Jaarverslag 2024

GR WSP Parkstad en GR WOZL

wsp parkstad wozl

Jaarverslag 2024

Dit verslag hoort bij de jaarverantwoording van de GR WSP Parkstad en de GR WOZL.
Maar is geen onderdeel van de jaarrekeningcontrole die Crowe Foederer heeft uitgevoerd.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 28 maart 2024.

De Algemeen directeur/ Secretaris	**De voorzitter**
F. Dijk	M.E.E. de Beer

wsp parkstad wozl

Leeswijzer

Woordenlijst

Bekijk je dit jaarverslag digitaal?
Klik dan hier om te bladeren.

Hier zie je in welk
hoofdstuk je bent.

Download onze app

Inhoud

1 Bestuursverslag 2024 5

2 Kandidaat duurzaam naar werk 8

3 Voorzien in werkgevers behoefte 12

4 Ketenverantwoordelijkheid 15

5 Professionele organisatie 16

6 Financieel jaarverslag GR WOZL 21

7 Financieel jaarverslag GR WSP Parkstad 24

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 Bestuursverslag 2024

Met trots presenteren we ons jaarverslag in **heldere en toegankelijke taal**. Ons verslag heeft een flinke ontwikkeling doorgemaakt: in 2012 was het nog zwart-wit, in 2023 werd het kleurrijk met links naar praktijkverhalen. Nu zetten we de volgende stap met begrijpelijke taal. In dit Bestuursverslag staan de belangrijkste uitdagingen en ontwikkelingen van het afgelopen jaar.

2024: Een jaar van successen en uitdagingen

In 2024 hebben we **mooie resultaten** behaald, maar ook tegenslagen gekend. In dit verslag leggen we verantwoording af over onze prestaties. De belangrijkste thema's:

- *Kandidaat duurzaam naar werk;*
- *Voorzien in werkgeversbehoefte;*
- *Ketenverantwoordelijkheid;*
- *Professionele organisatie;*
- *Financieel jaarverslag GR WOZL;*
- *Financieel jaarverslag GR WSP Parkstad.*

Belangrijke ontwikkelingen

Daling van Sw-medewerkers

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 neemt het aantal Sw-medewerkers jaarlijks af. In 2024 was de **daling extra groot** door de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU), wat invloed had op onze omzet uit detacheringen.

Verandering in opdrachten

Sommige vaste opdrachtgevers gaven minder werk, waardoor we na de zomer nieuwe opdrachtgevers moesten vinden. Dat is gelukt, maar de opdrachten waren kleiner en gevarieerder. Op locatie Sourethweg leidde dit tot meer verzuim, omdat niet iedereen met deze veranderingen kon omgaan. Ook in 2025 blijft het werkaanbod een **aandachtspunt**.

Nieuwe locatie: Wenckebachstraat 2c

In 2024 openden we feestelijk onze **nieuwe KANS-locatie** aan de Wenckebachstraat 2c. Hier bereiden we Sw-medewerkers voor op hun nieuwe baan. En bieden we hen een plek om na ziekte weer in het werkritme te komen.

Grote vraag naar medewerkers

De vraag naar medewerkers in de regio blijft groot. In 2024 realiseerden onze ketenpartners – de sociale diensten, mensontwikkelbedrijven en WSP Parkstad – samen **602 plaatsingen**. Dit vraagt steeds meer maatwerk. Een baan moet goed aansluiten bij de kandidaat, met de juiste werktijden, taken, begeleiding en nazorg.

Begeleiding op de werkvloer met Buddy's

We hebben **134 buddy's** getraind. Het is steeds belangrijker om kandidaten goed te begeleiden op de werkvloer. Dat doen we door buddy's op te leiden, die de nieuwe medewerkers helpen wennen aan het werk. Dankzij deze begeleiding is de kans groter dat nieuwe medewerkers hun baan behouden.

Initiatieven door Social return

Social return heeft **mooie initiatieven** mogelijk gemaakt. In hoofdstuk 3, beschrijven we hoe dat bijdraagt aan de toekomst van mensen.
Met dit jaarverslag laten we zien hoe we werken aan **duurzame werkgelegenheid** en blijven inspelen op veranderingen. Samen bouwen we aan een sterke en inclusieve arbeidsmarkt!

Huurovereenkomst Sourethweg en Kloosterweg

De huurovereenkomsten liepen af. Na het vergelijken van de markt en het aanvragen van offertes hebben we **de volgende keuzes** gemaakt:

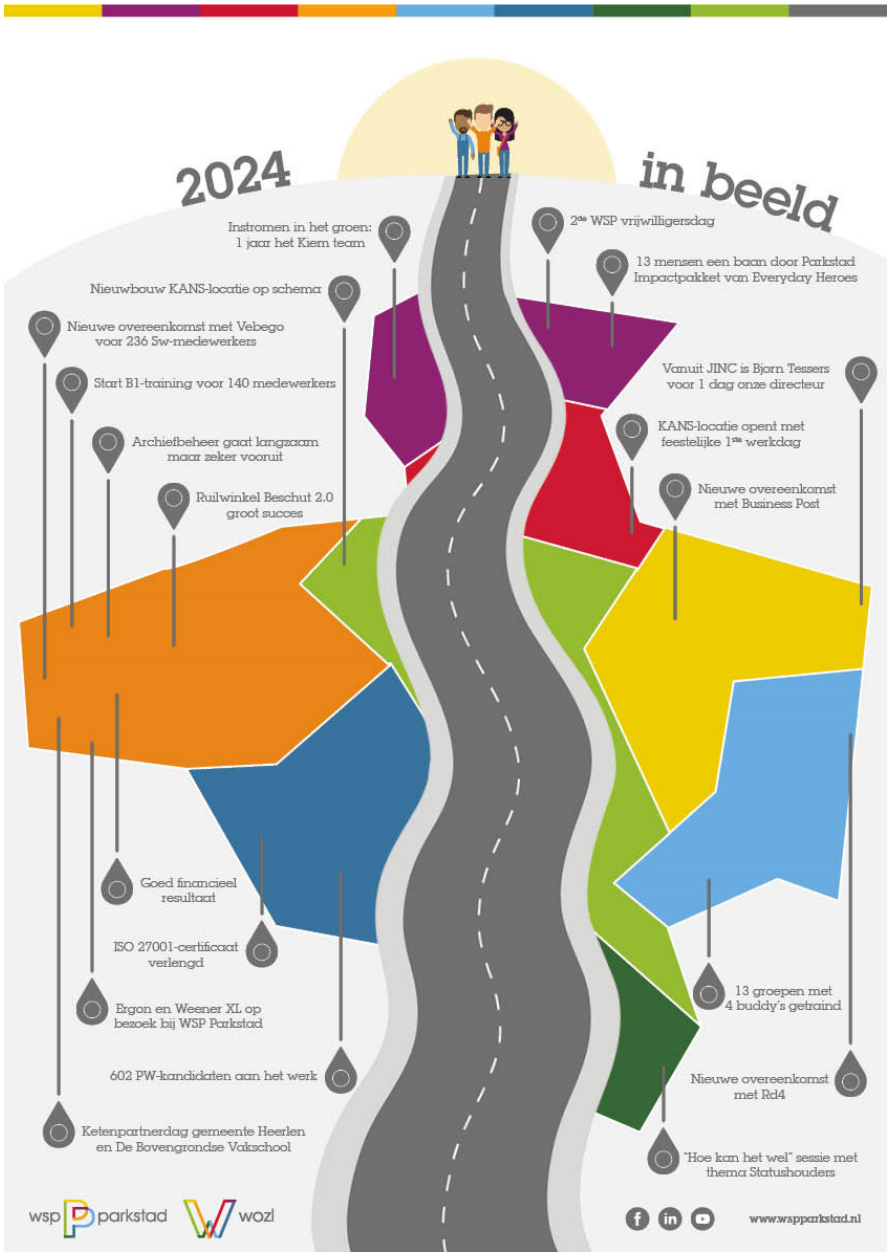
- *We verlengen de huurovereenkomst voor de locatie Sourethweg met 5 jaar.*
- *We verhuizen de hoofdlocatie van de Kloosterweg 1 naar Nieuw Eyckholt 208 in Heerlen. Deze locatie bood de beste prijs-kwaliteit verhouding. De precieze verhuisdatum bepalen we nog.*

Financieel resultaat

Tot slot is het financiële resultaat goed. De bijdrage van de gemeente is opnieuw lager dan begroot. We hebben de omzet **op peil gehouden**, ondanks de daling van het aantal Sw-medewerkers. Dit is een mooi resultaat.

Bekijk hier het jaaroverzicht in een oogopslag

Bekijken



Figuur 1: Jaaroverzicht 2024 in één oogopslag

2 Kandidaat duurzaam naar werk

Lorenzo

Sven

Arlinda

Maarten

Paul

Desi

Raf

Marcel, Alex, René

Asmaa

Firoozeh

Eric

Stefan

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe WSP Parkstad mensen naar werk begeleid. En laten we zien wat de uitdadingen zijn binnen detachering.

Participatiewet

Plaatsingen PW-kandidaten

In 2024 zijn (zoals nu bekend) **602 kandidaten** aan het werk gegaan. Dit zijn de cijfers per ketenpartner:

- *SD Heerlen: 279 plaatsingen*
- *SD Kerkrade: 85 plaatsingen*
- *ISD Kompas: 63 plaatsingen*
- *MOB Landgraaf: 95 plaatsingen*
- *Betere Buren: 70 plaatsingen*

Ontwikkeling PW-kandidaten

De vraag naar personeel was in 2024 nog steeds groot, maar minder dan in voorgaande jaren. De spannings-indicator is van zeer krap naar krap gegaan. Er is nog steeds veel vraag naar vakmensen zoals verpleeg-kundigen, monteurs en stukadoors. Maar minder naar **instapfuncties** zoals assistent-monteur of zorgassistent. Vooral het aantal banen voor lager geschoolde medewerkers is afgenomen.

De instroom van kandidaten veranderde ook. De mensen die we de afgelopen jaren aan werk hielpen, waren makkelijker te plaatsen. Nu zien we vooral kandidaten die **meer tijd en begeleiding nodig** hebben voordat ze kunnen werken. Toch hebben we ook in 2024 veel kandidaten geplaatst. Dit vraagt steeds vaker om maatwerk: de werkplek moet precies aansluiten bij de kandidaat. Dit geldt voor werktijden, taken, begeleiding en ondersteuning. Ook na plaat-sing is veel aandacht nodig om ervoor te zorgen dat de kandidaat goed blijft functioneren. Alleen zo wordt de **plaatsing duurzaam**. Dit doen we met de inzet van social coaches en nazorg coaches. Duurzaam betekent voor ons dat een medewerker langer dan 6 maanden werk heeft.

Het grootste probleem blijft het tekort aan kandidaten die klaar/ontwikkeld zijn om te plaatsen.

Laagdrempelige ontmoetingen

Om kandidaten op een **eenvoudige manier** kennis te laten maken met werk, hebben we in 2024 extra veel ontmoetingen georganiseerd. Dit helpt om kandidaten te enthousiasmeren, te informeren over sectoren en hen direct of indirect te plaatsen.

Voorbeelden uit verschillende sectoren:

- *MedTech (CEVA en DocMorris): vaste rondleidingen en mini-stages (een halve of hele dag meelopen).*
- *Zorg: speeddates zodat kandidaten vrijblijvend kennis kunnen maken met werkgevers.*
- *Techniek en industrie: wekelijkse inloopmomenten op maandagochtend in Werkcentrum Geleen. Daar krijgen kandidaten informatie over werk en oplei-dingen in de installatie- en elektrotechniek, bouw, metaal en industrie.*
- *Andere bedrijven (zoals TCMS, 24Rosa, Zuyderland, IKEA, BMM Groen en PostNL): ontmoetingen om te ontdekken of een sector past bij een kandidaat.*

Detacheringen

In 2024 werkten 1.633,48 fte binnen de verbonden partijen van Detachering B.V. Dat is 6,54 fte minder dan verwacht in de 2de begrotingswijziging. Dit komt vooral door vervroegd pensioen en langdurige ziekte.

In 2024 had maar 1,3% van onze medewerkers geen werkplek, **ruim binnen** de doelstelling van 3,5%. Daarnaast werkt 95,2% langer dan 6 maanden bij een werkgever. Dat is beter dan de gewenste 90%.

Uitdagingen

We merken dat het moeilijker wordt om medewerkers een vaste werkplek te bieden. Dit komt onder andere omdat:

- *Meer leidinggevenden stoppen door ziekte of pensioen.*
- *Vervanging is lastig omdat er minder doorstroom is vanuit de Sw.*
- *Medewerkers bereiken sneller hun maximale niveau.*

- *Niet alle inleners kunnen of willen zelf begeleiding bieden, waardoor jobcoaches vaker moeten bijspringen.*

Toekomstplannen

Om medewerkers goed te begeleiden, willen we meer werkplekken waar wij zelf de leiding hebben. Dit betekent dat we extra leidinggevend personeel nodig hebben via een cao-gemeenten dienstverband.
Als dit niet lukt, kunnen we op minder plekken begeleiding bieden en moeten we sneller stoppen met sommige inleners.

We bereiden ons hierop voor door medewerkers zoveel mogelijk bij duurzame klanten te plaatsen die openstaan voor Participatiewet-kandidaten.

Financiën

In 2024 hadden we €153.000 meer omzet dan verwacht in de 2de begrotingswijziging 2024. Dit komt vooral doordat we **hogere detacheringstarieven** konden vragen door de personeelstekorten. Ons financiële resultaat is ook beter. We hebben €723.000 meer overgehouden dan verwacht in de 2de begrotingswijziging 2024. Dit komt door:

- *Hogere detacheringstarieven*
- *Een beter subsidieresultaat*

Verschillen per sector

We merken dat productiebedrijven voorzichtig blijven. Sommige productiebedrijven verplaatsen de productie naar het buitenland, waardoor **groepsdetacheringen stoppen**.

Groenbedrijven vragen juist meer personeel, door een hoger ziekteverzuim en minder instroom van Sw-medewerkers. Toch kiezen sommige gemeenten voor aannemers in plaats van Sw-medewerkers. Daardoor wordt de groep Sw-medewerkers kleiner.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim blijft een **belangrijk aandachtspunt**. In 2024 was het ziekteverzuim 17,57%, hoger dan de doelstelling van 15,5%.

Het kort verzuim (5,56%) is de afgelopen jaren flink gedaald door goede begeleiding en duidelijke afspraken.

Het langdurig verzuim (12,01%) blijft hoog door vergrijzing en de beperkingen van onze medewerkers. We verwachten dat dit de komende jaren verder toeneemt.

Ook speelt **financiële stress** bij sommige medewerkers een rol. Zij hebben moeite om rond te komen. Onze sociaal begeleiders helpen hen hierbij. Hun inzet is van grote waarde voor onze organisatie.

WOZL Beschut 2.0

In 2024 kreeg Beschut 2.0 minder opdrachten voor in-, om- en herverpakkingswerk. Hierdoor daalde de vraag naar onze diensten. Een taskforce zette verschillende acties in om nieuwe opdrachten te krijgen. Dit zorgde ervoor dat het aantal uren zonder werk beperkt bleef tot 14.000. Om stilstand te voorkomen en de omzet te ondersteunen, zijn er kortlopende projecten gestart. Deze projecten zorgden echter voor onrust. De werkleiding moest meer tijd besteden aan instructie en controle, waardoor er minder aandacht was voor begeleiding van medewerkers. De wisselende opdrachten zorgden ook voor onzekerheid en meer ziekteverzuim.

Pilot “Nieuw Beschut”

Naast het gewone werk heeft Beschut 2.0 in 2024 ook de pilot “Nieuw Beschut” uitgevoerd voor verschillende gemeenten. 6 Kandidaten begonnen aan dit traject. Twee van hen stroomden succesvol door naar een groepsdetachering. Twee anderen stopten voortijdig door persoonlijke redenen. De trajecten van de andere twee kandidaten lopen nog. De pilot richtte zich vooral op basisvaardigheden zoals op tijd komen en werkafspraken nakomen. Deze vaardigheden bleken belangrijk voor een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

KANS-locatie

Sinds 19 augustus 2024 is er een nieuwe KANS-locatie. Hier krijgen medewerkers de kans om zich te ontwikkelen en een passende werkplek te vinden.

Wat is de KANS-locatie?

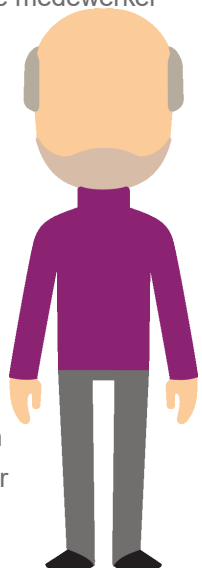
Soms kan een medewerker zijn werk niet meer doen, bijvoorbeeld door ziekte of omdat het te zwaar wordt.

Bij de KANS-locatie kijken we wat iemand nog wél kan. We helpen medewerkers om zich te ontwikkelen en zoeken een nieuwe, passende werkplek.

Zo werkt het

Voordat een medewerker start, brengen we in kaart welke mogelijkheden er zijn. Daarna werkt de medewerker 4 tot 6 weken mee. De werkleiding kijkt in deze periode naar wat goed gaat en wat lastig is. Na deze weken bespreken we de voortgang en maken we een plan op maat. Elke 6 weken bespreken de medewerker en werkleiding of het plan nog past. Als het nodig is, bieden we extra hulp of passen we het plan aan.

Tijdens het traject zoeken we al naar een nieuwe werkplek. Is de medewerker klaar en is er een geschikte plek gevonden? Dan kan de medewerker daar aan de slag. Een ontwikkelcoach begeleidt het hele proces.



Doel: een nieuwe, passende werkplek

Het doel is om medewerkers te begeleiden naar een reguliere werkplek. Daarom bootsen we op de KANS-locatie een echte werkomgeving na. Daarnaast zoeken we actief naar passend werk door samen te werken met werkgevers, zowel voor individuele als groepsdetacheringen.

Lees hier het nieuwsbericht over de feestelijke start

Nieuwsbericht

3 Voorzien in werkgeversbehoefte

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

Verbinding met werkgevers

We richten ons niet langer alleen op het ontwikkelen van arrangementen. Vooruitlopend op de 'Werkhub-gedachte' richten we ons nu vooral op het verbinden van werkgevers met ontwikkelbedrijven. Dit betekent dat we:

- *Laagdrempelige ontmoetingen organiseren tussen werkgevers en kandidaten.*
- *Werkgevers ondersteunen bij de begeleiding van kandidaten met hulp van Nazorgcoaches, Social Coaches, Jongerencoaches en Buddytrainingen.*

Bijna alle kandidaten hebben **maatwerk en extra begeleiding** nodig om aan het werk te blijven. Vaak is daarom extra ontwikkeling nodig via ontwikkelbedrijven, sámen met werkgevers. Ook is extra begeleiding nodig voordat een kandidaat goed functioneert. In 2025 gaan we hier nog meer op inzetten.

Eind 2024 organiseerden we een 'Hoe kan het wel'-sessie speciaal over statushouders. Werkgevers en ketenpartners zochten samen naar oplossingen om meer statushouders aan het werk te helpen. Dit werd door de deelnemers als erg verhelderend en waardevol ervaren.De deelnemers hebben ons gevraagd deze sessie **elke 3 maanden** te herhalen.

Duurzaamheid plaatsingen

Ook na hun plaatsing hebben bijna alle kandidaten maatwerk en extra begeleiding nodig. Werkgevers doen hun best, maar kunnen niet altijd omgaan met de persoonlijke problemen van kandidaten. Daarom kunnen zij rekenen op ondersteuning van:

- *Nazorgcoaches: begeleiding na plaatsing.*
- *Jongerenjobcoaches: voor jonge kandidaten.*
- *Social Coaches: voor Medtech-kandidaten.*
- *Jobcoaches Jobstap/Werkmeester: voor kandidaten met grotere hulpvragen.*

Werkgevers, kandidaten en ketenpartners hebben aangegeven dat de begeleiding **erg waardevol** is.

Buddytrainingen

Om te zorgen dat kandidaten goed begeleid worden op de werkvloer, is de buddytraining steeds belangrijker geworden. Een buddy is een ervaren werknemer die nieuwe medewerkers helpt wennen aan het werk.

De buddytraining van WSP Parkstad is verder ontwikkeld en de trainingen zijn inmiddels een begrip geworden. Werkgevers maken hier veel gebruik van.

- *In 2024 hebben we 13 groepen getraind, met in totaal* **134 buddy's**.
- *Er zijn nu 174 buddy's opgeleid bij in totaal* **34 werkgevers**.
- *Twee keer per jaar organiseren we terugkomdagen om kennis op te frissen.*
- *De training krijgt gemiddeld een 8,9 als beoordeling!*

Dankzij de buddy's krijgen kandidaten betere begeleiding en is de kans groter dat ze hun **baan behouden**.

Social return

Moeilijker geschikte kandidaten te vinden

Vooral in de bouw en infra is het steeds lastiger om kandidaten te vinden. Bedrijven zoeken daarom naar andere oplossingen, zoals samenwerking met sociale ondernemingen en vakscholen. WSP Parkstad ondersteunt met slimme personeels-oplossingen, zoals het creëren van banen en het verbinden van werkgevers en kandidaten. Hieronder enkele voorbeelden:

- *Vakschool Wegenbouw*
  Gesprekken met Heijmans Infra BV, Besix Infra BV en Wegenbouw van de Kreeke leidden niet tot een samenwerking met de Bovengrondse Vakschool. Gemeente Kerkrade onderzoekt nu andere opties.
- *Werkleerlijn Wijken in het Groen*
  In Heerlen startte een leerwerktraject waarin kandidaten 3 maanden leren en daarna een contract van minstens 6 maanden krijgen bij BMM Groen B.V.
- *Vakschool Installatietechniek*
  Samen met gemeente Kerkrade wordt gewerkt aan een vakschool voor installatietechniek. Zo bereiden we kandidaten voor op werk of een MBO 2-opleiding. Uitwerking volgt in 2025.

Evaluatie beleid Social return Zuid-Limburg

WSP Parkstad besprak met beleidsadviseurs van Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen de gewenste aanpassingen in het Social return-beleid Zuid-Limburg. Belangrijke punten zijn **duidelijkere regels** voor sociale ondernemingen en **maatwerkprojecten** voor bedrijven met een Social return verplichting die duidelijkheid geven over de invulling.

Gemeentelijke rapportages Social return

Eind 2024 is **per gemeente een rapportage gepresenteerd.** De rapportages gegeven inzicht in contracten, doelgroepverdeling, sociale inkoop en maatwerkprojecten. De coördinator Social return van WSP Parkstad heeft per gemeente de verbeterpunten en kansen besproken.

Resultaten in cijfers	Totaal
Aanbestedingen in monitoring	245
- daarvan nog niet gegund	14
Totale social return waarde*	**€18.987.980**
Verantwoorde kandidaten**	**1181**
- Parkstad	785
- Maastricht - Heuvelland	90
- Westelijke Mijnstreek	104
- Overig NL	202

**Waarvan 68,9% is gerealiseerd.*
*** Van 2018 t/m 2024.*

Figuur 2: Resultaten in cijfers Social return

Alternatieve invullingen	Bedrag
Diensten of leveringen door sociaal werkbedrijf (SW) of sociale onderneming	€4.219.446
(Groeps)detacheringen o.b.v. factuur	€2.988.598
Werk onderbrengen bij Sociale Werkbedrijven/ gemeentelijke instelling	€322.019
Overwaarde SR Realisatie	€83.564
Maatschappelijke projecten	€169.479
Totaal ingevuld	**€7.783.106**

Figuur 3: invullingsopties Social return

Actieplan Social return

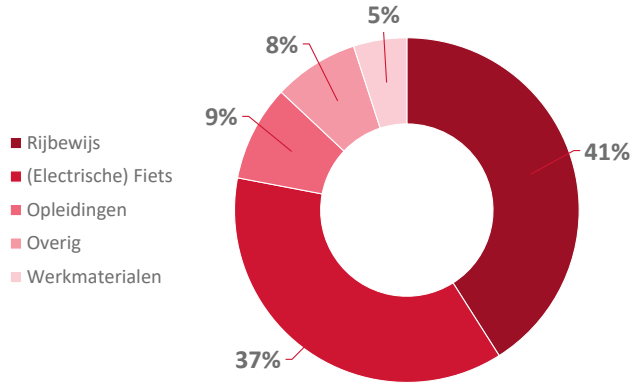
Met de ervaringen van 2024 is een actieplan opgesteld om beter samen te werken met gemeenten en opdrachtnemers om meer uit Social return te halen. De voortgang van de acties wordt in 2025 gerapporteerd.

Parkstad Impactpakket via Everyday Heroes

Bedrijven met een Social return verplichting kunnen investeren in het Parkstad Impactpakket van Stichting Everyday Heroes. Met die investeringen betalen wij de laatste stap naar duurzaam werk voor kandidaten. Er zijn al **22 mensen geholpen** met een financiering, waardoor ze nu aan het werk zijn. Het Parkstad Impactpakket wordt steeds bekender bij gemeenten, consulenten en opdrachtnemers. Grote softwarebedrijven zoals AFAS en Visma Roxit zijn de grootste investeerders, waarschijnlijk vanwege hun ervaring met deze pakketten.

Resultaten Everyday Heroes	
Lopende aanvragen	2
Afgeronde aanvragen	22
Financiele gegevens fonds	
Totale bijdragen in fonds	€57.445
Besteed budget	€35.077
Beschikbaar budget	€16.909
Gemiddelde besteding	€5.458
Over de geholpen kandidaten	
Contractduur (gemiddeld)	9,5 maanden
Werkuren per week (gemiddeld)	27 uur
Gemiddelde leeftijd	29 jaar

Figuur 4: Resultaten Everyday Heroes Social return



Figuur 5 Verdeling aanvragen Social return

12 mensen in beeld die geholpen zijn met het Parkstad Impactpakket

Jasper

Stefan

Jeffrey

Hafsa

Felicia

Roger

Ken

Feliciano

Sebastiaan

Barry

Aziz

Milo

EVERYDAY
HEROES

4 Ketenverantwoordelijkheid

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

Taskforce Onbenut Arbeids-potentieel (TOA)

In 2023 bleek dat niet iedereen in de bijstand meteen aan het werk kan. Deze groep wordt **steeds groter**. Voor deze mensen is meer hulp nodig. Zonder deze hulp kunnen zij geen werk vinden. De hulp moet op verschillende gebieden worden gegeven. Denk aan schulden, gezondheid en huisvesting.

Wat heeft de TOA bereikt?

De TOA heeft ervoor gezorgd dat verschillende organisaties meer gaan **samenwerken**. Ze helpen elkaar om mensen naar de juiste hulpverlening te sturen. Deze samenwerking helpt mensen sneller aan een baan.

Welke oplossingen zijn er bedacht voor 2024?

De TOA wil meer mensen aan het werk helpen. Daarom zijn er in de laatste 4 maanden van 2024 een aantal **nieuwe acties** bedacht. Er zijn minder acties, maar per actie wordt er meer tijd genomen. Zo wordt de kans op succes groter. 3 nieuwe acties zijn:

- *Statushouders: Op 29 oktober werd de bijeenkomst "Hoe kan het wel?" gehouden.*
- *Mensen met psychische problemen: Deze actie start in 2025.*
- *Jongeren: In 2025 start een samenwerking met Sprinc en Roda JC.*

De volgende oude acties blijven doorgaan:

- *Directe ontmoetingen tussen werkgevers en werk-zoekenden.*
- *Opleidingen voor mensen uit verschillende gemeenten.*
- *Bezoeken aan bedrijven en organisaties die helpen om meer mensen uit de bijstand aan werk te helpen. Ze delen nieuwe ideeën over hoe ze dit kunnen doen.*

Uitleg over één actie:

De eerste stap is gezet met de “hoe kan het wel” sessie van de TOA, ketenpartners en werkgevers. Tijdens deze bijeenkomst werden **3 problemen** duidelijk:

- *Vervoer naar werk.*
- *Nederlandse taal.*
- *Kinderopvang.*

Er werd een opleiding voor personenvervoer gestart. TOA-leden, taxibedrijven en andere organisaties werken goed samen om deze problemen op te lossen.

Duale Poort gemeente Heerlen

WSP Parkstad voert voor de gemeente Heerlen de dienstverlening uit in het kader van de duale poort. Dit is gericht op het **versnellen** van de route naar werk voor werkzoekenden. Wanneer iemand zich aanmeldt voor een uitkering, wordt tegelijkertijd een traject naar werk gestart. Tijdens een intakegesprek met WSP Parkstad wordt een diagnose gesteld om te bepalen wat de beste weg naar werk is. Directe plaatsing via WSP Parkstad of een ontwikkeltra-ject via WerkvoorHeerlen. De Duale Poort wordt dan ook uitgevoerd in nauwe samenwerking met WerkvoorHeerlen. Het team is gevestigd op de Bovengrondse Vakschool in Heerlen.

Het Duale Poort-team bestaat uit werkcoaches, nazorgcoaches en ontwikkelcoaches die nauw samenwerken om werkzoekenden te begeleiden. Zij bieden **persoonlijke aandacht en begeleiding** aan kandidaten. Het doel is om de route naar werk zo kort mogelijk te maken. Dat is zowel in het belang van de werkzoekenden als van de werkgevers, gezien de krapte op de arbeids-markt.

5 Professionele organisatie

In dit hoofdstuk benoemen de hoofdpunten in 2024 voor onze stafafdelingen. We laten zien hoe we ook afgelopen jaar weer gewerkt hebben aan de kwaliteit van onze organisatie.

ICT, automatisering en proces-inrichting

2024 was een belangrijk jaar. We hebben grote stappen gezet in onze informatiehuishouding. Onze organisatie beheert veel informatie en privacy-gevoelige gegevens van medewerkers. Als publieke organisatie beheren we ook informatie over onze organisatie en bestuursbesluiten. WSP Parkstad heeft **hoge standaarden** in de uitvoering van taken. Daarom nemen wij informatiebeheer en -beveiliging serieus.

Informatie en archiefbeheer

De Archiefwet geldt ook voor WSP Parkstad/WOZL. In 2023 stelden we een plan op om hieraan te voldoen, met als doel dit in **2026 te bereiken**. In 2024 hebben we:

- *Hard gewerkt aan het verbeteren van onze archieven.*
- *De post wordt nu meer digitaal verwerkt.*
- *Voorbereidingen getroffen om archiefbeheer via Microsoft Teams te doen.*

Door te stoppen met papieren archieven, zorgen we voor beter beheer, meer transparantie en naleving van wettelijke regels. We weten nu precies welke informatie bewaard of vernietigd moet worden.

In het najaar van 2024 vond een tussentijdse controle plaats door de Provincie Limburg en de archivaris van het Historisch Centrum Limburg (HCL). De feedback was positief. **We kregen complimenten** over ons verbeterplan en de resultaten. Hier zijn we trots op.

Informatiebeveiliging

Met de toenemende dreiging van hacking en IT-fraude is informatiebeveiliging heel belangrijk voor WSP Parkstad. WSP Parkstad ziet de risico's en onderschat deze niet. Daarom werken we sinds 2020 met een gecertificeerd kwaliteitssysteem volgens ISO 27001. In 2024 zijn we opnieuw gecertificeerd, wat aantoont dat we **voldoen aan de strengste normen**. Er zijn ook aanknopingspunten om te blijven verbeteren.

We blijven alert op cyberdreigingen en zetten ons in om risico's te beheersen en te verkleinen. Veilig omgaan met gegevens is en blijft een **kernwaarde** van onze organisatie.

Privacywetgeving (AVG)

Het beschermen van privacygevoelige gegevens is een belangrijke verantwoordelijkheid, ook bij WSP Parkstad. **Elk half jaar** wordt een Privacy Self Assessment uitgevoerd om te controleren of wij voldoen aan de wettelijke eisen.

In 2024 scoorde WSP Parkstad 3,7 op een schaal van 5. We blijven de manier waarop we persoonsgegevens beheren en beveiligen steeds verder verbeteren. Elke 6 maanden wordt een rapportage gemaakt om de voortgang te delen en verbeteracties te bespreken.

Marketing & Communicatie

Net als in 2023 heeft Marketing & Communicatie (M&C) ook in 2024 grote stappen gezet om de **interne communicatie** te verbeteren. Doel: sneller en duidelijker informeren. De 4 bijeenkomsten voor ondersteunend personeel werden interactiever en inhoudelijk sterker. Dit werpt zijn vruchten af: steeds meer medewerkers nemen deel.

Focus op het intranet

Het nieuwe SharePoint-intranet kreeg volop aandacht. In 2024 publiceerden we **107 nieuwsberichten** en 12 interne nieuwsbrieven. Daarnaast ontwikkelden we een speciaal extranet voor de Sw-mederwerkers, waar zij gemakkelijk belangrijk nieuws over WSP Parkstad kunnen vinden.

Grootste project: nieuwe KANS-locatie

Het belangrijkste project van 2024 was de inrichting van de nieuwe KANS-locatie. Vanuit een heldere visie, vastgelegd in een moodboard, is de locatie volledig in **deze stijl** ingericht.

Andere belangrijke mijlpalen

- *Nieuwe HR-gesprekscyclus – vormgegeven als een reisverslag*

- *Groot B1-project – 60 standaardbrieven herschreven,* **140 medewerkers** *getraind in B1-schrijven*
- *Bijdrage aan belangrijke documenten voor het Bestuur (P&C-cyclus) zoals het jaarverslag, rapportages en begrotingen*
- *Promotie van werkplaatsen – met een promovideo en aandacht voor Social Return, de Buddytraining, opleidingen, sociaal begeleiders en Kredietbank Limburg.*
- *Organisatie van 4 Sprinc-events – inclusief de uitreiking van de* **MVO-award**

Deze factsheet geeft een compleet overzicht van de M&C-activiteiten in 2024 en hoe deze bijdragen aan de doelen van WSP Parkstad.

HRM

Ziekteverzuim

In 2024 is het ziekteverzuim in onze organisatie gestegen naar 17,7% (in 2023 was dit 16,7%). We maken onderscheid tussen:

- *Sw-medewerkers: 18,6% verzuim.*
- *Cao-medewerkers: 3,9% verzuim.*

De stijging komt **volledig** door het hogere verzuim bij Sw-medewerkers. De cijfers voor 2024 zijn nog niet landelijk vergeleken, maar het verzuim lijkt minder dan 1%-punt hoger te liggen dan het gemiddelde.

Waarom stijgt het verzuim?

- *De* **gemiddelde leeftijd** *van medewerkers stijgt (54,5 jaar eind 2024).*
- *De meeste medewerkers zijn aangenomen onder strengere instroom-regels sinds 1998 en hebben* **toenemende beperkingen**.

Opvallend is het lage verzuim bij cao-medewerkers (3,9%). Dit is al jaren veel lager dan het branchegemiddelde (7,9% in 2023).

Vitaliteit

Medewerkers worden ouder en dat vraagt om extra aandacht voor gezondheid en vitaliteit. Na het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) in 2023, kozen medewerkers in 2024 voor **fruit op de werkvloer**:

- *Stimuleert een gezonde leefstijl.*
- *Verbetert de weerstand en verlaagt ziekteverzuim.*
- *Geeft aan dat de werkgever zorgt voor de medewerkers.*

Het fruit is zeer **positief ontvangen** door medewerkers!

Nieuwe HR-gesprekscyclus

De HR-gesprekscyclus is vernieuwd en sluit beter aan bij modern personeelsbeleid. De oude cyclus bestond uit 2 gesprekken: een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek. In deze gesprekken ging het vooral over hoe de medewerker zijn werk doet.

In de nieuwe cyclus staat de groei en ontwikkeling van de medewerker centraal. Medewerkers krijgen de ruimte om terug te kijken op hun prestaties, successen en uitdagingen. Ook kijken ze vooruit naar hun toekomst. Door deze aanpak staat niet alleen het werk, maar ook de persoon achter de medewerker centraal.

Sociaal begeleiders

Soms hebben medewerkers **problemen in hun leven** die werken moeilijk maken. Onze 3 ervaren sociaal begeleiders (2 fte) helpen bij:

- *Problemen die kunnen leiden tot verzuim of minder productiviteit.*
- *Doorverwijzing naar hulpinstanties zoals Kredietbank Limburg, maatschappelijk werk, huisarts of ggz.*

Resultaten 2024 (zie figuur 6):

- *361 aanmeldingen.*
- *179 medewerkers werden doorverwezen naar externe hulp.*
- *De overige problemen zijn intern opgelost.*

Dankzij de sociaal begeleiders kunnen medewerkers blijven werken, **langer inzetbaar blijven** en actief meedoen in de samenleving.

Figuur 6: Meldingen en acties sociaal begeleiders

Vertrouwenspersonen

Een **veilige werkomgeving** is de verantwoordelijkheid van de directie, het management en leidinggevenden. Vertrouwenspersonen spelen hierbij een belangrijke rol als laatste vangnet. Medewerkers kunnen bij onze vertrouwenspersonen terecht als ze zich onjuist behandeld voelen. Zij luisteren en geven advies in vertrouwen.

WSP Parkstad heeft 4 interne en 1 externe vertrouwenspersoon. Ze zijn gecertificeerd en werken onafhankelijk en vertrouwelijk. Hieronder staan de meldingen van 2024.

Aard van de melding	Aantal
Ongewenste omgangsvormen	
- *Seksuele intimidatie*	1
- *Discriminatie*	1
- *Pesten*	6
- *Onveilig gevoel*	1
Niet gehoord door organisatie	1
Arbeidsvoorwaardelijke gesprekken	5
Rouwverwerking	8
Overig	1
Totaal	**24**

Figuur 7: Meldingen vertrouwenspersonen

Commissie ongewenst gedrag

Medewerkers die ongewenst gedrag ervaren, kunnen dit bespreken met hun leidinggevende of vertrouwenspersoon. Ze kunnen ook een klacht indienen bij de commissie ongewenst gedrag. De commissie onderzoekt de klachten, geeft advies en helpt bij oplossingen.

In 2024 zijn **3 meldingen** gedaan. Daarvan zijn 2 meldingen na een gesprek ingetrokken. De andere melding is ongegrond verklaard.

Klokkenluidersregeling

De klokkenluidersregeling geeft medewerkers de mogelijkheid om misstanden of problemen te melden. Hiervoor hebben wij een speciale vertrouwenspersoon. In 2024 hebben we **geen meldingen** gekregen.

Geschillencommissie

Volgens de cao moet er een commissie zijn die conflicten tussen werkgever en werknemer behandelt. De commissie bestaat uit medewerkers en een externe voorzitter. Ze helpen bij het oplossen van conflicten. In 2024 hebben we **geen meldingen** gekregen.

Bedrijfsongevallen

In 2024 zijn er **11 bedrijfsongevallen** gemeld. 10 ongevallen gebeurden bij externe inleners. 1 ongeval gebeurde op een locatie van WSP Parkstad.

Gevolgen van de ongevallen:

- *8 keer kort verzuim.*
- *1 keer langdurig verzuim.*
- *Meestal ging het om kleine ongelukjes.*
- *1 ernstig ongeval is gemeld bij de Arbeidsinspectie vanwege een ernstige verwonding door struikelen.*
- *2 keer zonder verzuim*

Regeling eerder stoppen met werken

Sinds januari 2022 kunnen medewerkers in de sociale werkvoorziening maximaal 2 jaar voor hun AOW-leeftijd stoppen met werken. Dit is een **populaire regeling**. Eind 2024 maakten 97 medewerkers hier gebruik van.

338
Opleiding & training

Basisvaardigheden	16
PC-vaardigheden	15
Persoonlijkheidsvaardigheden	156
Leidinggevende vaardigheden	15
Vakvaardigheden	17
Veiligheidsvaardigheden	89
Rijvaardigheden	22
Diagnostische test	8
E-learnings	1990

349
Deelnemers collectieve zorgverzekering

163
Deelnemers sportfaciliteit ODS

23
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

26
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders | Zorgverzekering | Diversen

AVG	Aantal
Informatie Beveiligingsmeldingen (niet incidenten)	222*
Datalekken**	19
Bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Geregistreerde verwerkingen	101

** Betreft meldingen van onder andere mogelijke phishing, spam, blokkeringen, nieuwe wachtwoorden etc.*

376
Loonwaardebepalingen

342 Participatiewet | 34 Sw

Mannen (1588)

96% Sw
4% cao

Vrouwen (638)

91% Sw
9% cao

17,7%
Verzuimpercentage WSP Parkstad/WOZL

Organisatie onderdeel	Verzuim percentage
Detachering	17,55%
Beschut 2.0	19,56%
Cao personeel	3,89%
Sw personeel	18,55%

673
Deelnemers seniorenregelingen Sw

77 RVU | 574 seniorenverlof

11
Bedrijfsongevallen

9 met verzuim | 2 zonder verzuim

3
Meldingen

commissie ongewenst gedrag

0
Meldingen

klachtencommissie

0
Meldingen

klokkenluidersregeling

6 Financieel jaarverslag GR WOZL

Dit hoofdstuk is een samenvatting van de jaarrekening van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) WOZL. Hierin beschrijven we in het kort de financiële resultaten van de GR WOZL.

Doelstelling en opdracht

De GR WOZL heeft **twee doelen**:

1. *Passende werkgelegenheid en arbeidsreïntegratie bieden aan inwoners met een UWV-indicatie.*
2. *Uitvoering geven aan taken van deelnemende gemeenten volgens de Participatiewet.*

Werkzaamheden

De GR WOZL werkt voor de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal. De opdracht is beschreven in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020 met deze uitgangspunten:

- *Maximaal detacheren.*
- *Kleine beschutte werkomgeving.*
- *Marktbenadering met WSP Parkstad.*
- *Geen risicovolle en kapitaalintensieve activiteiten.*
- *Naadloze integratie van detacheringsactiviteiten in WSP Parkstad.*
- *Duurzame plaatsingen op passend werk.*
- *Beperking van tekortfinanciering voor gemeenten.*

Samenstelling bestuur GR WOZL

De samenstelling van het bestuur van de GR WOZL in 2024 staat in figuur 8 en 9:

Gemeente	Wethouder
Beekdaelen	dhr. L.C.J. de Koster
Brunssum	mw. M.Y. Brüning
Heerlen	dhr. M.E.E. de Beer
Kerkrade	dhr. J. Roland
Landgraaf	dhr. C. Wilbach
Simpelveld	dhr. M.J.J.M. Gulpen
Voerendaal	dhr. H.A.J. Coenen
Gulpen-Wittem	dhr. F.J.E. Derksen
Vaals	dhr. J.P.M.H. Kompier
Valkenburg	dhr. J.I.M. Kleijnen

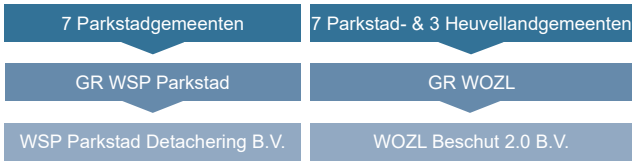
Figuur 8: Samenstelling Algemeen Bestuur

Dagelijks Bestuur	Wethouder
Voorzitter	dhr. M.E.E. de Beer
Vice-voorzitter	dhr. C. Wilbach
Bestuurslid	dhr. J. Roland

Figuur 9: Samenstelling Dagelijks Bestuur

Structuur, governance en bedrijfsvoering

In 2024 bleef de **juridische structuur hetzelfde** als vorig jaar. Dit was de structuur voor de GR WOZL en de GR WSP Parkstad:



Figuur 10: Governance structuur

Verbonden partijen en aansturing

De verbonden partij onder de GR WOZL is WOZL Beschut 2.0 B.V. Het bestuur van deze B.V. heeft volmacht van de aandeelhoudende gemeenten 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
Directeur Dienstverlening WSP Parkstad	dhr. Gert-Jan van Westerveld

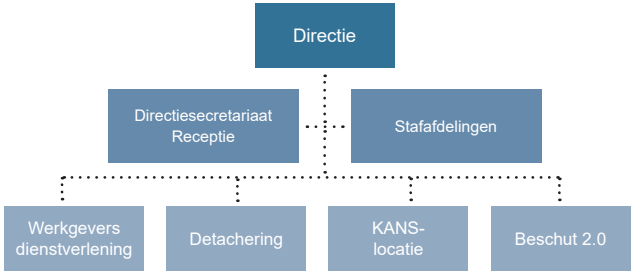
Figuur 11: Samenstelling directie

Naast de directie bestond in 2024 het directieteam uit:

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

Figuur 12: Samenstelling directieteam

Hieronder staat het organogram van de organisatie. De stafafdelingen zijn: Personeel & Organisatie, Juridische zaken, Finance, Facilitair & Huisvesting, Inkoop, ICT, Bedrijfsbureau en Communicatie.



Figuur 13: Organogram organisatie

Financiën GR WOZL

2de begrotingswijziging 2024

De 2de begrotingswijziging 2024 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 23 januari 2025.

Gerealiseerd resultaat GR WOZL

Het gerealiseerd resultaat 2024 voor de GR WOZL is €2.776.000. Dit komt door **besparingen** op bedrijfsvoeringskosten en een **hogere subsidie** per arbeidsjaar. Deze subsidie was nog niet opgenomen in de 2de begrotingswijziging 2024. Een uitleg staat in figuur 14.

Omschrijving	Gerealiseerd resultaat 2024
Bedrijfsvoering	90
Uitvoering Wsw	-52
Beschut 2.0	98
Personeelskosten Wsw	2
Bijdrage WSP door Heuvelland-gemeenten	0
Incidentele baten en lasten	2.637
Totaal	**2.776**

Figuur 14: Gerealiseerd resultaat GR WOZL (bedragen x €1000,-)

Werkzaamheden en resultaat WOZL Beschut 2.0 B.V.

Medewerkers bij WOZL Beschut 2.0 verpakken handmatig of machinaal grote hoeveelheden food- en non-foodproducten. De nadruk ligt op procesmatige, arbeidsintensieve activiteiten met grote routine en volumes. WOZL Beschut 2.0 verzorgt ook logistieke dienstverlening voor diverse klanten.

Het nettoresultaat over 2024 is -€2.597.000, wat €98.000 **beter is dan verwacht** in de 2de begrotingswijziging 2024. Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en het subsidieresultaat. Een uitleg staat in figuur 15.

Omschrijving	2de begrotingswijziging 2024	Realisatie 2024	Verschil
Bruto marge	574	592	18
Overige personeelskosten Sw	-640	-604	36
Personeelskosten n-Sw	-875	-884	-9
Afschrijvingen	-76	-78	-2
Bedrijfskosten	-1.499	-1.408	91
Financiële baten en lasten	0	0	0
Operationeel resultaat	-2.516	-2.382	134
Subsidie resultaat	-179	-215	-36
Nettoresultaat	**-2.695**	**-2.597**	**98**

Figuur 15: Nettoresultaat verbonden partij Beschut 2.0 BV (bedragen x €1000,-)

Aantal arbeidsjaren

Het aantal medewerkers bij de verbonden partijen gaat over de geplaatste medewerkers bij de GR WSP Parkstad en WOZL Beschut 2.0 B.V. Bij Beschut Werken gaat het om medewerkers bij Relim en De Werkmeester.

De 2de begrotingswijziging 2024 was gebaseerd op 2.141 arbeidsjaren. Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren in 2024 is 2.142. Dat is **in lijn met de begroting**. Het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) is **hoger dan verwacht**. Het is namelijk een aantrekkelijke regeling voor onze ouder wordende medewerkers. Dit is verwerkt in de resultaten van Beschut 2.0 en WSP Parkstad Detachering B.V.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar is volgens de septembercirculaire €37.945.

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2023 cf. jaar rekening	2024 cf. 2de begrotings-wijziging	2024 realisatie	verschil
Verbonden partijen / regulier	*2.099,54*	*1.913,53*	*1.909,72*	*-3,80*
Begeleid werken	*75,38*	*71,66*	*71,95*	*0,29*
Beschut werken	*79,06*	*76,16*	*75,45*	*-0,71*
RVU	*62,77*	*79,92*	*84,73*	*4,82*
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	*1,06*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
Totaal	***2.317,82***	***2.141,27***	***2.141,86***	***0,59***

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2023 cf. jaar rekening	2024 cf. 2de begrotings-wijziging	2024 realisatie	verschil
Beekdalen	*126,59*	*114,57*	*114,76*	*0,19*
Brunssum	*289,73*	*272,71*	*271,39*	*-1,33*
Gulpen-Wittem	*58,94*	*49,86*	*50,14*	*0,28*
Heerlen	*802,73*	*750,97*	*751,42*	*0,45*
Kerkrade	*548,19*	*498,05*	*498,70*	*0,65*
Landgraaf	*301,45*	*283,92*	*283,85*	*-0,06*
Simpelveld	*69,14*	*61,85*	*61,81*	*-0,04*
Vaals	*45,39*	*42,93*	*42,49*	*-0,44*
Valkenburg	*42,31*	*39,38*	*39,50*	*0,12*
Voerendaal	*33,17*	*27,04*	*27,13*	*0,09*
Niet deelnemende gemeenten	*0,17*	*0,00*	*0,67*	*0,67*
Totaal	***2.317,83***	***2.141,28***	***2.141,86***	***0,59***
Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar (inclusief eenmalige toevoeging van €1.231)	*€ 33.596*	*€ 37.945*	*€ 37.945*	*€ 0*

Figuur 16: Aantal arbeidsjaren

7 Financieel jaarverslag GR WSP Parkstad

Dit hoofdstuk is een samenvatting van de jaarrekening van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) WSP Parkstad. Hierin beschrijven we in het kort de financiële resultaten van de GR WSP Parkstad.

Doelstelling en opdracht

WSP Parkstad biedt passende werkgelegenheid en arbeidsreïntegratie. Dit doen wij door het zorgen voor werkplekken bij WSP Parkstad Detachering B.V. of externe bedrijven met passende begeleiding van de medewerkers. Dit doen wij voor de regionale werkbedrijven inclusief voormalige Wsw toegewezen via GR WOZL.

WSP Parkstad heeft daarom de **volgende doelen**:

- *Gemeenten ondersteunen bij arbeidsinschakeling en uniform arbeidsmarktbeleid.*
- *Een optimaal functionerende arbeidsmarkt realiseren met hogere participatie en minder werkloosheid.*
- *Aanspreekpunt zijn voor werkgevers voor arbeidsbemiddeling.*
- *Uitvoering geven aan de voormalige Wet sociale werkvoorziening, zonder formeel werkgeverschap*

Werkzaamheden

WSP Parkstad werkt voor de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld en Voerendaal. De opdracht is beschreven in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020. Wij werken aan specifieke thema's die in het laatste Ondernemingsplan WSP Parkstad zijn vastgelegd:

- *Werkgeversservicepunt voor Parkstad en platform voor arbeidsmarktpartijen.*
- *Maximale doorstroom en uitstroom van Sw-medewerkers.*
- *Maximaliseren van uitstroomwinst door duurzame plaatsingen PW.*
- *Maximaliseren van duurzame plaatsingen Sw.*
- *Digitale ontsluiting van vraag en aanbod.*
- *Lagere maatschappelijke kosten.*

Samenstelling bestuur GR WSP Parkstad

De samenstelling van het bestuur van de GR WSP Parkstad in 2024 staat in figuur 17 en 18:

Gemeente	Wethouder
Beekdaelen	dhr. L.C.J. de Koster
Brunssum	mw. M.Y. Brüning
Heerlen	dhr. M.E.E. de Beer
Kerkrade	dhr. J. Roland
Landgraaf	dhr. C. Wilbach
Simpelveld	dhr. M.J.J.M. Gulpen
Voerendaal	dhr. H.A.J. Coenen

Figuur 17: Samenstelling Algemeen Bestuur

Dagelijks Bestuur	Wethouder
Voorzitter	dhr. M.E.E. de Beer
Vice-voorzitter	dhr. C. Wilbach
Bestuurslid	dhr. H.A.J. Coenen

Figuur 18: Samenstelling Dagelijks Bestuur

Structuur, goverance en bedrijfsvoering

De GR WOZL en de GR WSP Parkstad worden als **één organisatie** aangestuurd. De structuur, governance en bedrijfsvoering is voor beide organisaties gelijk en is hier beschreven.

Financiën GR WSP Parkstad

2de begrotingswijziging 2024

De 2de begrotingswijziging 2024 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 23 januari 2025.

Gerealiseerd resultaat

Het gerealiseerd resultaat 2024 voor de GR WSP Parkstad is €894.000. Dit komt door een **beter resultaat** van WSP Parkstad Detachering B.V., dankzij **hogere omzet en beter subsidieresultaat**. Ook zijn de kosten voor bedrijfsvoering en de uitvoering van de Participatiewet lager. Een uitleg staat in figuur 19.

Gerealiseerd resultaat verbonden partij: WSP Parkstad Detachering B.V.

WSP Parkstad is de belangrijkste uitvoeringsorgani-

satie voor de GR WOZL in de uitvoering van de Wsw. Vanuit het uitgangspunt "detacheren tenzij" worden detacheringen bij reguliere marktpartijen vormgegeven.

Het nettoresultaat over 2024 is €1.153.000. Dat is €723.000 **beter dan verwacht** in de 2de begrotingswijziging 2024. Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en het subsidieresultaat. Een uitleg staat in figuur 20.

Omschrijving	Gerealiseerd resultaat 2024
Bedrijfsvoering	73
Verbonden partijen	723
Uitvoering Participatiewet	98
Duale Poort	0
Totaal	**894**

Figuur 19: Gerealiseerd resultaat GR WSP Parkstad (bedragen x €1.000)

Omschrijving	2de begrotingswijziging 2024	Realisatie 2024	Verschil
Omzet	20.031	20.184	153
Bruto marge	19.904	20.069	165
Overige personeelskosten Sw	-2.833	-2.527	-306
Personeelskosten n-Sw	-6.243	-6.474	-231
Afschrijvingen	-149	-123	26
Bedrijfskosten	-2.926	-2.816	110
Operationeel resultaat	7.753	8.128	375
Subsidie resultaat	-7.323	-6.975	348
Vennootschapsbelasting	0	0	0
Nettoresultaat	**430**	**1.153**	**723**

Figuur 20: Nettoresultaat aandeel Sw WSP Parkstad Detachering B.V. en Beschut OZL B.V. (bedragen x €1.000)

8 Woordenlijst

Hieronder leggen we een aantal 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.

Gemeenschappelijke regeling

Een samenwerkingsvorm tussen gemeenten

Indexeren / indexering / indexatie

Het aanpassen van bedragen aan de inflatie.

Inlener

Een inlener is een bedrijf of organisatie die personeel inhuurt.

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.

Locatie Carbon 6
Kloosterweg 1
6412 CN 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

wsp parkstad wozl