



Leeswijzer

Bekijk je dit document digitaal?
Dan kun je hier navigeren



WSP
Parkstad
Animatie

Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent



Download onze app

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

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

De algemeen directeur / secretaris

De voorzitter

Inhoud



1 Bestuursverslag

5



2 Financieel jaarverslag

6



3 Sociaal jaarverslag

12



< naar vorige pagina

> naar volgende pagina

≡ naar inhoudsopgave

1 Bestuursverslag

We presenteren het jaarverslag 2021 van de GR WSP Parkstad met de conclusie dat de organisatie ondanks de beperking van de corona-maatregelen een goede prestatie heeft geleverd. De organisatie heeft voor het tweede jaar op rij laten zien dat zij in staat is om soepel mee te deinen op de maatregelen die zijn op-gelegd door de Overheid en ondanks dat de koers te blijven vast houden. De inperkingen hebben maar een zeer beperkt effect gehad op de te realiseren omzet, waarvoor overigens de corona-compensatie Q1, Q2 en Q3 ruimschoots dekkend is gebleken.

In 2021 hebben VNG en Vakbonden een nieuwe CAO Wsw gesloten voor een periode van vijf jaar (1 januari 2021 t/m 31 december 2025). In deze CAO zijn de bestaande seniorenregelingen uitgebreid, alsmede een regeling vervroegde uittreding (RVU) opgenomen. De 64-jarige regeling en de RVU biedt de oudere medewerker de mogelijkheid om minder te gaan werken of 2 jaar voor pensionering te stoppen met werken. Een welkome aanvulling op de bestaande regelingen. Of en in welke mate medewerkers hiervan gebruik gaan maken is nog niet geheel duidelijk. Ook het effect op het verloop van het aantal Sw-medewerkers zal zich de komende jaren uitwijzen.

De dalende trend van het ziekteverzuim hebben we niet kunnen handhaven. Het verzuim laat een beperkte stijging van 0,9 procentpunt zien. Landelijk

is in de sector het verzuim ook gestegen.

De realisatie van het aantal plaatsingen in het kader van de Participatiewet in 2021 is ondanks de corona-maatregelen flink hoger geworden, dan begroot. In totaal zijn 922 kandidaten naar werk bij reguliere werkgevers in de regio Parkstad begeleid, met dank aan alle ketenpartners. Een mooi resultaat. Daarnaast zien we de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, als mede de groeiende behoefte aan personeel in alle denkbare sectoren. Dit biedt kansen, omdat door deze krapte werkgevers en ondernemers, nu eerder bereid zijn om hun eisen bij te stellen en of de werkzaamheden aan te passen op personen die wel beschikbaar zijn (jobcarving of – creation).

In 2021 zijn, met financiële steun van Impuls-gelden, drie jongerenjobcoaches ingezet bij WSP Parkstad, om jongeren van de VSO- en PRO-scholen, extra te ondersteunen bij het vinden van een passende baan of werkplek. De pilot met deze jongerenjobcoaches loopt voor de periode van een jaar. Op basis van de opgedane ervaringen wordt in 2022 besloten of dit structureel in de financiering kan worden ingebed. De jongerenjobcoaches vormen de overbrugging van de school naar het bedrijfsleven en bieden ondersteuning aan de jongeren en aan de ontvangende werkgever om de match duurzaam te borgen.

Na een intensieve periode van voorbereiding is WSP Parkstad ISO 27001 gecertificeerd in 2021. Informatiebeveiliging is voor een organisatie als WSP Parkstad heel erg belangrijk. We beschikken natuurlijk op vele fronten over persoonlijke gegevens, zoals adresgegevens van onze medewerkers en inleners, financiële en salarisgegevens, maar ook natuurlijk over informatie met betrekking tot de begeleiding van onze Sw-medewerkers en kandidaten vanuit de Participatiewet. Al met al, dus super belangrijk dat de informatie en systemen goed beveiligd zijn. Dat is extern getoets en goed bevonden met toekenning van het certificaat.

Bovenstaande is een greep uit het jaarverslag dat een weergave is van de activiteiten van WSP Parkstad in 2021.

2 Financieel jaarverslag

2.1 De statutaire doelstelling en primaire opdracht

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

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

1. Het invulling geven aan de aan gemeenten (Colleges) op grond van de Participatiewet toegekende wettelijke opdracht ondersteuning te bieden bij de arbeidsinschakeling en ondersteuning bieden aan gemeenten bij het ontwikkelen van een uniform arbeidsmarktbeleid.
2. Het voor de regio realiseren van een optimaal functionerende arbeidsmarkt die zich onder meer manifesteert in een hogere participatiegraad, c.q. het minimaliseren van werkloosheid.
3. Het zijn van aanspreekpunt voor werkgevers voor arbeidsbemiddeling (werkgeversdienstverlening) in de

door de deelnemende gemeenten gevormde regio.

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

WSP Parkstad voert haar werkzaamheden uit voor de gemeenten Beekdaelen (deelgebieden voormalige gemeenten Nuth en Onderbanken), Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld en Voerendaal. Deze deelnemende gemeenten hebben de opdracht voor GR WSP Parkstad verankerd in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020. Voor 2021 zijn specifieke opdrachten geformuleerd en vastgelegd in het Ondernemingsplan 2021 WSP Parkstad.

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

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

2.2 KPI's

Voortvloeiend uit de doelstellingen uit het Ondernemingsplan 2021 zijn voor de GR WSP Parkstad en haar verbonden partijen voor 2021 de volgende KPI's vastgesteld:

GR WSP Parkstad	1 ^{ste} begr. wijziging 2021	2 ^{de} begr. wijziging 2021	Realisatie 2021
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€9.897.000	-€7.240.000	-€5.436.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet	725	725	922
Aantal medewerkers bemiddelbaar zonder object (% van personeelsbestand Sw)	<5%	<5%	1,78%
Nieuwe bedrijven voor plaatsingen PW verbonden aan WSP Parkstad	12	12	53
Plaatsingen PW bij nieuwe klanten	60	60	88
Werkgeverstevredenheid	7	7	7,8
Awareness bij werkgevers	*	*	53%

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

* In de 1^{ste} en 2^{de} begrotingswijziging is geen norm benoemd voor 2021. De score in 2020 bedroeg 35% en laat derhalve de gewenste stijgende lijn zien.

Verbonden partijen	1 ^{ste} begr. wijziging 2021	2 ^{de} begr. wijziging 2021	Realisatie 2021
Netto resultaat	-€8.007.000	-€5.350.000	-€3.643.000
Operationeel resultaat	€10.136.000	€10.560.000	€11.102.000
Declarabele uren per jaar IDT (fte)	1.440	1.299	1290
Doorstroom van de interne Detawerkplaats (fte)	30	0	0
Ziekteverzuim totaal detacheringen	14%	14%	15,6%
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	14%	14,38%
Ziekteverzuim GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	14%	14%	16,72%
Ziekteverzuim GDT Deta 3	14%	14%	15,87%
Ziekteverzuim interne Detawerkplaats	20%	20%	19,41%

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

* Betreft alle Sw-medewerkers WOZL/WSP Parkstad

2.3 Uitvoering Participatiewet

Ook in 2021 hebben we (net als in 2020) veel hinder ondervonden van de gevolgen van de coronamaatregelen. De beperkende maatregelen hebben het bemoeilijkt om fysiek bedrijfsbezoeken te doen. Desondanks zijn we er in 2021 in geslaagd om het begrote aantal plaatsingen vanuit de Participatiewet op een reguliere baan te overschrijden.

Plaatsingen PW	Begroet	Gerealiseerd
SD gemeente Heerlen	350	457
SD gemeente Kerkrade	100	103
ISD BOL	200	295
ISD Kompas	75	67
Totaal aantal plaatsingen	725	922

Figuur 3: Plaatsingen PW

Naast bovenstaande plaatsingen vanuit het uitkeringsbestand van de Parkstadgemeenten zijn door inspanning van WSP Parkstad ook vier Duitse kandidaten (via het Servicepunt Grensoverschrijdende Arbeid) en veertien kandidaten vanuit andere WSP'en in Parkstad begeleid naar een betaalde baan.

Aantal plaatsingen en aantal nieuwe bedrijven

Het motto voor 2021 was 'Het resultaat telt!', waarbij de belangrijkste doelstellingen het aantal plaatsingen en het aantal plaatsingen bij nieuwe bedrijven waren. Beide doelstellingen zijn behaald

Sector	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal 2021
Bouw	15	10	11		36
Smart Services	9	1	7	8	25
Medische Logistiek	6		7	6	19
Zorg	8	1	2		11
Dienstverlening	3	4	1		8
Detailhandel/Retail		1		1	2
Industrie		2			2
Horeca			1		1
Onderwijs/Overheid			1		1
Schoonmaak				1	1
Totaal	41	19	30	16	106

Figuur 4: Overzicht plaatsingen WLL en WEP

en zijn ruimschoots overtroffen. Het aantal reguliere plaatsingen is uitgekomen op 940 en dat is 30% boven de doelstelling van 725. Daarnaast hebben we nog ruim 100 kandidaten op Werkleerlijnen en Ontwikkelplekken kunnen plaatsen. Ook de doelstelling om minimaal 60 kandidaten te plaatsen bij minimaal 12 nieuwe bedrijven is ruimschoots behaald. In totaal zijn er 88 kandidaten geplaatst bij 53 nieuwe bedrijven. Bij nog 18 andere nieuwe bedrijven hebben we ook baanopeningen kunnen creëren maar hebben we geen passende kandidaten kunnen vinden. We zijn hierdoor in de loop van het jaar selectiever geworden bij het binnenhalen van nieuwe bedrijven om te voorkomen dat we verwachtingen zouden wekken die we vervolgens niet waar konden maken.

Een kritische blik op de cijfers leert ons echter dat dit

Loonwaardebepalingen	Aantal
Gemeente Heerlen	92
Gemeente Kerkrade	44
ISD Kompas	22
ISD BOL	121
Gemeente Beekdaelen	1
WOZL	5
Totaal	285

Figuur 5: Loonwaardebepaling per gemeente

succes niet zomaar doorgetrokken zal gaan worden naar het komende jaar. Er was gedurende het jaar namelijk een sterk dalende trend waarneembaar. Daar waar het aantal plaatsingen aanvankelijk nog opliep van 268 in het 1^{ste} kwartaal naar 310 in het 2^{de} kwartaal, nam het daarna fors af naar 193 in het 3^{de} kwartaal en 169 in het laatste kwartaal. Dit komt niet voort uit een afnemende vraag vanuit werkgevers maar is het gevolg van het sterk achterblijvende aantal beschikbare kandidaten. Uiteraard is ook dit inherent aan de actuele arbeidsmarktsituatie. Werkgevers hebben een steeds groter gebrek aan personeel waardoor de vraag vanuit werkgevers in vrijwel alle sectoren blijft toenemen. Direct beschikbare, arbeidsfitte kandidaten kunnen hierdoor snel aan de slag, vaak zelfs op meerdere plekken. Een gevolg van de huidige krappe arbeidsmarkt is echter ook

dat deze categorie zich steeds minder meldt aan de poort. Dit is uiteraard vooral positief maar het maakt wel dat de afstand tot de arbeidsmarkt van de nu nog beschikbare kandidaten steeds groter wordt. We blijven er ook in 2022 samen met onze ketenpartners alles aan doen om zoveel mogelijk beschikbare kandidaten juist te diagnosticeren, te ontwikkelen en te plaatsen op de arbeidsmarkt.

Werkleerlijnen en werkervaringsplekken (WLL en WEP)

In 2021 zijn 106 kandidaten gestart bij werkgevers op werkgeversarrangementen en/of WEP's. Er zijn zeven nieuwe Werkleerlijnen en/of arrangementen gestart. Deze zijn allen gestart bij werkgevers die, ondanks de geldende maatregelen, de benodigde begeleiding konden bieden om deze trajecten duur-zaam te laten slagen. Daarnaast waren er ook een aantal werkgevers die, door de geldende maatregelen, de benodigde begeleiding niet konden bieden. Met deze groep werkgevers hebben wel de voorbereidende gesprekken plaatsgevonden en zijn de kaders van de samenwerking op papier gezet. De verwachting is dat begin 2022 alsnog met een aantal nieuwe trajecten kan worden gestart. Voor 2022 verwachten we dus weer meer mogelijkheden voor werkgeversarrangementen en/of WEP's waarop kandidaten kunnen instromen. De verwachting is dat ook hier de vraag groter zal zijn dan het aanbod.

2.4 Bestuurssamenstelling

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

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

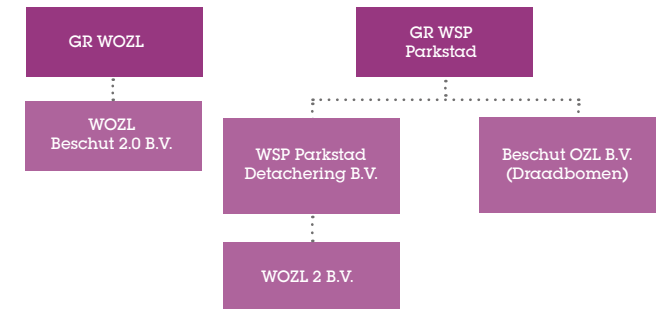
Figuur 6: Samenstelling Algemeen Bestuur

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

Figuur 7: Samenstelling Dagelijks Bestuur

2.5 Structuur en governance en bedrijfsvoering

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



Figuur 8: Governance structuur

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

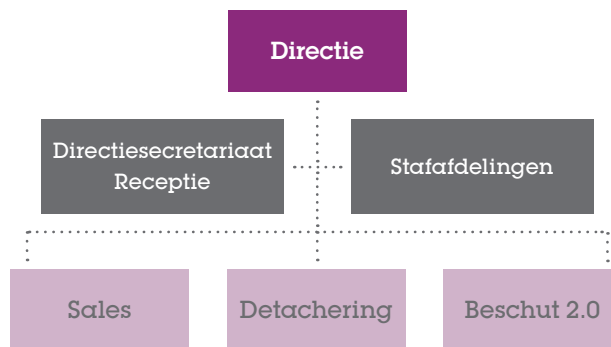
Directiefunctie	Naam
Algemeen Directeur/secretaris GR WOZL	dhr. Fred Dijk
Algemeen Directeur/secretaris (eindverantwoordelijke) WSP Parkstad	dhr. Fred Dijk
Commercieel Directeur WSP Parkstad	dhr. Martijn Lamberti-Henquet (tot 30 april 2021)
Directeur Dienstverlening WSP Parkstad	dhr. Gert-Jan van Westerveld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

Naast de directie bestaat in 2021 het directieteam uit:

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

Figuur 9: Samenstelling directieteam

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



Figuur 10: Organogram organisatie

2.6 Marketing & Communicatie

Vanuit Marketing en Communicatie is in 2021 voornamelijk gewerkt aan het verder vergroten van de naamsbekendheid van WSP Parkstad en het bereiken van de doelgroep die nog naar werk begeleid kan worden. Uiteraard ontbreken de interne communicatie-inspanningen niet in dit jaarverslag.

Marketing en communicatie acties op hoofdlijnen:

- *Lancering nieuwe website en app van WSP Parkstad;*
- *Digitaal toegankelijkheidsonderzoek van de nieuwe website en app;*
- *Campagne omtrent de OR verkiezingen;*
- *Introductie van een nieuw WOZL-logo passend bij de WSP Parkstad huisstijl;*
- *Communicatieve ondersteuning bij de start van het Duale poort proces;*
- *Inzet online en offline L1/1Limburg campagne gericht op werkzoekenden én werkgevers;*
- *Inzet busreclame in Parkstad met Arriva;*
- *Marktonderzoek met verbeterde resultaten qua naamsbekendheid en positief beeld van WSP Parkstad;*
- *Klanttevredenheidsonderzoek met een mooie algemene score van 7,8 (beter dan begroot);*
- *Campagne van succesverhalen vanuit Team Inclusief;*
- *Uitnodigingen en campagnes richting de doelgroep voor verschillende sectordagen/presentaties ;*
- *Voorstel voor verbetering van de zichtbaarheid van WSP Parkstad in het Carbon6 gebouw (wordt in 2022 nog verder aangepakt).*

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

- *Designthinking sessies en strategische HR-sessies met Wim Davidse;*
- *Online show: de inclusiefste mens;*

- *Twee drukbezochte fysieke evenementen zoals Geluk en Hoop in nieuwe tijden bij Auberge de Rousch en de Sprinc Safari in GaiaZOO;*
- *De jaarlijkse (online) bijeenkomst "Regio in Beeld" met UWV over de arbeidsmarkt cijfers;*
- *De voorbereidingen voor de prestigieuze Sprinc MVO Award 2022 waren reeds gestart maar dit evenement is verplaatst naar maart 2022.*

2.7 Financiën

2^{de} begrotingswijziging 2021

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

Gerealiseerd resultaat

Het gerealiseerd resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt in 2021 -€5.436K hetgeen €1.804K beter is dan begroot. Dit wordt met name gerealiseerd binnen de verbonden partij WSP Parkstad Detachering B.V. als gevolg van een hogere omzet, besparingen in de bedrijfskosten en een lagere sociale lasten dan veronderstelt in de 2^{de} begrotingswijziging. Een nadere specificatie is in onderstaande tabel opgenomen.

2021	Gerealiseerd resultaat
Bedrijfsvoering	12
Verbonden partijen	1.707
Uitvoering Participatiewet	85
Totaal	1.804

Figuur 11: Gerealiseerd resultaat GR WSP Parkstad 2021

2.8 Arbeidsjaren

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

In de 2^{de} 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 berekeningssystematiek van het Rijk en houdt geen verband met de operationele prestaties van GR WOZL / GR WSP Parkstad.

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

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2020 cf. jaar rekening	2021 cf. 2de begrotingswijziging	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 begrotingswijziging	2021 realisatie	2021 verschil
Beekdalen	146,53	140,37	143,17	2,80
Brunssum	356,43	327,69	323,70	-3,99
Gulpen-Wittern	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 12: Aantal 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.

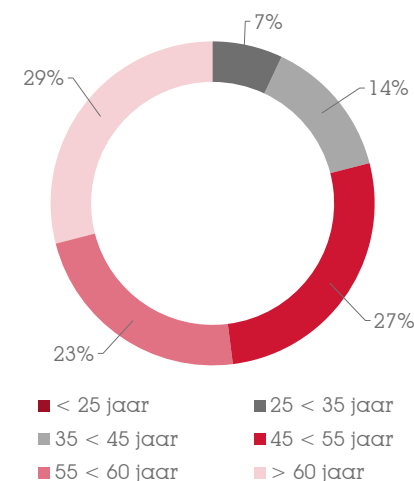
Gemeente	Percentage	Aantallen
Beekdaelen (v.h. Nuth)	2,8%	80,61
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	2,3%	65,92
Brunssum	12,4%	356,43
Gulpen-Wittem	2,6%	74,42
Heerlen	34,6%	996,13
Kerkrade	23,8%	684,68
Landgraaf	13,0%	374,36
Simpelveld	3,0%	85,82
Vaals	2,0%	56,76
Valkenburg	2,0%	56,73
Voerendaal	1,7%	48,3
Totaal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

Figuur 14: Realisatie 2021

Indeling bezetting

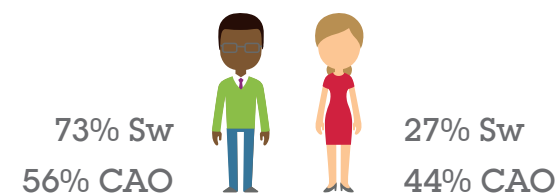
Naar leeftijd

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



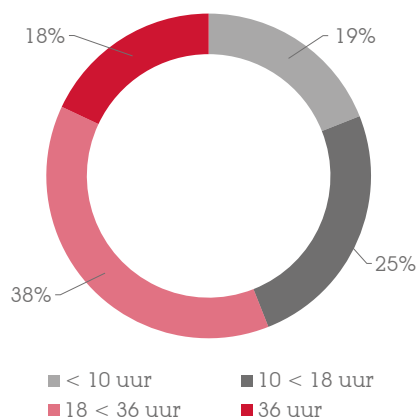
Figuur 15: Indeling bezetting naar leeftijd

Mannen Vrouwen



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

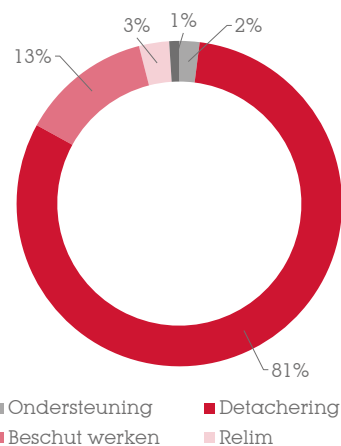
Naar loonschaal Sw

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

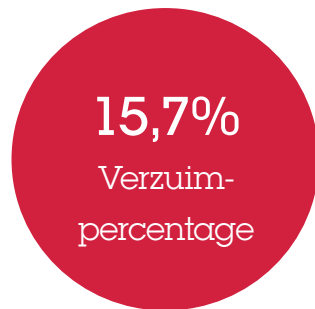
Reden	Percentage
Naar reguliere werkgever	0%
Naar ander Sw-regio	1,86%
(vroeg-)pensioen	53,20%
Overlijden	8,04%
Arbeidsongeschiktheid	0%
Afloop proeftijd	0%
Beëindiging dienstverband	30,59%
Niet langer doelgroep	0%
Overig	6,30%

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 vier ongevallen buiten werktijd welke vallen onder het regresrecht. De 20 bedrijfsongevallen hebben plaatsgevonden bij inleners, waarbij in acht 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 integriteit kwetsen, 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 vertrouwenspersonen 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.



*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 informatiekkanalen: 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.



Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen



Belastingdienst | Sociale Dienst
Deurwaarders | Zorgverzekering
Diversen

Opleidingscijfers

Soort opleiding/training/cursus	Aantal deelnemers
Bedrijfsbeploerling - EHBO Coa- ching & vorming	117
PC-vaardigheden	5
Persoonlijkheidsvaardigheden	40
Vakvaardigheden	8
Open Leerplein	21
Heftruck – Reachtruck	38
Div. trainingen leidinggevers	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 Dage-
lijks Bestuur zijn er binnen de OR drie commissies
ingesteld: Financien, Sociaal en VGWM.



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 medewerker 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.



Locatie Carbon 6

Kloosterweg 1

6412 CN Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

Locatie Maankwartier

Maanplein 88

6412 AZ Heerlen

Postbus 330

6400 AH Heerlen

045 566 66 00

WSP Parkstad

www.wspparkstad.nl