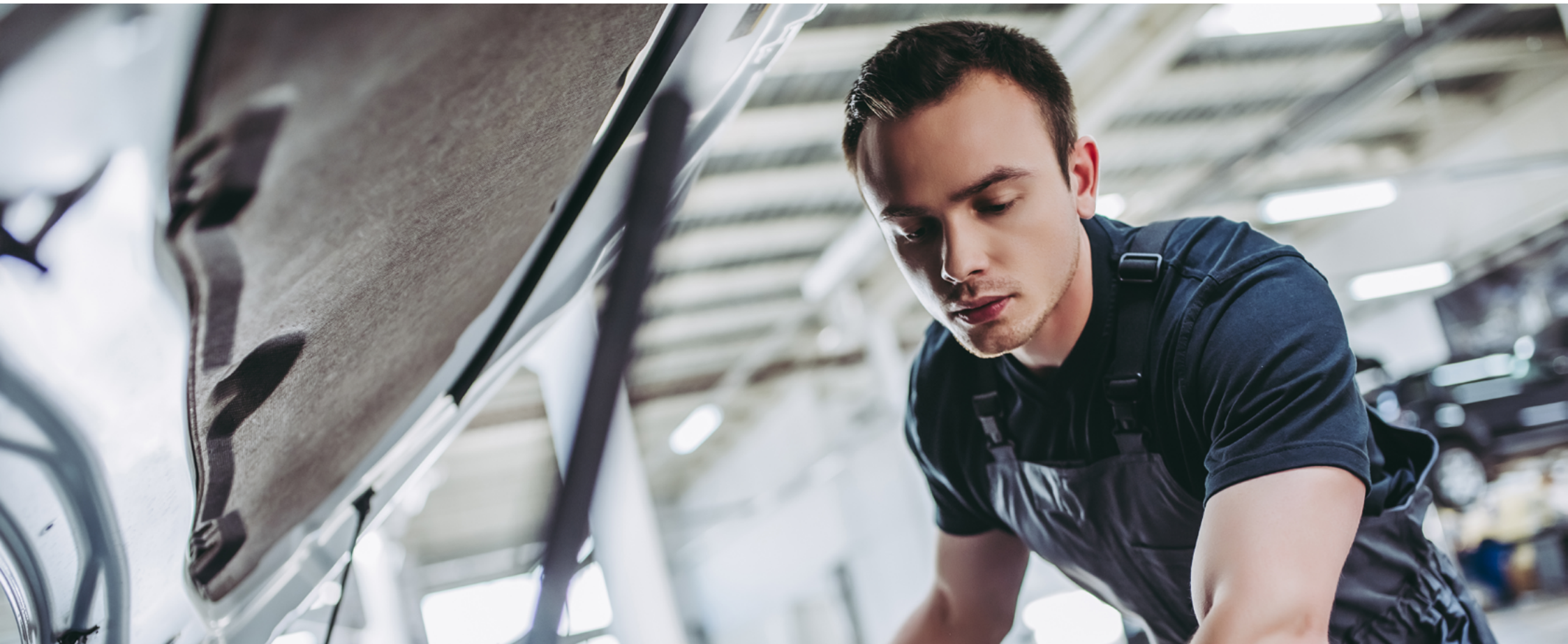




GR WOZI
Jaarstukken 2019

Leeswijzer

Bekijk je dit document digitaal?
Dan kun je hier navigeren



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 Deloitte Accountants B.V.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 26 maart 2020

De algemeen directeur / secretaris

De voorzitter



F. Dijk

M.E.E. de Beer

Inhoud



1 Bestuursverslag

5



2 Jaarverslag

7



3 Programmaverantwoor-
ding

11



< naar vorige pagina

> naar volgende pagina

≡ naar inhoudsopgave

1 Bestuursverslag

Met trots presenteren we het jaarverslag 2019 van de GR WOZL. De koers, die vanaf september 2012 is ingezet, heeft zijn vruchten afgeworpen. Er staat een stabiele organisatie met een goed operationeel resultaat. Dit ondanks het feit dat het aantal Sw-medewerkers jaarlijks kleiner wordt.

De onderwerpen die er in 2019 uit sprongen:

- *de verbouwing kantoorlocatie Kloosterweg te Heerlen;*
- *de verbouwing en upgrade van de locatie Sourethweg te Heerlen;*
- *de praktische implementatie van een nieuw verzuimregistratiesysteem;*
- *het terugdringen van het verzuim;*
- *het eerste medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO);*
- *de verbetering van het operationeel resultaat door middel van nieuwe meer rendabele opdrachten.*

Verbouwing kantoorlocatie Kloosterweg

De verbouwing heeft een open en transparante werkomgeving opgeleverd met vaste en flexibele werkplekken. Deze open structuur heeft op een natuurlijke manier een positieve bijdrage geleverd aan de communicatie en afstemming tussen medewerkers. Er is een grotere verbondenheid ontstaan met de inhoud van het werk. Deze transformatie is op een soepele manier verlopen terwijl we gewoon konden

door werken tijdens de verbouwing.

Verbouwing en upgrade Sourethweg

Met de nieuwe verhuurder Breadstone B.V. was in 2018 afgesproken, dat de locatie Sourethweg te Heerlen verbouwd en verbeterd zou worden. De oplevering was medio 2019. Ook deze upgrade van de werkomgeving voor de Sw-medewerkers bij Beschut 2.0 mag gezien worden. Het is een mooi representatief gebouw geworden, waar medewerkers met plezier werken.

Nieuw verzuimregistratiesysteem

De nieuwe Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) was de belangrijkste aanleiding om afscheid te nemen van ZRS en een nieuw verzuimregistratiesysteem VerzuimXpert te implementeren. Een zeer kritisch proces omdat het een belangrijke bedrijfsapplicatie betreft met uiterst gevoelige informatie die goed moet worden beveiligd en strikt afgebakende gebruikersrechten vereist. Via de Agile&Scrum methode is deze transitie vormgegeven. Aansluitend is een kwalitatieve implementatie vormgegeven, zodat iedere leidinggevende direct in de praktijk hiermee aan de slag kon gaan.

Verzuim een dalende trend zichtbaar

Met alle inspanningen om het verzuim binnen de organisatie beter onder controle te krijgen is het

verzuim in 2019 uitgekomen op 14,83%. Landelijk is in het ziekteverzuim binnen de Sw-sector een stijgende trend te zien, waardoor dit resultaat nog positiever beoordeeld kan worden. Een compliment aan de organisatie is dan ook op zijn plaats. Chapeau!

Medewerkerstevredenheidsonderzoek 6,8

Vanaf september 2012 heeft de organisatie een hele transitie doorgemaakt. Hierdoor is besloten een eerste medewerkerstevredenheidsonderzoek te houden in 2019. De gemiddelde waardering met een rapportcijfer 6,8 is een goede voldoende. Tevens heeft het onderzoek inzicht gegeven op welke onderdelen in de organisatie verbetering mogelijk is om de tevredenheid te verbeteren. Tot doel is gesteld om tot eind 2021 te gaan werken aan vier belangrijke thema's: leidinggeven, leiderschap, sociale veiligheid en onderliggend daaraan het thema communicatie.

Nieuw opdrachten, verbeterd resultaat

Voor het onderdeel Beschut 2.0 is de doelstelling een continue werkstroom zonder al te veel dynamiek met een zo hoog mogelijke toegevoegde waarde. In 2019 zijn minder rendabele opdrachten uitgefaseerd, om opdrachten met een hogere toegevoegde waarde te implementeren. Dat is goed gelukt, met een beter operationeel resultaat tot gevolg. Op deze manier kunnen de uitvoeringslasten voor deze specifieke groep medewerkers ingeperkt worden.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

De uitslag
is bekend!

6,8

Gemiddelde waardering
WSP Parkstad / WOZL

Een mooie basis om samen werk te
verzetten en te verbeteren

35,8%

Respons

Bedankt
voor jullie deelname
aan het onderzoek.



We komen eind dit jaar bij jullie terug
met meer informatie!

- > Hoe we de resultaten van jouw afdeling gaan bespreken
- > Wat we gaan verbeteren
- > Welke planning daarbij hoort



Figuur 1: Uitslag medewerkerstevredenheidsonderzoek

Figuur 2: Strip voor het medewerkerstevredenheidsonderzoek

2 Jaarverslag

2.1 De statutaire doelstelling

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 Brunssum, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Beekdaelen (deelgebieden voormalige gemeenten Nuth en Onderbanken), Simpelveld, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal.

2.2 De primaire opdracht

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

Het gaat om ongeveer 300 Sw-medewerkers die niet (ook niet via groepsdetachering) naar buiten zijn te plaatsen. De medewerkers zijn gehuisvest op de locatie Sourethweg te Heerlen. Voor dit bedrijfsonderdeel is een ondernemingsplan opgesteld met primaire doestellingen voor deze specifieke doelgroep. De activiteiten zijn ondergebracht in de WOZL Beschut 2.0 B.V., die ressorteert onder de GR WOZL.

2) Zo maximaal mogelijk detacheren in uitvoering

Op de locatie Wenckebachstraat (detawerkplaats) te Kerkrade werken ongeveer 100 medewerkers, welke voorbereid worden op een groeps- of individuele detachering bij reguliere werkgevers.

3) Marktbenadering met WSP Parkstad

Het relatiebeheer ten behoeve van de activiteiten die plaatsvinden op de locatie Sourethweg te Heerlen binnen de WOZL Beschut 2.0 B.V. wordt volledig verzorgd door WSP Parkstad.

4) Geen eigen risicovolle en kapitaalintensieve activiteiten

De ingezette koers om eigen risicovolle en kapitaalintensieve activiteiten te vervreemden is in 2019 voortgezet. De enige activiteit die nog vervreemd diende te worden was de activiteit

draadbomen (locatie Boschstraat te Brunssum). Nadat in 2017 zonder succes gepoogd is deze activiteit te vervreemden, heeft het Algemeen Bestuur in 2018 besloten een nieuw vervreemdingstraject in te zetten. Dit heeft geleid tot vervreemding van de draadboomactiviteit per 1 februari 2019.

5) De detacheringsactiviteiten naadloos aansluiten of integratie in WSP Parkstad

De detacheringsactiviteiten zijn integraal ondergebracht binnen WSP Parkstad Detachering BV.

6) Duurzame plaatsingen op passend werk met bijpassend rendement

De organisatie heeft samen met WSP Parkstad hard gewerkt om de werkgelegenheid van gemiddeld 3.506 Sw-medewerkers (3.198,82 AJ's) te borgen. Hierbij zijn onze activiteiten en begeleiding gericht op continuïteit van de plaatsingen. Het doel is duurzame werkgelegenheid voor onze Sw-medewerkers.

De Sw-medewerkers op object zijn ultimo 2019 verdeeld over de volgende categorieën conform de Cedris werkladder:

Cedris werkkladder	Cijfers WSP	Cedris benchmark
Begeleid werken	3%	6%
Individueel gedetacheerd	37%	17%
Extern in groep: groepsdetachering (incl. ondersteuning)	48%	19%
Extern in groep: werken op locatie (detawerkplaats)	3%	19%
Beschermd/ intern	9%	39%

Figuur 3: Verdeling naar activiteit

GR WOZL steekt met deze verdeling zeer positief af ten opzichte van het landelijk gemiddelde verdeling van de Sw-bedrijven in Nederland.

7) Beperk tekortfinanciering voor gemeenten zoveel mogelijk

Door het ontbreken van nieuwe instroom (dalend aantal medewerkers), ouder wordende doelgroep, alsmede hierdoor toenemende medische beperkingen wordt de opgave om het operationeel resultaat in euro's te handhaven naar de toekomst toe steeds moeilijker.

Tevens kunnen werkplekken die vrijvallen door (uitstroom o.a. door pensionering, twee jaar arbeidsongeschiktheid, overlijden, etc.) steeds vaker niet ingevuld worden met Sw-medewerkers waardoor omzet en toegevoegde waarde verloren gaat.

De lagere feitelijke bezetting ten opzichte van de begroting heeft, hoe raar dit misschien ook klinkt,

een positief effect op het subsidieresultaat. Aan de ene kant wordt minder subsidie ontvangen, waar tegenover staat dat er ook lagere loonkosten zijn. En dit verschil zorgt ook mede voor een lagere tekortfinanciering.

Als verbonden partij van GR WOZL kent WOZL Beschut 2.0 B.V. in 2019 een tekort van €2.512 K hetgeen €197 K beter is dan opgenomen in de 2^{de} Begrotingswijziging GR WOZL 2019. Dit is met name het gevolg van een hogere omzet en gerealiseerde besparingen op de bedrijfskosten.

2.3 Bestuurssamenstelling

Gedurende 2019 hebben er zich geen wijzigingen voorgedaan in de samenstelling van het Algemeen Bestuur. Dit betekent dat in 2019 de onderstaande bestuurssamenstelling verantwoordelijk was voor de GR WOZL:

Deelnemende gemeenten	Bestuurder
Beekdaelen	dhr. R. van der Broek
Brunssum	dhr. S. L'Espoir
Gulpen-Wittem	mw. M. van der Kleij
Heerlen	dhr. M.E.E. de Beer
Kerkrade	dhr. H. Wiermans
Landgraaf	dhr. C. Wilbach
Simpelveld	dhr. M.J.J.M. Gulpen
Vaals	dhr. J.P.M.H. Kompier
Valkenburg	dhr. R. Meijers
Voerendaal	dhr. H. Coenen

Figuur 4: Samenstelling algemeen bestuur 2019

Per 1 januari 2020 is als gevolg van een portefeuille wisseling binnen de gemeente Brunssum de zitting in het Algemeen Bestuur namens deze gemeente overgenomen door de heer H. Janssen.

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

Figuur 5: Samenstelling dagelijks bestuur 2019

2.4 Directie wijziging

Per 2018 vormen de twee juridische entiteiten GR WOZL en de GR WSP Parkstad samen één integraal functionerende organisatie die ten behoeve van een sterke branding en herkenbaarheid voor de markt met één naam naar buiten treedt: WSP Parkstad.

Gedurende 2019 is de heer Fred Dijk als eenhoofdige directie verantwoordelijk geweest voor GR WOZL in de functie van Algemeen Directeur /Secretaris.

In de GR WSP Parkstad heeft het Algemeen Bestuur in het kader van directievoering besloten dat de heer Dijk de Algemeen Directeur/ Secretaris (eindverantwoordelijke) is voor de GR WSP Parkstad en daarnaast een Commercieel Directeur aan te stellen. In mei 2019 is de heer Martijn Lamberti-Henquet in deze functie aangesteld.

2.5 Structuur en governance

Omdat de uitvoering van de activiteiten is ondergebracht in 2 gemeenschappelijke regelingen vermelden we hier ook de structuurwijziging in de GR WSP Parkstad.

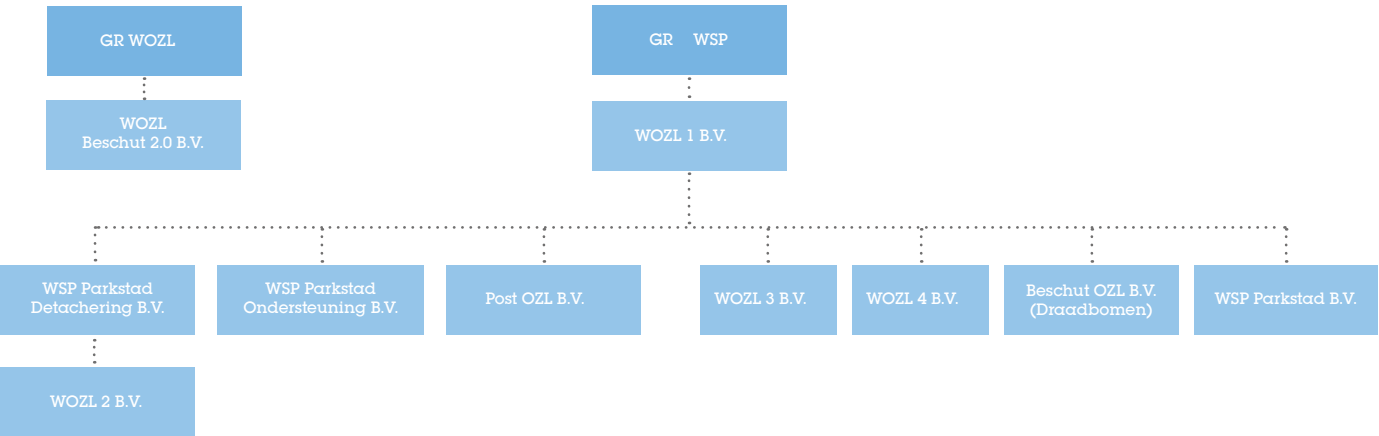
De GR WOZL heeft één dochtervennootschap, WOZL Beschut 2.0 B.V. De GR WSP Parkstad is volledig aandeelhouder in de holding WOZL 1 B.V. Deze holding is op haar beurt de moedervernootschap van zes dochtervennootschappen. Tenslotte stond los van

beide GR-en de vennootschap WSP Parkstad B.V., waarvan zeven parkstadgemeenten aandeelhouders zijn. Van deze vennootschap zijn in juni 2019 conform bestuursbesluit de aandelen overgedragen aan WOZL 1 B.V.

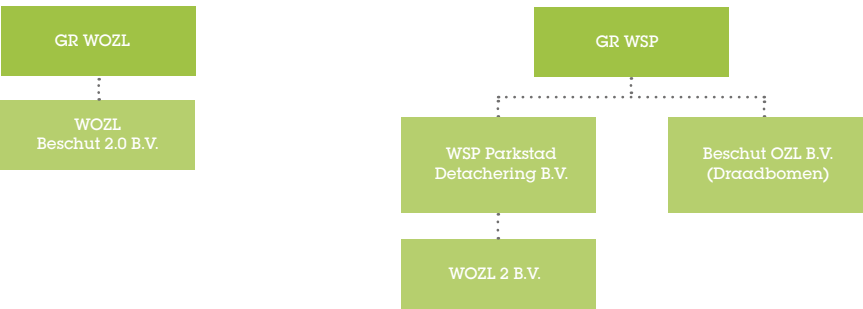
De juridische structuur van WSP Parkstad in zijn geheel zag er bij aanvang van 2019 uit conform figuur 6. Vanaf februari 2020 is de juridische herstructurering

conform bestuursbesluit geëffectueerd door alle niet meer relevante BV's (door vervreemding of beëindiging van de activiteit) te liquideren.

Zie figuur 7 voor de gerealiseerde vereenvoudigde structuur (boekjaar 2020).



Figuur 6: Governance structurering



Figuur 7: Governance vereenvoudigde structurering per 01-02-2020

2.6 Structurele verbinding met GR WSP Parkstad

In december 2017 is de GR WSP Parkstad opgericht, waardoor de werkgeversdienstverlening structureel is verankerd in de regio Parkstad. Mede op basis van de beleidskader 2016-2020 is besloten om de organisatie GR WOZL en GR WSP Parkstad als één organisatie te managen.

Zie figuur 8 voor het organogram van de organisatie. Onder de stafafdelingen wordt verstaan: Personeel & Organisatie, Juridische zaken, Finance, Facilitair & Huisvesting, Inkoop, ICT en Communicatie.

2.7 Financiën

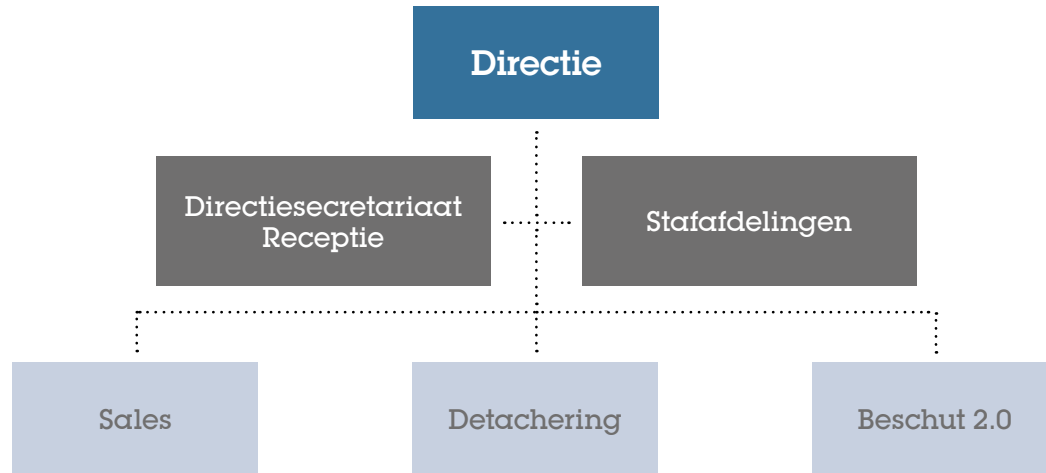
Gerealiseerd resultaat

In 2019 bedraagt het gerealiseerd resultaat €102K. Voorgesteld wordt om het gerealiseerd resultaat uit te keren aan de deelnemende gemeenten. In bijlage 3 is een tabel opgenomen met de verdeling van het resultaat per gemeente.

De specificatie op hoofdlijnen van het gerealiseerd resultaat is zichtbaar in figuur 9.

2^{de} Begrotingswijziging 2019

De 2^{de} Begrotingswijziging 2019 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 19 december 2019.



Figuur 8: Organogram organisatie

Gerealiseerd resultaat

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	Resultaat voor fin. en alg. dekkingsmid delen	Financiering	Gerealiseerd saldo van baten en lasten	Mutaties in reserve	Gerealiseerd resultaat
Bedrijfsvoering	-289	447	158	0	158
Uitvoering Wsw	1.033	-976	57	0	57
Uitvoering WIW/ID	0	0	0	0	0
Beschut 2.0	-2.512	2.709	197	0	197
Personeelskosten Wsw	-37	0	-37	10	-27
Personeelskosten Wsp Parkstad B.V.	-232	228	-4	0	-4
Bedrijfskosten Wsp Parkstad B.V.	-22	9	-12	0	-12
Transitie	-189	96	-93	94	1
Heuveland gemeente WSP	0	0	0	0	0
Incidentele baten/lasten	-266	0	-266	0	-266
Totaal	-2.515	2.513	-2	104	102

Figuur 9: Gerealiseerd resultaat

3 Programmaverantwoording

3.1 Bedrijfsvoering

Bestuurlijke organisatie GR WOZL

Het Algemeen Bestuur bestaat in 2019 uit de volgende afgevaardigden van de deelnemende gemeenten:

Organogram GR en Verbonden Partijen (status 1-1-2019)

De verbonden partijen onder GR WOZL bestaat enkel uit WOZL Beschut 2.0 B.V.

Voor de verbonden partij is het bestuur van deze B.V. namens de aandeelhoudende gemeenten gemandateerd aan de algemeen directeur /secretaris.

De samenstelling van de directie en het directieteam in 2019 is als volgt:

- Algemeen directeur /secretaris GR WOZL en GR WSP Parkstad
- Commercieel directeur GR WSP Parkstad (1 mei 2019 t/m 31 december 2019)
- Manager P&O
- Concern Controller
- Concernjurist

Functie	Bestuurder	Gemeente
Voorzitter	Dhr. M.E.E. de Beer	wethouder gemeente Heerlen
Vicevoorzitter	Dhr. C. Wilbach	wethouder gemeente Landgraaf
Leden	Dhr. S. L'Espoir	wethouder gemeente Brunssum
	Mw. M. van der Kleij	wethouder Gulpen-Wittem
	Dhr. H. Wiermans	wethouder gemeente Kerkrade
	Dhr. R. van der Broek	wethouder gemeente Beekdaelen
	Dhr. M.J.J.M. Gulpen	wethouder gemeente Simpelveld
	Dhr. J.P.M.H. Kompier	wethouder gemeente Vaals
	Dhr. R. Meijers	wethouder gemeente Valkenburg
	Dhr. H. Coenen	wethouder gemeente Voerendaal
Algemeen directeur/Secretaris	Dhr. F.H. Dijk	

Figuur 10: Samenstelling bestuurlijke organisatie GR WOZL

3.2 Uitvoering Sw

In de 2^{de} Begrotingswijziging 2019 is de taakstelling voor uitvoering van de Sw vastgesteld op 3.123,67 AJ. De totale realisatie bedraagt 3.111,47 AJ waardoor de realisatie 12,20 AJ lager is dan begroot. De bijbehorende subsidie voor de realisatie bedraagt €80.602.573.

In figuur 11 zijn de kerngegevens arbeidsjaren van de GR WOZL zichtbaar.

Feitelijke arbeidsjaren deelnemende gemeenten

In onderstaande figuur is de verdeling van de feitelijke arbeidsjaren naar de deelnemende gemeenten inzichtelijk gemaakt.

Gemeente	Percentage
Beekdaelen (v.h. Nuth)	3%
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	2%
Brunssum	12%
Gulpen-Wittem	3%
Heerlen	34%
Kerkrade	24%
Landgraaf	13%
Simpelveld	3%
Vaals	2%
Valkenburg	2%
Voerendaal	2%

Figuur 12: Taakstelling 2019

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2018 cf. jaar rekening	2019 cf. 2de begrotingswijziging	2019 realisatie
Verbonden partijen / regulier	3.081,73	2.912,47	2.900,25
Begeleid werken	92,28	91,00	91,11
Beschut werken	124,78	120,20	119,28
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties *	0,42	0,00	0,83
Totaal	3.299,21	3.123,67	3.111,47
Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2018 cf. jaar rekening	2019 cf. 2de begrotingswijziging	2019 realisatie
Beekdaelen (v.h. Nuth)	91,08	85,93	85,23
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	73,71	68,12	67,99
Brunssum	407,38	387,37	386,01
Gulpen-Wittem	86,26	81,59	80,90
Heerlen	1.114,35	1.057,97	1.060,90
Kerkrade	802,11	749,61	744,89
Landgraaf	438,01	418,05	412,15
Simpelveld	100,52	99,02	97,29
Vaals	61,53	59,44	59,58
Valkenburg	64,59	60,66	60,56
Voerendaal	59,68	55,90	55,11
Correctie AJ i.v.m. verhuizing naar buitengemeenten *	-	-	0,83
Totaal	3.299,21	3.123,67	3.111,47
Financiële gegevens			
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	€ 25.248	€ 25.757	€ 25.905

* betreft Wsw-medewerkers die gedurende het jaar zijn verhuisd naar buitenregionale gemeenten. De subsidie hiervoor wordt door GR WOZL betaald aan de buitenregionale Sw-bedrijven. Deze wordt daarop in rekening gebracht bij de regionale gemeente van herkomst waar de medewerker heeft gewoond en waar de Rijkssubsidie hiervoor wordt ontvangen in 2019 (Landgraaf 0,33 AJ, Heerlen 0,50 AJ).

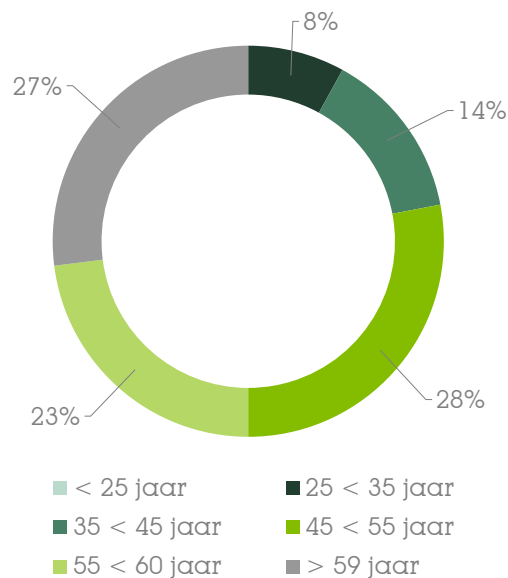
Figuur 11: Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren

Om inzicht te geven in de doelgroep/bezetting volgen nu een aantal overzichten. Hierbij gaat het o.a. om de verdeling naar de handicapcategorie (matig en ernstig), de leeftijdsopbouw, de indeling naar dienstverband, etc. De gegevens zijn per ultimo 2019 aangegeven, tenzij anders vermeld bij de toelichting. De gegevens betreffen de medewerkers die in de Sw-uitvoeringsorganisaties zijn tewerkgesteld.

Indeling bezetting naar leeftijd

Van de bezetting 2019 was 78% 45 jaar of ouder. Dit ligt evenals voorgaande jaren hoger ten opzichte van de gemiddelde landelijke cijfers.

De indeling van de bezetting naar leeftijd ligt in lijn met de indeling van 2018 (78%).

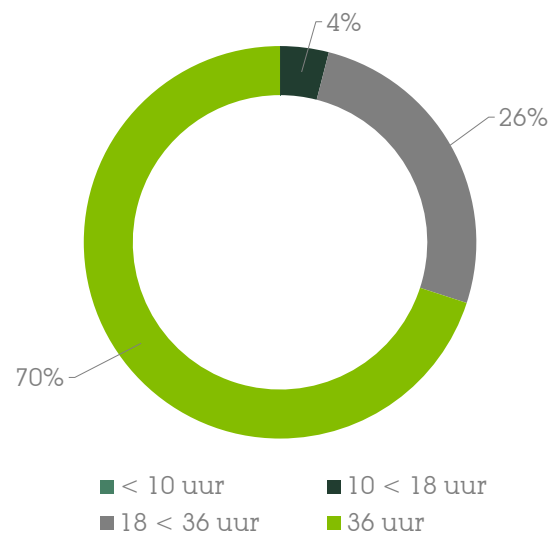


Figuur 13: Indeling bezetting naar leeftijd

Indeling van de bezetting naar omvang dienstverband

Uit bovenstaande grafiek blijkt dat 70% van de Sw-medewerkers een fulltime dienstverband heeft.

De indeling van de bezetting naar omvang dienstverband ligt in lijn met de indeling van 2018 (70%).



Figuur 14: Indeling bezetting naar omvang dienstverband

Indeling van de bezetting naar loonschaal Sw

De indeling van de bezetting naar loonschaal Sw ligt in lijn met de indeling van 2018.

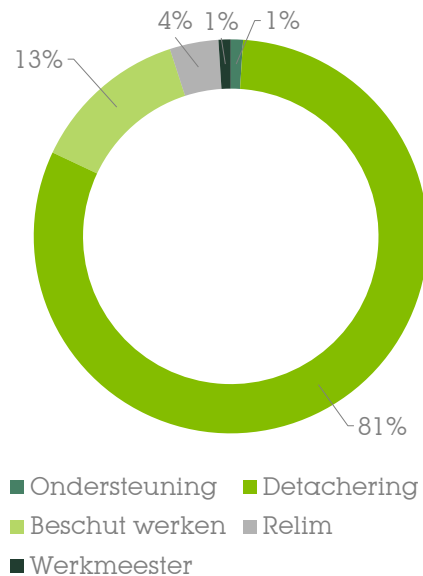
In het verleden is gekozen om een aantal sleutelfuncties ofwel lijn- en Sw-medewerkers staffuncties in te vullen met Sw-medewerkers. Deze groep medewerkers zit hoog in het Sw-loongebouw. Daarnaast heeft in het verleden vanuit historisch perspectief en toen vigerend beleid instroom van diverse groepen op een hoger niveau in de Sw plaatsgevonden. Het gemiddelde in het loongebouw ligt hierdoor boven het landelijk gemiddelde en heeft daarmee tot een relatief groot aandeel hogere loonschalen binnen de bezetting geleid.

Schaal	Percentage
Minimumloon	5%
Schaal A	5%
Schaal B1	7%
Schaal B2	10%
Schaal C1	16%
Schaal C2	20%
Schaal D1	13%
Schaal D2	11%
Schaal E	7%
Schaal F	5%
Schaal G	1%
Schaal H	0%
Schaal I	0%

Figuur 15: Indeling van de bezetting naar loonschaal Wsw

Indeling van de bezetting per ultimo 2019 naar bedrijfsonderdeel

De indeling van de bezetting naar bedrijfsonderdeel ligt in lijn met de indeling van 2018.

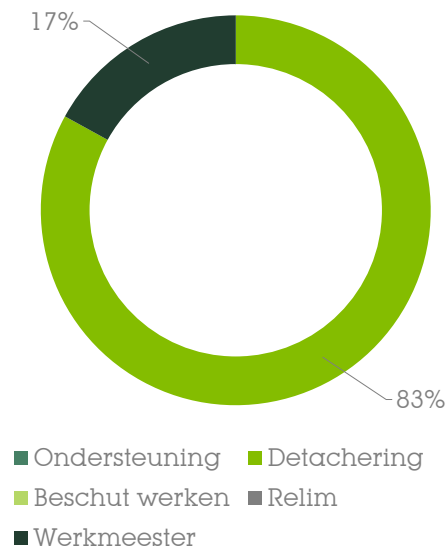


Figuur 16: Indeling van de bezetting per ultimo 2019 naar bedrijfsonderdeel (fte)

Indeling naar instroom 2019

De totale instroom 2019 bedroeg zes personen (2018: elf personen), die grotendeels terecht zijn gekomen bij Detachering.

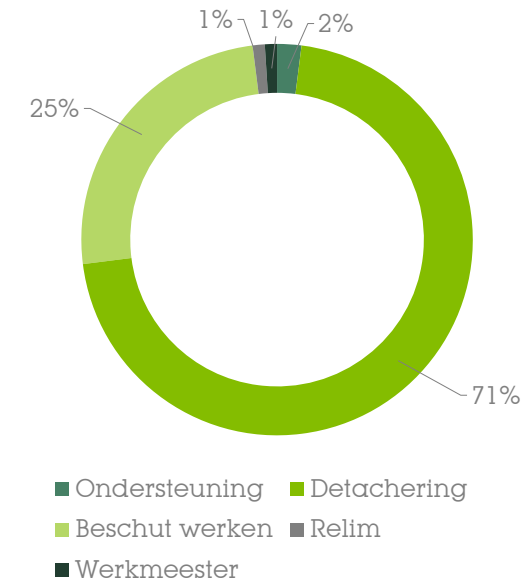
De instroom in 2019 is het gevolg van de doorstroom van Sw-medewerkers van Transfer, Relim en de Werkmeester naar de uitvoeringsorganisatie behorende tot WOZL 1 B.V. Er is in 2019 geen instroom meer van nieuwe medewerkers met een Sw-indicatie. Er vindt vanaf 2015 in Nederland geen uitbreiding meer plaats van populatie met een Sw indicatie.



Figuur 17: Indeling naar instroom 2019

Indeling naar uitstroom 2019

Figuur 16 laat voor het afgelopen jaar zien uit welk onderdeel de Sw-medewerkers zijn gestroomd. De totale uitstroom 2019 bedroeg 141 personen (2018: 190 personen).



Figuur 18: Indeling naar uitstroom 2019

Redenen van uitstroom 2019

Gedurende het jaar 2019 hebben 141 personen de organisatie om diverse redenen verlaten. In figuur 19 is schematisch de uitstroom inzichtelijk gemaakt.

Reden	Percentage
Naar reguliere werkgever	0%
Naar ander Sw-regio	1%
(vroeg-)pensioen	59%
Overlijden	23%
Arbeidsongeschiktheid	4%
Afloop proeftijd	0%
Beëindiging dienstverband	1%
Niet langer doelgroep	5%
Overig	7%

Figuur 19: Redenen van uitstroom 2019

Ten opzichte van 2018 is het aandeel (vroeg-)pensioen toegenomen. Ook zijn er dit jaar opvallend veel medewerkers (31) overleden hetgeen is toe te schrijven aan de hoge gemiddelde leeftijd van medewerkers afkomstig uit een sociaal en economisch zwakke regio met een gemiddeld lagere levensverwachting en een hoge morbiditeit. De uitstroomcategorie arbeidsongeschiktheid betreft Wsw-medewerkers die langer dan 2 jaar ziek zijn en bij wie herstel om deel te nemen aan het arbeidsproces niet te verwachten is.

Onder beëindiging dienstverband vallen het niet verlengen van tijdelijke contracten.

3.3 Indeling van het ziekteverzuim (WOZL 1 B.V.)

Het ziekteverzuim lag het afgelopen jaar gemiddeld

op 14.83%, daarmee is de doelstelling van 15% over 2019 gehaald. Het verzuim is ten opzichte van 2018 met 0,66 procentpunt gedaald. Het intensieve verzuimbeleid en de invoering van een nieuw verzuimsysteem heeft voor het vierde achtereenvolgende jaar geleid tot een daling van het verzuim. Dit is geheel tegen de landelijke trend in (benchmark gegevens Cedris-SBCM). In de Sw-sector wordt namelijk al vier jaar een stijging van het ziekteverzuim waargenomen. Inmiddels ligt het verzuim van de organisatie in lijn met het landelijk gemiddeld verzuim van de totale Sw-populatie. Dit is een mooi resultaat gezien de niet-beïnvloedbare factoren die een rol spelen bij de hoogte van het verzuim: hoge morbiditeit, hoge gemiddelde leeftijd van de populatie en de gemiddelde achtergrond van de medewerkers uit een sociaal en economisch zwakke regio.

Het ziekteverzuim wordt in belangrijke mate veroorzaakt door langdurig verzuim, hetgeen een directe relatie heeft met de oplopende gemiddelde leeftijd van de medewerkers.

Oudere werknemers melden zich minder vaak ziek dan jongeren, maar als ze verzuimen is dat gemiddeld genomen voor een langere duur. Als gevolg van de oplopende leeftijd neemt de belastbaarheid af en nemen de beperkingen t.o.v. de initiële indicatie toe.

Acties die hebben bijgedragen aan de positieve

ontwikkeling in 2019:

- *Invoering nieuw verzuimsysteem (VX);*
- *Training en begeleiding werkleiders;*
- *Verzuimaanpak permanent op agenda van het management;*
- *Passend werk om verzuimnoodzaak te verminderen en verzuimdrempel te verhogen;*
- *Invoering duurzaamheidstest;*
- *Strikter toepassen van wet – en regelgeving;*
- *Langdurig zieken begeleiden naar een passend uitstroomtraject.*

3.4 Uitvoering WIW /ID

De gemeenten Heerlen, Kerkrade, Brunssum, Landgraaf en Onderbanken hebben de GR WOZL in 2012 verzocht (naar aanleiding van het faillissement Maecon) om de voormalige regeling WIW en ID namens hen uit te voeren. In 2013 hebben de gemeenten Brunssum, Onderbanken en Landgraaf de regeling beëindigd. De gemeente Heerlen heeft per 1 januari 2015 de ID regeling stopgezet en de gemeente Kerkrade is in 2019 gestopt.

De bezetting voor de WIW per 31 december 2019 is zichtbaar in figuur 20.

De kosten van deze uitvoering worden volledig en separaat gedragen door de gemeente Heerlen en gemeente Kerkrade.

Gemeente	Aantal Sw medewerkers
Heerlen	5
Kerkrade	10

Figuur 20: WIW

3.5 Verbonden partijen

In 2018 heeft een aandelenoverdracht plaatsgevonden van WOZL 1 B.V. van GR WOZL aan GR WSP Parkstad. Hierdoor resteert als verbonden partij in 2018 enkel WOZL Beschut 2.0 B.V.

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. De werkzaamheden vinden zowel plaats onder 'eigen regie' en op eigen locaties als in groepsgewijze detacheringen.

Bedrijfsvoering verbonden partijen financieel

Het nettoresultaat over het boekjaar 2019 is uitgekomen op -€2.512 K. In de 2^{de} Begrotingswijziging 2019 bedraagt dit -€2.709 K.

Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en het subsidie resultaat. Het netto resultaat

2019 is weergegeven in figuur 21.

Het nettoresultaat is €197 K beter dan begroot in de 2^{de} Begrotingswijziging 2019.

Het operationeel resultaat bedraagt -€1.292 K en is €123 K beter dan het operationeel resultaat van -€1.415 K in de 2^{de} Begrotingswijziging 2019.

Het subsidieresultaat (Rijkssubsidie minus de loonkosten) bedraagt -€1.220 K en is €74 K beter dan het subsidieresultaat van -€1.294 K in de 2^{de} Begrotingswijziging 2019.

De deelnemende gemeenten hebben tenminste een bijdrage toegezegd ter hoogte van het in de 2^{de} Begrotingswijziging vermelde nettoresultaat. Deze bijdrage is reeds verwerkt in zowel de van gemeenten ontvangen financiering als in de jaarrekening.

(bedragen x€1000,-)

Resultaat	2019
Omschrijving	
Bruto marge	581
Overige personeelskosten Sw	-421
Personeelskosten n-Sw	-270
Afschrijvingen	-12
Bedrijfskosten	-1170
Financiële baten en lasten	0
Operationeel resultaat	-1292
Subsidie resultaat	-1220
Netto resultaat	-2512

Figuur 21: Netto resultaat 2019



Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg
Kloosterweg 1 – 6412 CN Heerlen
Postbus 330 – 6400 AH Heerlen
info@wozl.nl
www.wozl.nl