



Q2

Kwartaalrapportage Q2 2022

GR WSP Parkstad en GR WOZL



Leeswijzer

Bekijk je dit plan digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent



Download onze app



Voorwoord

Ook deze kwartaalrapportage zal aansluiten bij deze vernieuwde opzet door in te gaan op de vijf centrale thema's. De risico's en beïnvloedbare factoren zoals opgenomen in het Ondernemingsplan 2022 zijn verwerkt in de tekstuele toelichting op deze thema's.

- Over WOZL/WSP Parkstad;
- Kandidaat duurzaam naar werk;
- Voorzien in werkgeversbehoefte;
- Ketenverantwoordelijkheid;
- Professionele organisatie.

Op 16 maart 2022 waren de gemeenteraadsverkiezingen in Nederland. Dit heeft tot de vorming van nieuwe coalitieakkoorden en nieuwe Colleges van Burgemeester en Wethouders van de deelnemende gemeenten geleid. De samenstelling van het Algemeen Bestuur van de GR WOZL en GR WSP Parkstad is gewijzigd qua samenstelling. Het Dagelijks Bestuur van de beide GR'en zal in het derde kwartaal verder bekend worden.

In de eerste kwartaalrapportage is gemeld, dat het aantal plaatsingen van kandidaten uit de Participatiewet achter bleef. In het tweede kwartaal is dit gedeelte hersteld geworden, maar de achterstand is nog niet geheel ingelopen.

De Taskforce, ingezet voor het herplaatsen van medewerkers van de locatie Boschstraat te Brunssum, verloopt gestaag. De keuze om een specifieke groep begeleiders vrij te maken om dit proces van herplaatsing vorm te geven, is succesvol gebleken. Niet dat het gemakkelijk is gegaan en gaat, maar de specifieke aandacht van meerdere professionals heeft tot nu toe een mooi tussentijds resultaat opgeleverd.

In het tweede kwartaal hebben we minder tot geen last gehad van beperkende coronamaatregelen. Wel is het ziekte-verzuim gestegen mede door meer ziekmeldingen in kader van Covid-19.

Operationeel zijn we in control met een prima resultaat. We presteren iets boven begroting.

Fred Dijk

Algemeen directeur/Secretaris



Resultaten

Overzicht van de belangrijkste KPI's voor onze organisatie in 2022:

Kandidaat duurzaam naar werk	Norm Q2	Realisatie Q2	Jaarnorm
Bemiddelbare medewerkers zonder object	<3,5%	3,16%*	<3,5%
Ziekteverzuim Detachering	14,5%	16,52%	14,5%
Ziekteverzuim Beschut 2.0	20%	16,8%	20%
Plaatsingen Participatiewet	315	325	725

* incl. tijdelijke verhoging (0,9%) als gevolg beëindiging detachering draadbomen.

Voorzien in werkgeversbehoefte	Norm Q2	Realisatie Q2	Jaarnorm
Strategische HR-arrangementen aangeboden	nvt	4	15
Ingefulde SROI-verplichting	nvt	€1.914.000	nvt

Professionele organisatie	Norm Q2	Realisatie Q2	Jaarnorm
Financieel resultaat GR WOZL	-€962.000	-€1.061.000	-€1.915.000
Operationeel resultaat Beschut 2.0	-€999.000	-€977.000	-€1.997.000
Nettoresultaat Beschut 2.0	-€1.436.000	-€1.345.000	-€2.807.000
Financieel resultaat GR WSP Parkstad	-€3.567.000	-€2.967.000	-€7.085.000
Operationeel resultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	€5.207.000	€5.567.000	€9.803.000
Nettoresultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	-€2.662.000	-€2.147.000	-€5.276.000

WSP Parkstad

Samen zorgen voor toegevoegde waarde

1 Organisatie >

2 Kandidaat
duurzaam
naar werk >

3 Voorzien in
werkgevers-
behoefte >

4 Keten-
verantwoordelijkheid >

< naar vorige pagina

> naar volgende pagina

≡ naar inhoudsopgave



1 Organisatie

Realisatie arbeidsjaren

Het aantal medewerkers bij de verbonden partijen heeft betrekking op de geplaatste medewerkers bij de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad en WOZL Beschut 2.0 B.V.

Het aantal medewerkers bij Beschut Werken heeft betrekking op de geplaatste medewerkers bij de uitvoeringsorganisaties Relim en De Werkmeester.

Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren tot en met juni bedraagt 2.549 en is 19 arbeidsjaren hoger dan begroot in de 1^{ste} begrotingswijziging 2022 (tot en met juni 2.530 arbeidsjaren). Dit wordt voornamelijk verklaard door een lagere uitstroom door overlijden of ziek uit dienst in Q4 2021 en Q1 2022 dan begroot.

De werkelijke overige uitstroom wijkt per gemeente af van de generiek begrote 3%. Dit leidt tot afwijkingen per gemeente die positief of negatief kunnen zijn ten opzichte van de begroting.

De 1^{ste} begrotingswijziging 2022 is gebaseerd op 2.492 arbeidsjaren voor geheel 2022.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar bedraagt conform de 1^{ste} begrotingswijziging €28.897.

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2021 cf. jaar rekening	2022 cf. 1ste begrotings- wijziging	2022 t/m juni cf. 1ste begrotings- wijziging	2022 t/m juni cf. realisatie
Verbonden partijen / regulier	2.496,00	2.329,66	2.368,00	2.375,87
Begeleid werken	81,96	78,91	78,91	78,66
Beschut werken	92,34	83,77	83,77	85,11
Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)	0,00	0,00	0,00	8,43
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	0,06			1,25
Totaal	2.670,36	2.492,35	2.530,68	2.549,31

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2021 cf. jaar rekening	2022 cf. 1ste begrotings- wijziging	2022 t/m juni cf. 1ste begrotings- wijziging	2022 t/m juni cf. realisatie
Beekdaelen	143,17	133,42	135,49	138,64
Brunssum	323,70	302,65	307,35	309,40
Gulpen-Wittem	69,03	63,07	64,05	63,89
Heerlen	929,50	882,46	895,80	885,13
Kerkrade	631,92	584,71	593,79	607,45
Landgraaf	342,18	313,98	318,86	327,51
Simpelveld	80,83	73,87	75,02	75,69
Vaals	53,86	49,69	50,46	51,81
Valkenburg	52,34	48,51	49,26	49,35
Voerendaal	43,83	40,00	40,62	40,44
Totaal	2.670,36	2.492,35	2.530,68	2.549,31

Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	€ 28.468	€ 28.897	€ 28.897	€ 28.897

Figuur 1: Overzicht arbeidsjaren

85

Opleiding & vorming

- 4 Basisvaardigheden
- 2 PC-vaardigheden
- 9 Persoonlijkheidsvaardigheden
- 0 Leidinggevende vaardigheden
- 8 Vakvaardigheden
- 42 Veiligheidsvaardigheden
- 9 Rijvaardigheden
- 11 Diagnostische test

475

Deelnemers
collectieve
zorgverzekering

161

Deelnemers
sportfaciliteit ODS

35

Vrijwillige
inhoudingen

Huur | Energie |
Zorgverzekering | Diversen

49

Verplichte
inhoudingen

Belastingdienst | Sociale
Dienst | Deurwaarders |
Zorgverzekering | Diversen

AVG	Aantal
Totaal aantal Datalekken*	5
Bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Inzageverzoeken	0
Geregistreerde verwerkingen	86
Uitgevoerde (D)PIA's	1

* Geen van deze datalekken bleken meldingsplichtig bij de Autoriteit.

159

Loonwaardebepalingen

155 Participatiewet | 4 Sw



Mannen (1976)

73% Sw
53% CAO



Vrouwen (750)

27% Sw
47% CAO

16,26%
Verzuimpercentage
van totaal WSP
Parkstad/WOZL

Organisatie onderdeel	Verzuim percentage
Detachering	16,52%
Beschut 2.0	16,75%
CAO personeel	2,86%
Sw personeel	16,82%

6

Bedrijfsongeval

6 met verzuim | 0 zonder verzuim

0

Meldingen
commissie ongewenste
omgangsvormen

0

Meldingen
klachtencommissie

0

Meldingen
klokkenluiders
regeling

2 Kandidaat duurzaam naar werk

Ontwikkeling KANS-locatie

Onder de werknaam 'KANS-locatie' wordt een professionele en zakelijke infrastructuur ingericht waar medewerkers al werkend intensief worden voorbereid op een externe detachering. Met ingang van 1 september 2022 willen we het werkproces van in-, door- en uitstroom van Sw-medewerkers geoptimaliseerd hebben, de caseload van de Taskforce Boschstraat wordt dan overgedragen aan dit werkproces. Ook medewerkers die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn of die behoefte hebben aan een interventietraject vinden tijdelijk een werkplek bij de KANS-locatie. In het 2^{de} kwartaal is een manager geworven uit de interne formatie om sturing te geven aan de KANS-locatie en de doorontwikkeling van het inhoudelijke proces.

Plaatsingen

Het aantal plaatsingen Participatiewet in Q2 bedraagt 171 reguliere plaatsingen en vijftien aanvullende plaatsingen (Ontwikkelplekken en Werk-leerlijnen). Dat is een verbetering ten opzichte van Q1 maar ten opzichte van het begrote aantal plaatsingen op dit moment (363 reguliere plaatsingen) lopen we 60 plaatsingen achter. In vergelijking met vorig jaar waren er na Q2 reeds 573 reguliere plaatsingen gerealiseerd (bijna het dubbele van dit jaar).

De dalende trend van plaatsingen vanaf Q2 2021 een

is in het afgelopen kwartaal gelukkig gestabiliseerd. Er is zelfs weer een lichte stijging zichtbaar. Zoals eerder aangegeven wisten we aan het begin van 2022 al dat het succes van afgelopen jaar, ondanks de groeiende vraag van werkgevers, niet zomaar doorgetrokken kon worden naar 2022 vanwege het 'opdrogen' van het aantal (direct) plaatsbare kandidaten.

Het aantal direct plaatsbare kandidaten daalt steeds verder. En dat terwijl het aantal vacatures per werkzoekende nog nooit zo hoog is geweest. Er is geen sector meer die geen gebrek heeft aan personeel. Die steeds verder toenemende vraag is echter niet de reden dat we het dalend aantal plaatsingen hebben weten om te buigen naar een (lichte) stijging. Deze lichte stijging van het aantal plaatsen is te danken aan de inzet van de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel. Andere tijden vragen immers om een andere aanpak. Hierover meer in hoofdstuk 4 Ketenverantwoordelijkheid.

We zijn begonnen met het mobiliseren van de laatste, nog beschikbare direct plaatsbare kandidaten. Deze worden gezamenlijk door de hele keten opgepakt in een 'Klantenmarkt'. Vervolgens zijn we verder gegaan met een maatwerkaanpak voor (bijna) uitontwikkelde kandidaten. Deze worden door de Ketenpartners in een 'Taskforce Pool' in CompetenSYS geplaatst waarna deze door een Accountmanager van WSP Parkstad, samen met de betreffende Ontwikkelcoach worden opgepakt.

Deze ontwikkelingen in de keten zullen leiden tot (betere) resultaten maar het is belangrijk dat we ons goed realiseren dat het grootste deel, ruim 80%, van de 8.000 PW-kandidaten bestaat uit de doelgroep C t/m G (Maatschappelijke Participatie (dagbesteding, mantelzorg, vrijwilligerswerk), Tijdelijk Arbeidsongeschikt en Duurzaam Arbeidsongeschikt). Ook voor deze doelgroep ontstaan er kansen in deze vragende arbeidsmarkt, maar dit vergt uiteraard wel een andere aanpak. Zo moet er met een juiste, op kansen gerichte, blik naar deze doelgroep gekeken worden en is er, naast een langere aanloop, ook veel aandacht nodig voor de periode ná een plaatsing (Nazorg en Jobcoaching). Daarnaast moeten we ook werkgevers meenemen in hoe deze groep onbenut arbeidspotentieel onderdeel kan uitmaken van de oplossing voor hun personeelstekort. Kortom, nog veel werk aan de winkel maar de eerste stappen zijn gezet!

SprincPlank

Het SprincPlank traineeship heeft meebewogen met de ontwikkelingen en heeft zich meer toegespitst op de kandidaten die aan het einde van hun ontwikkeltraject zitten, met name bij de ontwikkelbedrijven. In het begin van het traineeship is er meer ruimte voor oriëntatie, zowel fysiek als visueel middels een VR-bril. Op deze manier kunnen wij de kandidaat nog beter informeren over

mogelijke uitstroomrichtingen, rekening houdend met hun wensen, competenties en hun mogelijkheden. Daarnaast kan het traineeship verlengd worden in overleg met de kandidaat en de consultant om duurzame uitstroom te vergroten. Momenteel spreken we (ontwikkel-)kandidaten vanuit ontwikkelbedrijven en gemeenten waarna we een nieuwe SprincPlank-groep formeren.

Een SprincPlank traineeship voor nieuwkomers wordt naar een hoger niveau getild. We gaan op Parkstadniveau een Denktank organiseren waarbij alle partijen die hiermee te maken hebben gaan aansluiten. Dit zijn alle ketenpartners, een taalopleider, cultuurcoaches, werkgevers en WSP Parkstad.



In deze Denktank zullen we o.a. uit of te box de uitdagingen voor deze specifieke doelgroep gaan oppakken. De voorbereidingen voor het organiseren van deze Denktank gaan in Q3 van dit jaar van start.

Ontwikkelplaatsen/Werk-leerlijnen

Het Mixed People Concept bij Business Post is in Q2 gestart. In Q1 is de voorbereiding gestart tussen MOB Landgraaf, Limburg Catering en WSP Parkstad als verbindende schakel voor het voorportaal Horeca op locatie van het MOB Landgraaf. Vanaf Q2 is dit voorportaal operationeel, waarover inmiddels ook een artikel via WSP Parkstad is gepubliceerd.

Met Attender Groen zijn in Q2 voorbereidende gesprekken gevoerd voor een Werk-leerlijn. Eind Q3 wordt een kick-off georganiseerd, waarbij consultants en aanleverende partijen worden uitgenodigd, zodat er in Q4 gestart kan worden.

Tot slot aandacht voor de samenwerking met Kruidvat. Hier is overigens ook een artikel over gepubliceerd. Wat WSP Parkstad betreft een schoolvoorbeeld van een werkgever welke de kandidaten op de juiste wijze begeleidt. Men heeft alle aspecten, welke normaliter terugkomen in een Werk-leerlijn, reeds zelfstandig ingericht en geïmplementeerd.

Detachering

In het tweede kwartaal van 2022 namen de coronabesmettingen af waardoor het verzuim ten opzichte van het eerste kwartaal met ruim 2% afnam. Het huidige verzuimcijfer ligt helaas nog ruim 1,5% boven onze doelstelling van 14,5%. Tijdens de opmaak van deze rapportage zien we een toename in het aantal coronabesmettingen binnen de groepsdetacheringen bij Rd4 Textielsorteercentrum en Banketbakkerij Nora. In beide gevallen is ruim 15% van de bezetting positief getest, op beide plekken zijn een aantal maatregelen weer ingevoerd. Het verhoogde verzuimcijfer veroorzaakt met name bij de Groen-werkbedrijven een negatieve afwijking in financieel opzicht.

Ultimo juni zijn binnen Detacheringen nog ruim 46 bemiddelbare fte zonder externe detacheringsplek, hiervan zijn ruim 14 fte intern werkzaam bij de Detawerkplaats. Ten opzichte van het eerste kwartaal is dit een toename van 8 fte.

Momenteel vinden er volop inspanningen plaats maar blijft het lastig om voor deze groep medewerkers een passende werkplek te vinden (deze cijfers zijn excl. de ontwikkelingen als gevolg van de beëindiging van de draadboomactiviteiten, zie hiervoor verderop in deze toelichting onder Taskforce Boschstraat).

Door herplaatsingen en niet ingevulde plaatsingen wegens uitstroom ten gevolge van pensioen,

komen met name bij Deta I de tarieven en rendementsdoelstellingen onder druk te staan.

Het gemiddelde verlofrecht per fte is gedurende de coronacrisis sterk toegenomen. Na versoepeling van de overheidsmaatregelen zijn medewerkers sneller genegen om op vakantie te gaan. De jobcoaches en werkleiding hebben de focus op verlofsturing waardoor we verwachten dat het gemiddelde verlofrecht per medewerker gedurende 2022 verder zal afnemen. Daarnaast merken we dat er steeds meer verwacht wordt van de functie Jobcoach, hier zal de komende periode verdere interne afstemming over plaatsvinden en waar nodig worden acties uitgezet.

Taskforce Boschstraat

Per 14 april 2022 is de draadboomactiviteit locatie Boschstraat beëindigd. Op die datum hebben ook alle 220 medewerkers hun eerste gesprek gehad.

Voortgangsrapportage t/m 1 augustus 2022:

Interne (her)plaatsingen	29
Externe (her)plaatsingen	47
Uit dienst	11
(Tijdelijk) niet bemiddelbaar	28
In traject	125

De Taskforce is nog volop actief met het zoeken naar een juiste werkplek voor de bemiddelbare medewerkers. Wel wordt het steeds moeilijker om een

juiste werkplek te vinden, het wordt meer de weg van de lange adem.

Door de tot nu toe gerealiseerde (her)plaatsingen is de weggevallen omzet van de draadboomactiviteiten reeds gecompenseerd. De herziene jaarverwachting 2022 voor Detacheringen is op basis van deze ontwikkeling met ruim 185K naar boven bijgesteld. Door het achterblijven van omzet bij de Groen-werkbedrijven wordt dit echter tenietgedaan.

De gerealiseerde omzet tot en met Q2 2022 voortvloeiend uit de Sw-plaatsingen door de Taskforce Boschstraat bedraagt €65.000 (inclusief inschatting omzet plaatsing medewerkers tegen stuksprijs). De gerealiseerde omzet van de plaatsingen compenseert het wegvallen van de Boschstraat t/m Q2 2022. Per saldo is het effect op de omzet t/m Q2 2022 nihil.



KPI's begroot/realisatie Q2

30/-*

Deelname openbaar
vervoer, afbouw
collectief vervoer

75/-*

Uitvoeren Periodiek
Medisch Onderzoek

50/-*

Implementatie individuele
vitaliteitscan

7/-*

Waardering MTO

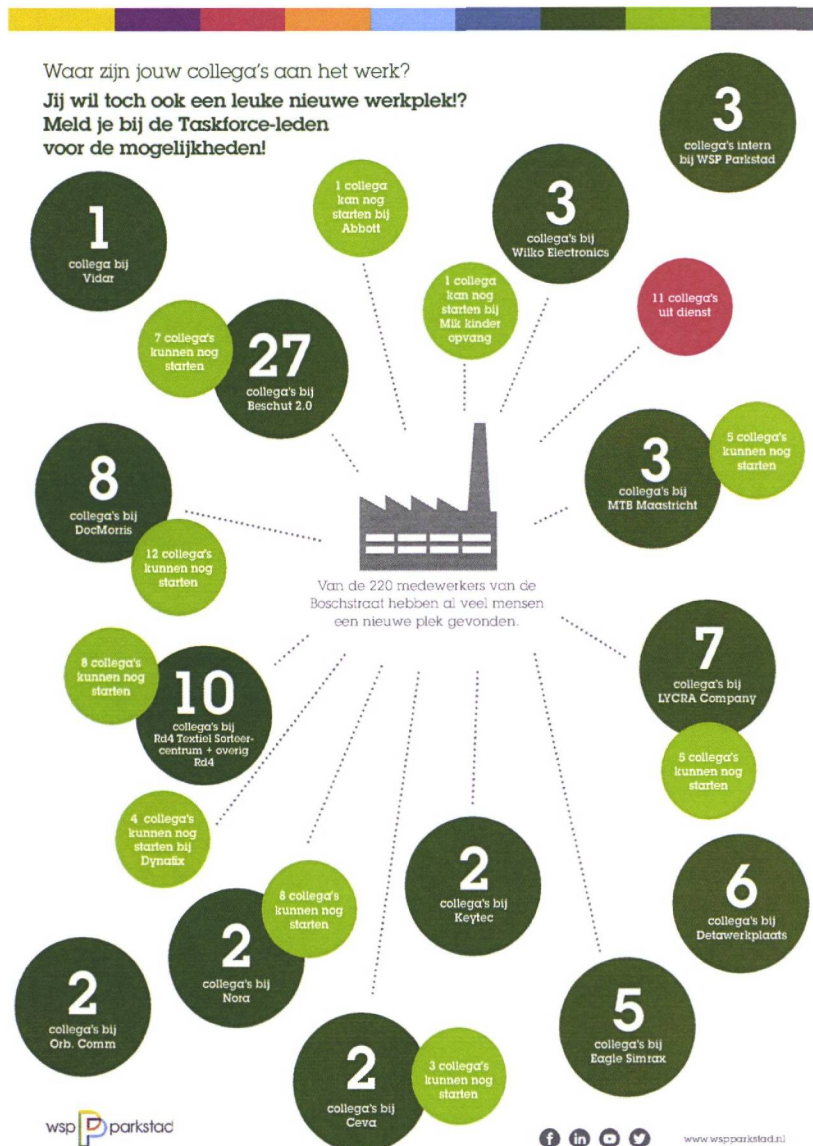
325/315

Aantal plaatsingen
Participatiewet

90%/92,2%

Gedetacheerde
Sw-medewerkers meer
dan zes maanden
geplaatst

*Wordt uitgevoerd in tweede helft van het jaar.



Figuur 2: Poster herplaatsingen zoals per brief verzonden op 29 juli

3 Voorzien in werkgeversbehoefte

Strategisch partnerschap

Vanaf Q2 hebben de eerste bezoeken en vervolgafspraken bij de werkgevers, welke zijn gekenmerkt als Strategisch Partner, plaats gevonden. De eerste afspraken zijn steeds ingepland met de betreffende Accounthouder/Jobcoach en vervolgens verder uitgewerkt onder regie van de Arbeidsmakelaar. In Q2 is in vijftien gesprekken met acht verschillende werkgevers gesproken. Tot nu toe zijn er vier trajecten afgerond en bij alle vier de werkgevers is er een arrangement beschikbaar voor de kandidaten. Er zijn nog vier trajecten lopende en met drie nieuwe werkgevers is reeds een eerste afspraak ingepland.

Social return

De controle en monitoring op de Social return verplichtingen zijn een belangrijk onderdeel om het doel van het beleid Social return te kunnen meten. Men name de gekozen mogelijkheden van invulling en welke doelgroepen worden er opgevoerd door de opdrachtnemers, geven inzicht in het resultaat van Social return.

Lopende contracten

- 266 contracten in Parkstad bij 124 opdrachtnemers, waarvan 97 contracten vanuit WMO.

- Van de €11.288.042,- totale waarde Social return is tot nu toe € 2.915.356,- gerealiseerd. Dat is 25.8%.
- Redenen hiervoor zijn: 1) lange looptijden van (raam)contracten waardoor men nog ruim tijd heeft om aan de invulling te voldoen, en 2) veel opdrachtnemers lopen achter met het rapporteren over de invulling.

Salesactiviteiten

Vanuit grote gegunde aanbestedingen wordt er naar kansen gekeken, hoe de doelgroep SROI hier in betrokken kan worden. Er zijn meerdere opties voor invulling, zoals het organiseren van gastcolleges, werkervaringsplekken en inkoop bij Sociale ondernemingen en werkbedrijven.

Plaatsingen

Er zijn in Q2 36 kandidaten door WSP Parkstad geplaatst bij werkgevers met een Social return verplichting. In totaal zijn 216 plaatsingen, zowel afkomstig van binnen als buiten Parkstad opgevoerd door opdrachtnemers op de lopende contracten. Daarvan zijn 48 plaatsingen met kandidaten van de Parkstadgemeenten, waarvan 28 kandidaten met een PW uitkering.

Strategische visie Social return

De strategische visie is verder uitgewerkt en van daaruit is een nieuwe functie van Projectondersteuner Social return geformuleerd.

Hierdoor kan WSP Parkstad de dienstverlening verder optimaliseren en professionaliseren voor de Parkstadgemeenten.



KPI's begroot/realisatie Q2

Klantanalyse

Beoordeling op strategische partners in Q1 2022 afgerond.

Klantbezoeken

15/-*

Strategische HR-
arrangementen

100%/100%

Bedrijfsbezoeken
in de regio bij SROI
verplichtingen van
werkgevers

25%/-**

We streven er naar om 25% van het Sw-verloop
(medewerkers die met pensioen gaan) te
vervangen voor PW kandidaten.

* Vinden conform planning plaats vanaf Q2

** Noodzakelijke herplaatsing medewerkers draadbomen
heeft voorrang op vervanging door PW.

4 Ketenverantwoordelijkheid

Duale Poort

De testfase vanaf 1 juli 2021 bleek succesvol, waardoor de gemeente Heerlen heeft besloten de Duale Poort per 1 juli 2022 definitief over te hevelen naar WSP Parkstad en WerkvoorHeerlen. In voorbereiding hierop is per 1 januari 2022 gestart met het werven, aannemen en inwerken van een nieuw team (de testfase werd vormgegeven met re-integratieconsultanten van de gemeente Heerlen en inhuurkrachten). Het team wordt per 1 oktober compleet gemaakt met de laatste twee medewerkers.

Tegelijkertijd zijn bestaande processen overgenomen die nog steeds worden geoptimaliseerd. Eén van die optimalisatieslagen is het verschuiven van administratieve processen van de frontoffice naar de backoffice. Door deze processen te centraliseren bij de backoffice ontzorgen we de frontoffice en verkleinen we de kans op fouten.

Naast alle nieuwe kandidaten die zich melden voor een uitkering, hebben we in de periode februari t/m juni ook het zittende O en A bestand (80-100) overgenomen. Deze 560 kandidaten zijn opnieuw gediagnosticeerd om te bepalen of hun situatie nog steeds actueel is. Per eind juni zijn dan ook alle O en A-kandidaten bij WSP Parkstad in beheer. We zien dat een actieve benadering van deze groep, met veel aandacht en focus op het einddoel (plaat-

sing) zijn vruchten begint af te werpen. De eerste successen met kandidaten die vaak al jarenlang in de uitkering zaten, zijn inmiddels behaald.

Tevens schieten sommige kandidaten door deze actieve aanpak in de weerstand. Dit kan leiden tot het indienen van bezwaren, opvragen van het gehele dossier of het indienen van een WOO-verzoek. Dat weerhoudt ons er echter niet van om door te gaan zodat we zoveel mogelijk kandidaten kunnen laten profiteren van de huidige arbeidsmarkt.

Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel

Het dalende aantal plaatsingen is aanleiding geweest om in overleg met de ketenpartners de Taskforce Onbenut Arbeidspotentieel (TOA) in te stellen. De TOA is gestart in mei 2022. Allereerst is een analyse gemaakt van de oorzaak van het geringe aantal plaatsingen. Daaruit bleek dat er te weinig kandidaten met 80–100% loonwaarde beschikbaar waren voor WSP Parkstad. Het overgrote deel daarvan was immers al geplaatst.

De arbeidsmarkt is momenteel dusdanig krap dat er voor 100 werkzoekenden 133 vacatures beschikbaar zijn. Daarom gaan wij ervan uit dat werkgevers nu meer open staan voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het is

dus nu of nooit voor de keten omdat er nog steeds ongeveer 8000 mensen in de bijstand zitten. Met een pragmatische aanpak zoeken we naar oplossingen en mogelijkheden. Dit vraagt om transparantie van alle ketenpartners om zodoende te kunnen leren van de fouten/problemen en oplossingen te vinden die ook voor anderen weer beschikbaar komen. De vervuiling van de informatie in CompetenSYS bleek echter een bottleneck voor de onderlinge transparantie.



We maken hier een onderscheid in 1) actualiteit en compleetheit van dossiers die door de ketenpartners zelf opgelost moeten worden en 2) structurele problemen zoals het gebruik van verschillende indelingen en definities voor categorieën kandidaten in CompetenSYS. Deze structurele zaken worden onder de aandacht gebracht van de werkgroep CompetenSYS.

De gekozen aanpak starten met het maken van een pool in CompetenSYS van ongeveer 50 kandidaten met een loonwaarde van 50–80%. Tevens wordt er lijst gemaakt met ongeveer 50 werkgevers die open staan voor kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze werkgevers zijn bij ons bekend via SprincPlank (MVO werkgevers), werkgevers met SROI-verplichtingen en MKB bedrijven die open staan voor sociale plaatsingen. Met de werkgevers gaan we in gesprek middels een Denktank waarin met behulp van Design Thinking naar oplossingen wordt gezocht. De centrale opdracht: hoe kunnen we met de beschikbare kandidaten de personele behoefte van de werkgevers invullen. Doel daarvan is het managen van de verwachtingen van werkgevers omdat zij hun eisen moeten bijstellen en/of functies/werkprocessen anders zullen moeten inrichten. Zo krijgt WSP Parkstad een beter beeld op welke manier de dienstverlening aangepast moet worden aan de nieuwe werkelijkheid. Een voorbeeld is de inzet van een nazorgcoach die geplaatste kandidaten begeleidt op het gebied van werknemersvaardigheden. Uit cijfers van het

CBS blijkt namelijk dat 25% van de geplaatste bijstandskandidaten binnen een jaar terugvalt in de uitkering. De helft van de kandidaten in de bijstand heeft een migratieachtergrond of er is sprake van een taalbarrière/laaggeletterdheid. Taaltraining op de werkvloer is daarom een essentieel onderdeel van re-integratie.

Ook jobcarving zal een steeds prominentere plaats gaan innemen in de dienstverlening van WSP Parkstad om functies geschikt te maken voor de huidige beschikbare kandidaten. Andere zaken die opgelost moeten worden zijn o.a. bereikbaarheid van werkgevers, kinderopvang, armoedeval en uniformiteit in re-integratiebeleid en interpretatie van het beleid.

Om een goede wisselwerking te creëren tussen politieke visie, beleid en uitvoering gaat de TOA iedere drie maanden de voortgang presenteren aan de regionale beleidsgroep en de portefeuillehouders arbeidsmarktbeleid.

5 Professionele organisatie

Marketing en communicatie

Met de komst van de nieuwe medewerker marketing en communicatie is de afdeling weer op sterkte gebracht.

Op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie heeft de afdeling M&C een bijdrage geleverd in het herschrijven van vacatures, het maken van video's en het aantrekkelijker maken van het sollicitatieproces door middel van online kennismakingsgesprekken.

De uitkomst van het vindbaarheidsonderzoek van WSP Parkstad op de locatie Kloosterweg liet zien dat er geïnvesteerd diende te worden in de zichtbaarheid van WSP Parkstad in het gebouw. Daarom is er een plattegrond ontworpen en is een bord geplaatst bij de inrit. In Q4, uiterlijk in 2023, wordt de bewegwijzering van de parkeerplaats naar de ingang aangepakt voor WSP Parkstad.

In het tweede kwartaal zijn diverse evenementen voorbereid zoals het jubileumfeest van WSP Parkstad/ WOZL in samenwerking met Cultura Nova, het bedrijfsbezoek van Sprinc bij LevantoGROEP en het zomerevent van Sprinc bij de Gulpener Bierbrouwerij.

Op het gebied van interne communicatie zijn diverse campagnes ontwikkeld in het kader van de ICT transitie en aanverwante projecten met Inkoop en HR.

ICT

In het 2^{de} kwartaal heeft de beoordeling plaatsgevonden van de inschrijvingen op de Europese aanbesteding voor de ICT-dienstverlening voor WSP Parkstad. Op basis van een financiële en kwalitatieve weging heeft het Algemeen Bestuur een gunningsbesluit genomen. Per 1 november is Advantive BV uit Weert de nieuwe ICT partner voor onze organisatie. Gedurende het 3^{de} kwartaal wordt de transitie naar de nieuwe partner vormgegeven.

Informatiebeveiliging

In 2021 is WSP Parkstad gecertificeerd conform het ISO 27001 normenkader voor informatiebeveiliging. In mei heeft de jaarlijkse herhalingsaudit plaatsgevonden. Deze is wederom succesvol afgerond. Naast complimenten van de auditor heeft dit ook enkele concrete mogelijkheden voor verdere verbetering opgeleverd waarmee we in de komende periode aan de slag gaan.

Informatie- en archiefbeheer

Eind 2021 heeft de archivaris van de gemeente Heerlen een onderzoek gedaan naar de mate van compliance in relatie tot het informatie- en archiefbeheer binnen WSP Parkstad. In het 2^{de} kwartaal van 2022 is hierover een eindrapportage

opgesteld en besproken met de archivaris waarin aan de hand van acht KPI's wordt gerapporteerd over tekortkomingen en aanbevelingen.

De directie van WSP Parkstad heeft de ambitie om binnen een overzichtelijke periode van circa twee en een half jaar te voldoen aan de vigerende wet- en regelgeving. De doelstelling hierbij is om als organisatie zelf in control te komen en te blijven. Hierbij is in aanloop externe expertise en ondersteuning nodig om op dit punt te komen.



Huisvesting

De huisvesting voor de KANS-locatie wordt voorzien op een nieuwbouwlocatie aan de Wenckebachstraat in Kerkrade. De totstandkoming van de huurovereenkomst wordt voorzien in het 3^{de} kwartaal van dit jaar. Dit vergt meer tijd dan vooraf verwacht, met name als gevolg van complicerende factoren bij nieuwbouw als schaarste van mensen en middelen en onzekerheden omtrent aansluiting van nieuwe bedrijven op het energienet.

HRM

Schuldhulpverlening

WSP Parkstad heeft de afgelopen jaren in nauwe samenwerking met de Kredietbank Limburg geïnvesteerd in maatregelen gericht op het herkennen, bespreekbaar maken, voorkomen en oplossen van schulden bij medewerkers.

Met de stevige inflatiegolf die nu over Nederland trekt wordt de beurs van de medewerkers met een laag of lager middeninkomen hard getroffen. Deze groep medewerkers is meer dan ooit kwetsbaar voor schulden.

Om die reden is de samenwerking met de Kredietbank extra opgeschaald. Naast de bestaande inlooppreekuren op locatie, worden medewerkers nu ook actief door consulenten van de Kredietbank benaderd. Medewerkers krijgen dan de mogelijkheid

om samen met de consulent een signaallijst in te vullen om zo meer inzicht te krijgen in hun financiële situatie. Medewerkers die in de problemen zitten of dreigen te komen wordt direct ondersteuning aangeboden. Uiteraard is deelname vrijwillig, is de privacy geborgd en hoeft de medewerker geen gebruik te maken van de diensten van de Kredietbank.

Medewerkersbetrokkenheidsonderzoek

In het tweede kwartaal is gestart met de voorbereidingen van het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek 2022. In het voorjaar van 2019 is in samenwerking met onderzoeksbureau Effectory het eerste onderzoek uitgevoerd. Destijds is onderzocht hoe werknemers de organisatie ervaren en waar verbetermogelijkheden liggen. Om te beoordelen hoe de organisatie zich de afgelopen drie jaar heeft ontwikkeld en welke effecten de coronamaatregelen (mogelijk) hebben gehad op de beleving van medewerkers, staat voor oktober 2022 een herhaalonderzoek gepland.



KPI's verlagen uitvoeringskosten begroot/realisatie Q2

<3,5%/3,2%*

Bemiddelbare
medewerkers zonder
object

3,5%/2,9%

Verzuim CAO
medewerkers

20%/16,8%

Verzuim
Beschut 2.0

14,5%/16,5%

Verzuim
Detachering

* incl. tijdelijke verhoging (0,9%) als gevolg
beëindiging detachering draadbomen.

Financieel - GR WOZL

De 1^{ste} begrotingswijziging 2022 GR WOZL is 2 juni 2022 vastgesteld door het Algemeen Bestuur.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt tot en met juni €1.061.000. Dit is €99.000 slechter dan begroot.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van de GR WOZL, het Algemeen Bestuur en de directie. Het resultaat tot en met juni bedraagt €69.000 beter dan begroot als gevolg van kostenbesparingen.

Uitvoering Wsw

De gerealiseerde arbeidsjaren tot en met juni bedragen 2.549 en zijn 19 arbeidsjaren hoger dan begroot (2.530 AJ). De kosten van de uitvoering Wsw zijn €387.000 hoger dan de 1^{ste} begrotingswijziging 2022. Dit komt met name door de hogere realisatie in arbeidsjaren.

De kosten hebben betrekking op de vergoeding die de GR WOZL aan de uitvoeringsorganisaties GR WSP Parkstad, Relim, De Werkmeester en Beschut 2.0 betaalt.

De baten van de uitvoering Wsw liggen €269.000 boven begroting, hetgeen met name wordt veroorzaakt door de hogere arbeidsjaren dan begroot.

Verbonden partij Beschut 2.0

Het resultaat van de verbonden partijen is tot en met juni 2022 is €91.000 beter dan begroot. Voor de toelichting op het resultaat wordt verwezen naar de toelichting van Beschut 2.0.

Personeelskosten Wsw

Het saldo van de personeelskosten Wsw bedraagt -/- €54.000. Dit is €39.000 hoger dan is begroot. Dit komt door kosten voortvloeiend uit een aantal rechtszaken die zijn gevoerd in het eerste half jaar van 2022.

Uitvoering Wsw Heuvellandgemeenten in GR WSP Parkstad

Het tekort in de bedrijfsvoering en de verbonden partijen van de GR WSP Parkstad wordt via de GR WOZL in rekening gebracht bij de Heuvellandgemeenten.

Incidentele baten en lasten

De incidentele lasten betreffen de extra tekorten in 2022 binnen de verbonden partijen als gevolg van de corona-epidemie. In totaal bedraagt dit t/m juni €102.000 dat voor €66.000 bestaat uit extra vervoerskosten en €36.000 aan omzetverlies voor gedetacheerde medewerkers.

In de decembercirculaire 2022 wordt duidelijk of deze kosten vergoed kunnen worden in de vorm van een coronacompensatie.

Overzicht baten & lasten

(bedragen x €1.000,-)

Rubriek	t/m juni 2022			2022
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering (overhead)				
baten	28	63	35	112
lasten	-184	-150	34	-373
	-156	-87	69	-261
Uitvoering Wsw				
baten	36.565	36.834	269	72.021
lasten	-35.920	-36.307	-387	-70.837
	645	527	-118	1.184
Uitvoering WIW				
baten	64	21	-43	128
lasten	-64	-21	43	-128
	-	-	-	-
Beschut 2.0				
baten	-	-	-	-
lasten	-1.436	-1.345	91	-2.808
	-1.436	-1.345	91	-2.808
Personeelskosten Wsw				
baten	43.650	43.538	-112	85.497
lasten	-43.665	-43.592	73	-85.527
	-15	-54	-39	-30
Uitvoering WSW heuvellandgemeenten in GR WSP Parkstad				
baten	173	173	-	346
lasten	-173	-173	-	-346
	-	-	-	-
Incidentele baten en lasten				
baten	-	-	-	-
lasten	-	-102	-102	-
	-	-102	-102	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-962	-1.061	-99	-1.915

Figuur 3: Overzicht baten en lasten GR WOZL

Resultaatsverloop GR WOZL Q2

bedragen x €1.000,-

Begroot resultaat GR WOZL cf. 1ste begrotingswijziging 2022 -962

Beter resultaat in bedrijfsvoering	69
Lager positief saldo uitvoering Wsw	-118
Beter resultaat WOZL Beschut 2.0	91
Slechter resultaat personeelslasten Wsw	-39
Incidentele lasten corona: extra vervoer en omzetverlies	-102

Totaal resultaatverslechtering t.o.v. 1ste begrotingswijziging 2022 -99

Resultaat voor financiering en dekkingsmiddelen -1.061

Figuur 4: Resultaatverloop GR WOZL

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m juni 2022 GR WOZL

Deelnemende gemeente	bedrijfs-voering	subsidie verant-woording	resultaat Beschut 2.0	totaal financiering	Heuveland gemeente WSP*	subsidie	totaal bijdragen
Beekdaelen	6.995	-31.706	75.182	50.471		2.003.082	2.053.553
Brunssum	15.856	-71.870	170.419	114.405		4.470.395	4.584.799
Gulpen-Wittem	3.299	-14.952	35.455	23.802	67.585	923.115	1.014.501
Heerlen	46.235	-209.571	496.939	333.603		12.788.801	13.122.403
Kerkrade	30.693	-139.124	329.894	221.463		8.776.799	8.998.262
Landgraaf	16.448	-74.556	176.789	118.681		4.732.028	4.850.709
Simpelveld	3.862	-17.505	41.507	27.865		1.093.535	1.121.399
Vaals	2.602	-11.795	27.967	18.775	53.312	748.635	820.721
Valkenburg	2.540	-11.515	27.304	18.330	52.048	713.062	783.440
Voerendaal	2.097	-9.507	22.544	15.134		584.297	599.431
totaal	130.627	-592.100	1.404.000	942.527	172.945	36.833.749	37.949.220

* Betreft de verrekening van uitvoeringskosten Wsw t.b.v. de Heuvelandgemeenten binnen WSP Parkstad Detacheringen BV.

Figuur 5: Totale bijdragen deelnemende gemeenten GR WOZL

Financieel - WOZL Beschut 2.0 B.V

Financieel resultaat

In het exploitatieoverzicht is opgenomen WOZL Beschut 2.0 en de toelichting heeft betrekking op de exploitatie tot en met juni 2022. De realisatiecijfers zijn toegelicht in vergelijking met de 1^{ste} begrotingswijziging 2022.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet en toegevoegde waarde ligt €16.000 boven begroting. Dit is met name het gevolg van gerealiseerde omzet bij niet geacquireerde klanten.

Personeelskosten

De personeelskosten Sw zijn €5.000 hoger dan begroot. De personele kosten niet-Sw vallen €17.000 hoger uit dan begroot. Dit is het gevolg van de niet begrote cao stijging.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten zijn €28.000 lager dan begroot. De belangrijkste oorzaak hiervan ligt in lagere huisvestingskosten i.v.m. het nog niet uitvoeren van begrote projecten.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt -€977.000 en is daarmee €22.000 beter dan het begroot. De belangrijkste oorzaken zijn een hogere omzet (€16.000), hogere personeelskosten (€22.000) en lagere bedrijfskosten (€28.000).

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de Sw-loonkosten en de ontvangen subsidiebijdrage. Het nadelige volume effect i.v.m. een hogere bezetting van €33.000 wordt gecompenseerd door een positief prijseffect van €102.000.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat is €91.000 beter dan begroot, dat bestaat uit een beter operationeel resultaat van €22.000 en €69.000 beter subsidieresultaat.

Omschrijving	1ste begr. wijz. t/m juni	realisatie t/m juni	verschil	1ste begr. wijz. 2022
Omzetwaarde	260	276	16	519
Personeelskosten				
<i>personele kosten SW</i>	-213	-218	-5	-425
<i>personele kosten n-SW</i>	-363	-380	-17	-725
Totaal Personeelskosten	-576	-598	-22	-1.150
Totaal Bedrijfskosten	-683	-655	28	-1.366
Operationeel resultaat	-999	-977	22	-1.997
Lonen SW	-3.746	-3.822	-76	-7.493
Wet Liv	0	0	0	64
Rijkssubsidie SW	3.309	3.454	145	6.619
Subsidieresultaat	-437	-368	69	-810
Netto resultaat	-1.436	-1.345	91	-2.807
Aantal FTE Wsw	222,00	232,55	10,55	222,00
Aantal FTE N-Wsw	12,00	12,00	0,00	12,00
Aantal AJ Wsw	231,00	241,10	10,10	231,00

Figuur 6: Overzicht baten en lasten WOZL Beschut 2.0 B.V.

Financieel - GR WSP Parkstad

De 1^{ste} begrotingswijziging 2022 GR WSP Parkstad is op 2 juni 2022 door het Algemeen Bestuur vastgesteld.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen bedraagt tot en met juni €2.967.000. Dit is €600.000 beter dan begroot.

Bedrijfsvoering

De kosten van bedrijfsvoering betreffen de kosten van de bedrijfsvoering van WSP Parkstad, het Algemeen Bestuur en de directie. De kosten tot en met juni zijn €21.000 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat er in het 1^{ste} halfjaar van 2022 een aantal onderzoeken hebben plaatsgevonden die niet waren meegenomen in de 1^{ste} begrotingswijziging 2022.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met juni is €515.000 beter dan begroot. De post 'verbonden partijen' betreft de financiële resultaten van WSP Parkstad Detachering B.V. (inclusief de ondersteunende diensten) en Beschut OZL B.V. (bedradingen). Voor een toelichting wordt verwezen naar de paragraaf Financieel - Detacheringen.

Uitvoering Participatiewet

WSP Parkstad voert de uitstroombfase samen met de (I)SD'en van de zeven Parkstadgemeenten voor de Participatiewet uit en voert de werkgeversbenadering

voor de GR WOZL uit.

Het operationeel resultaat is tot en met juni €106.000 beter dan begroot. Van de begrote formatie van 18,01 fte is ultimo juni 16,28 fte gerealiseerd.

Duale Poort Heerlen

De lasten die gemaakt worden voor de Duale Poort komen volledig voor rekening van de gemeente Heerlen. Tot en met juni bedragen de lasten €65.000 die voornamelijk bestaan uit salariskosten.

Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	tm juni 2022			2022
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.
Bedrijfsvoering				
baten	-	0	0	-
lasten	-39	-60	-21	-78
	-39	-60	-21	-78
Verbonden Partijen				
baten	-	-	-	-
lasten	-2.662	-2.147	515	-5.275
	-2.662	-2.147	515	-5.275
Uitvoering Participatiewet				
baten	-	-	-	-
lasten	-866	-760	106	-1.732
	-866	-760	106	-1.732
Duale Poort Heerlen				
baten	-	65	65	-
lasten	-	-65	-65	-
	-	-	-	-
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-3.567	-2.967	600	-7.085

Figuur 7: Overzicht baten en lasten GR WSP Parkstad

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m juni 2022 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfsvoering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatiewet	Totaal financiering
Beekdaelen	2.078	141.234	31.007	174.319
Brunssum	4.711	320.142	83.615	408.468
Gulpen-Wittem *	980	66.605	0	67.585
Heerlen	13.737	933.530	441.302	1.388.570
Kerkrade	9.120	619.726	169.553	798.398
Landgraaf	4.887	332.108	114.971	451.966
Simpelveld	1.147	77.974	12.775	91.896
Vaals *	773	52.539	0	53.312
Valkenburg*	755	51.293	0	52.048
Voerendaal	623	42.350	12.775	55.748
totaal	38.812	2.637.500	865.998	3.542.310

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 8: Totale bijdragen deelnemende gemeenten GR WSP Parkstad

Toelichting

De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 6/12 van de 1^{ste} begrotingswijziging 2022 van de GR WSP Parkstad.

Financieel - WSP Parkstad Detachering B.V.

WSP Parkstad Detachering B.V. (inclusief de ondersteunende diensten) en Beschut OZL B.V. zijn opgenomen in de exploitatie.

Omzetwaarde en brutomarge

Ondanks het wegvallen van de omzet Detachering Bedradingen per 1 april ligt de totale omzet tot en met Q2 €141.000 boven begroting. Een belangrijke negatief effect in de omzet wordt veroorzaakt door gemeentelijke werkbedrijven als gevolg van hoog ziekteverzuim (totaal negatief €70.000). De brutomarge verloopt parallel aan de omzet.

Personeelskosten

In de personele kosten niet-Sw was de cao-stijging niet opgenomen in de begroting. Tevens zijn gede-tacheerde cao-ers Bedradingen per 1 april weer in de exploitatie gekomen van verbonden partijen. De besparing op de overige personele kosten Sw is slechts gedeeltelijk structureel (deels vervallen van vervoerskosten Bedradingen).

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten vallen €145.000 lager uit ten opzichte van de begroting. De verwachting is echter dat deze in het tweede halfjaar alsnog gerealiseerd worden.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt €5.567.000 en is daarmee €360.000 beter dan begroot.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van de Sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat is €155.000 beter dan begroot.

De loonkosten Sw zijn in totaliteit €189.000 lager dan begroot. Het hoeveelheidseffect (minder Sw-medewerkers) bedraagt €62.000. Daarnaast is er een positief prijsverschil (inclusief sociale lasten WAO) van €127.000.

De rijkssubsidie is €34.000 lager dan begroot als gevolg van lager aantal arbeidsjaren (2,56 AJ).

Nettoresultaat

Het nettoresultaat in het 1^{ste} halfjaar bedraagt negatief €2.147.000 en is daarmee €515.000 beter dan begroot.

Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V.

(bedragen x € 1.000,-)

Begroot netto resultaat	-2.662
Hogere brutomarge	144
Lagere personeelskosten	72
Lagere bedrijfskosten	144
Beter subsidieresultaat	155
Totale resultaatverbetering t.o.v. 1ste begr.wijz.	515
Gerealiseerd netto resultaat	-2.147

Figuur 9: Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V.

Omschrijving	1ste begr. wijz. t/m juni	realisatie t/m juni	verschil	1ste begr. wijz.
Externe omzet	10.043	9.964	-79	19.571
Interne omzet	0	0	0	0
Mutatie gereed prod./onderh. werke	0	219	219	0
Omzetwaarde	10.043	10.183	141	19.571
Grondstoffenverbruik	-5	-5	0	-10
Uitbesteed werk	-53	-50	-3	-106
Inhuur derden t.b.v. van productie	0	0	0	0
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-58	-55	-3	-116
Bruto marge	9.985	10.129	144	19.455
Personeelskosten				
personele kosten SW	-1.036	-922	114	-2.210
personele kosten n-SW	-2.405	-2.448	-42	-4.771
Totaal Personeelskosten	-3.442	-3.370	72	-6.981
Bedrijfskosten				
Afschrijvingskosten	-24	-25	0	-49
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-533	-472	61	-1.066
Dienstverlening	-703	-666	37	-1.406
Overige bedrijfskosten	-75	-29	47	-151
Totaal Bedrijfskosten	-1.336	-1.192	144	-2.672
Bedrijfsresultaat	5.207	5.567	360	9.803
Operationeel resultaat	5.207	5.567	360	9.803
Lonen SW	-38.297	-38.108	189	-75.223
Wet Liv	0	0	0	348
Rijkssubsidie SW	30.428	30.394	-34	59.797
Subsidieresultaat	-7.869	-7.714	155	-15.078
Netto resultaat	-2.662	-2.147	515	-5.276
Aantal FTE Wsw	2.085,00	2.081,62	-3,38	2.048,00
Aantal FTE N-Wsw	58,30	57,82	-0,48	58,30
Aantal AJ Wsw	2.124,00	2.121,44	-2,56	2.087,00

Figuur 10: Overzicht baten en lasten WSP Parkstad Detachering B.V.



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

