



Kwartaalrapportage
Q3 2019

Leeswijzer

Bekijk je deze rapportage digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent



Download onze app



Highlights Q3

ICT migratie

Na een intensieve voorbereidings- en testperiode heeft de migratie naar onze nieuwe ICT omgeving succesvol plaatsgevonden.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim blijft in Q3 bestendig onder de begrotingsdoelstellingen.

€2,0 mio

De financiële resultaten t/m september zijn €2,0 mio beter dan begroot, met name veroorzaakt door een beter operationeel resultaat. Dit is het gevolg van meer omzet met hogere tarieven en besparing van kosten.

Werk-leerlijn

I.s.m. Meander is een nieuwe derde werkleerlijn opgestart voor hulp bij het huishouden binnen de Thuiszorg.

Voorwoord

Wij presenteren hiermee de derde kwartaal-rapportage 2019 van de GR WSP Parkstad.

In navolging op Q2 ligt ook in Q3 het aantal arbeidsjaren voor de Sw onder begroting, wat een positief effect heeft op het resultaat. Financieel zijn we in Q3 in staat gebleken de lijn van het operationeel resultaat voort te zetten. Deze is € 1.538.000 hoger dan begroot. Dat komt vooral door een hogere omzet als gevolg van hogere tarieven en doorgevoerde kostenbesparingen.

In het kader van de Participatiewet blijft de gezamenlijke uitstroom flink achter op de begroting. Totaal zijn tot en met Q3 841 plaatsingen geregistreerd ten opzichte van de doelstelling van 1.641 plaatsingen.

In Q3 heeft directie en management WSP Parkstad tijdens enkele bijeenkomsten gesproken over de ontwikkelingen en concretisering van de doelstellingen voor de komende jaren en heeft dit verwoord in het Ondernemingsplan 2020. Dit plan zal in november voorgelegd worden aan het Algemeen Bestuur.

In dit kwartaal is tevens geïnvesteerd in de verdere optimalisering van de ketensamenwerking ten behoeve van de Participatiewet. Directies van de (I)SD'en, mensontwikkelbedrijven en WSP Parkstad hebben kritisch gekeken naar de diverse fasen in het In-, Door en Uitstroom proces (IDU-proces). Op onderdelen verbeteringen aangebracht, alsmede aanvullende operationele afspraken gemaakt. Het e.e.a. is uitgewerkt in het Werkplan Instroom, Doorstroom en Uitstroom Parkstad.

Fred Dijk
Algemeen directeur/Secretaris

Martijn Lamberti - Henquet
Commercieel directeur

Inhoud

1	KPI's	6	>
---	-------	---	---

2	Sales	7	>
---	-------	---	---

3	Detachering	16	>
---	-------------	----	---

4	Marketing & Communicatie	19	>
---	--------------------------	----	---

5	Personeel & Organisatie	21	>
---	-------------------------	----	---

6	ICT	24	>
---	-----	----	---

7	Finance	25	>
---	---------	----	---

- < naar vorige pagina
- > naar volgende pagina
- ≡ naar inhoudsopgave

1 KPI's

WSP Parkstad	Begroot t/m sept	Realisatie t/m sept	Norm 2019
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	€-9.459.000	€-7.449.000	€-12.390.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet - Uitstroom uit de uitkering (FT/PT)	1.231	841	1.641
Plaatsingen Detacheringen SW	158	235	210
Aantal afgesloten werkgeversarrangementen	*	1	**
Aantal openstaande vacatures ****	*	143	**
Aantal openstaande baanopeningen ****	*	205	**
Werkgeverstevredenheid op basis van M&S module **	*	uitslag meting volgt in jaarverslag	7
Werknemerstevredenheid op basis van MTO	*	6,8	verwacht tussen de 5 en 6 ***
Awareness bij werkgevers	*	uitslag meting volgt in jaarverslag	**

* Niet bepaald voor begroting 2019.

** Nog niet bepaald voor de 1ste begrotingswijziging 2019

*** Betreft een eerste nulmeting in 2019, derhalve is een verwachting uitgesproken in plaats van een norm / doelstelling.

**** Een vacature kan bestaan uit meerdere baanopeningen wanneer er meerdere mensen op een vacature geplaatst kunnen worden.

Nog niet gekwantificeerde KPI's zullen medio 2019 nader worden ingevuld in overleg met de participerende gemeenten.

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

WOZL 1 B.V. en haar dochterondernemingen	Begroot t/m sept	Realisatie t/m sept	Norm 2019
Operationeel resultaat	€8.533.000	€10.070.000	€10.676.000
Declarabele uren per jaar IDT	1.082	1.077	1.440
Plaatsingen Detacheringen SW	158	235	210
Doorstroom van de interne Deta-werkplaats (fte)	32	36,54	43
Ziekteverzuim totaal	15%	14,8%	15%
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	13,7%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 2 inclusief Bedradingen	15%	17,6%	15%
Ziekteverzuim GDT Deta 3	15%	13,1%	15%
Ziekteverzuim interne Deta-werkplaats	20%	27,4%	20%

Figuur 2: KPI's WOZL

2 Sales

SprincPlank Traineeship

Zoals in de kwartaalrapportage van Q2 reeds is aangegeven, is de pilot van SprincPlank positief verlopen. SprincPlank wordt vanaf Q4 structureel ingezet, waarbij er ieder kalenderkwartaal een groep van twaalf kandidaten in zal stromen ter ontwikkeling en toeleiding naar duurzame arbeid. De eerst volgende groep van twaalf kandidaten zal in oktober 2019 instromen.

Masterclass Sprinc

In Q2 heeft de eerste Masterclass plaats gevonden met onder andere de thema's; arbeidsmarkt vanuit de historie tot heden, boeien en binden van het huidige zittend personeel en hoe om te gaan met krapte op de arbeidsmarkt. Op 18 september heeft de tweede Masterclass plaats gevonden waar diverse thema's rondom wet- en regelgeving zijn besproken. Een greep uit de besproken onderwerpen; proefplaatsing, loonkostensubsidie, interne jobcoaching en loonwaardemeting. Om meer informatie rondom het thema loonwaardemeting te kunnen bieden heeft één van de loonwaardemeters van WSP Parkstad (Ruud Stassen) het totale proces toegelicht en daarbij aangegeven wie wanneer welke rol heeft (zowel vanuit werkgever als werknemer).

Sectoraal regionaal werken

Inmiddels zijn de contacten buiten de Parkstad regio in de sector Zorg geïntensiveerd, waarbij in Q4 de

focus nog meer zal liggen op de totstandkoming van de samenwerking met Envida. In Q3 hebben meerdere gesprekken plaats gevonden om deze mogelijke samenwerking vorm te geven. De vraag c.q. behoefte vanuit Envida is concreet gemaakt waarop door WSP Parkstad in Q3 gereageerd is met een voorstel voor inzet van kandidaten. In Q4 wordt een terugkoppeling vanuit Envida verwacht, waarnaar de vervolgstappen gepland kunnen worden.

Molenwei de nieuwe (derde) werk-leerlijn bij Meander

Na de succesvolle inzet en evaluatie van de eerste en tweede werk-leerlijn is in Q3 de derde werk-leerlijn van start gegaan bij Meander. De derde werk-leerlijn is opgezet voor de tak Hulp bij Huishouden en bereidt kandidaten voor op werk binnen de thuiszorg. Werk dat in de basis anders is dan bij de andere twee werk-leerlijnen omdat men hier uiteindelijk zelfstandig cliënten thuis zal bezoeken. Ook voor deze derde werk-leerlijn betreft het een ontwikkelplek (voor de PW met behoud van uitkering) met een maximale duur van drie maanden. De snelheid van ontwikkeling van de kandidaat bepaalt de verblijfsduur in de werk-leerlijn. De kandidaat ontvangt één op één begeleiding op inhoudelijke taken. Men wordt volledig begeleid en opgeleid met als doel: de kortste weg richting betaalde en duurzame arbeid in een passende functie. Daarnaast biedt een interne jobcoach binnen Meander intensieve begeleiding op werknemersvaardigheden

en waar mogelijk ook ondersteuning op de overige leefgebieden. Op het moment dat men een positieve ontwikkeling heeft doorgemaakt, maar na drie maanden nog niet klaar is om de functie zelfstandig uit te voeren, kan bij de consultant van de gemeente nog een verlenging van de periode met behoud van uitkering van nogmaals drie maanden worden aangevraagd. De kortste weg naar betaalde en duurzame arbeid in een passende functie blijft het doel.

Werk-leerlijn EMMA

Eerder dit jaar is de samenwerking tussen EMMA en WSP Parkstad opnieuw bevestigd en zijn de contractafspraken voor wat betreft de Sw-populatie verlengd t/m 2025. Voor de instroom vanuit PW is destijds afgesproken dat dit in 2019 anders vorm gegeven zou worden. In Q2 hebben hier de voorbereidingen voor plaatsgevonden en vanaf september kunnen kandidaten uit Parkstad aangemeld worden voor instroom bij EMMA via de werk-leerlijn. Iedere kandidaat start bij EMMA Werkt, waar de diagnose fase van het traject is georganiseerd. Indien dit voor de betreffende kandidaat het hoogst haalbare bedrijfsonderdeel blijkt, zal onderzocht worden of op deze afdeling structurele mogelijkheden zijn. Waarbij het doel altijd is om iedere kandidaat naar een zo hoog mogelijk niveau binnen een viertal andere afdelingen (productie en logistiek) van EMMA door te ontwikkelen middels de werk-leerlijn. Er kunnen in totaal op jaarbasis twaalf kandidaten via deze werk-leerlijn instromen.

Plaatsingen op werk-leerlijnen

De plaatsingen op werk-leerlijnen bij Mondriaan en SGL blijven achter aangezien deze werk-leerlijnen enkel voorzien in het ontwikkeldoel van kandidaten. Bij deze werk-leerlijnen is geen perspectief op uitstroom naar betaald werk. In de praktijk krijgen plaatsingen naar andere trajecten voorrang (Zuyderland, Meander, SprincPlank etc.) waar wel een betaalde baan mogelijk is.

Met name voor de doelgroep 30-80% arbeidsfit is de infrastructuur van een werk-leerlijn uitermate geschikt om ontwikkeling naar betaald werk te realiseren. Momenteel worden de beschikbare plekken binnen werk-leerlijnen echter nog onvoldoende benut.

In figuur drie is te zien hoe de instroom op de werk-leerlijnen in Q3 zijn geweest.

Achterblijven aantal plaatsingen

Gaandeweg het jaar 2019 is gebleken dat de doelstelling van 1641 plaatsingen voor 2019 moeilijk haalbaar lijkt. Hierbij is de ketensamenwerking een aandachtspunt, dat inmiddels uitgebreid is besproken met alle ketenpartners. Hierin is in Q3 2019 geïnvesteerd en is de ketensamenwerking verder uitgewerkt in het Werkplan Instroom, Doorstroom en Uitstroom Parkstad. Voor het resterende kwartaal van 2019 proberen we toch zo dicht mogelijk bij de doelstelling van 1641 geplaatste kandidaten te komen.

Tevens merkten de werkbedrijven dat de kandidaten

die in de huidige (krappe) arbeidsmarkt nog niet werkzaam zijn, vaak een niet direct overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit betekent dat de arbeidsfit trajecten via de gemeentelijke werkbedrijven en ontwikkeltrajecten bij werkgevers van een steeds groter belang worden om ook deze groep kandidaten naar passende en duurzame arbeid te begeleiden. Mogelijk dat de duur van het ontwikkeltraject hierdoor langer wordt.

Perspectief op Werk

Het actieplan Perspectief op Werk kent zes concrete acties die binnen de arbeidsmarkt regio zullen worden uitgezet. In Q3 is in gezamenlijkheid met de drie WSP'en, gemeenten en UWV gewerkt aan het samenstellen het focusbestand van de kandidaten. De voorbereidingen zijn getroffen voor een Kick-off event dat begin Q4 zal worden georganiseerd, daarbij zullend de WSP'en, de gemeenten, UWV, SGA en het

Leerwerkloket aanwezig zijn. De bedoeling is dat de kandidaten kennismaken met de verschillende mogelijkheden op de arbeidsmarkt en dat in Q4 gestart wordt met de individuele gesprekken.

Vorbereiding / Samenwerking WvH

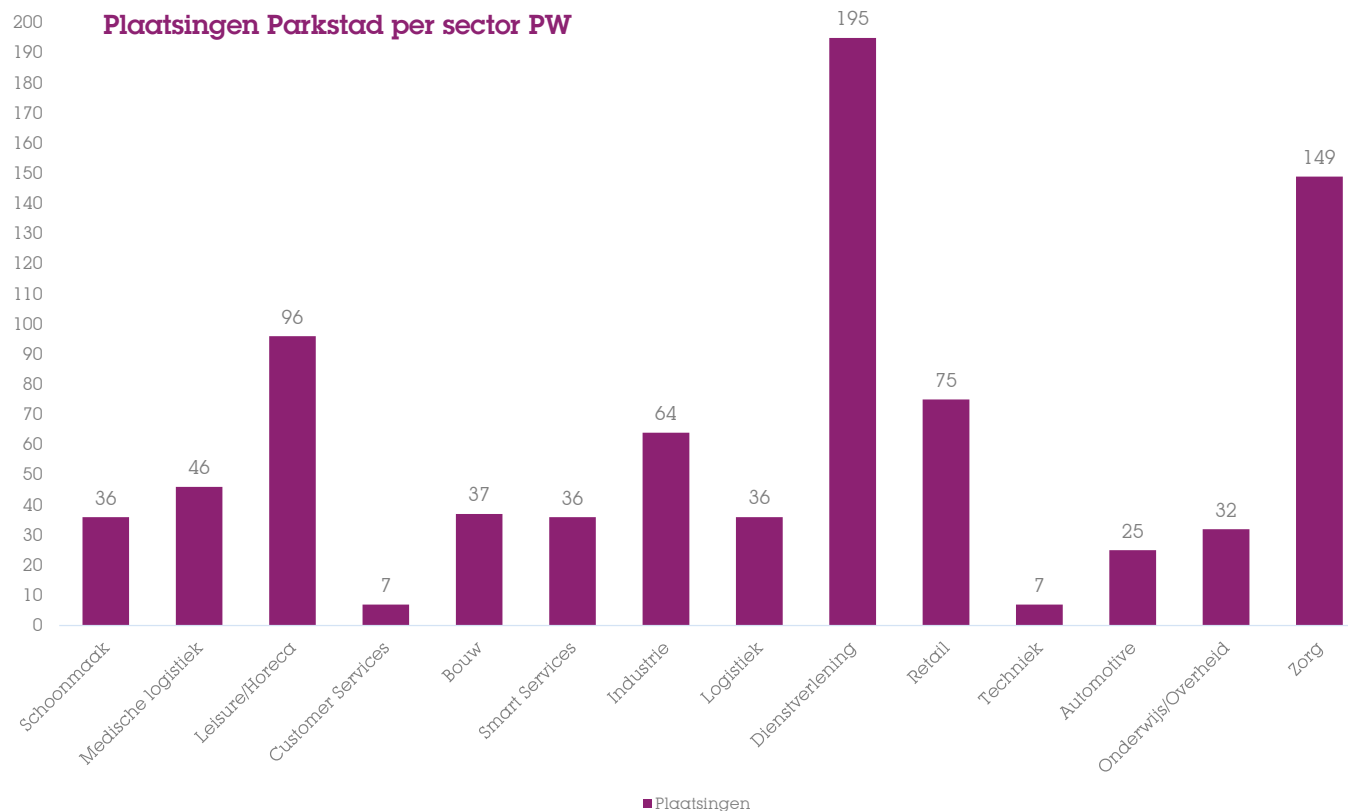
In het derde kwartaal zijn de voorbereidingen getroffen voor een intensieve samenwerking tussen Werk voor Heerlen en WSP Parkstad. De afspraak is dat via Werk voor Heerlen jaarlijks 150 kandidaten uit de PW worden voorbereid op plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt. Plaatsing (de daadwerkelijke uitstroom) gebeurt in nauwe samenwerking met WSP Parkstad. Om dat proces zo goed mogelijk vorm te geven is de functie van een dedicated accountmanager ontwikkeld, die alle plaatsbare kandidaten vanuit Werk voor Heerlen samen met de frontoffice van WSP Parkstad zal plaatsen. De dedicated accountmanager start in Q4.

Werkgever	Prognose 2019	Plaatsingen Q3	Plaatsingen totaal 2019
Meander	25	4	14
Mondriaan	5	0	0
SGL	4	0	0
Rd4	20	3	7
Emma Safety Shoes	10	5	8
Jumbo	1	1	2
Polygarde	8	1	5
Totaal	73	14	36

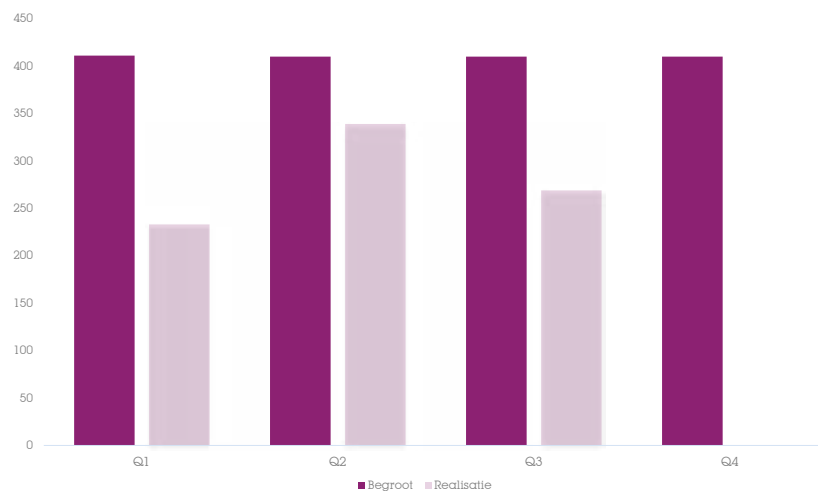
Figuur 3: Overzicht plaatsingen Werk-leerLijn

Werkgever	Prognose 2019	Gemeente	Aantal aangeboden	Aantal starters	Aantal afgewezen	Reden afwijzing
TOTAAL	103		142	62	80	
Zuyderland Care totaal	48		112	42	70	
Zuyderland Care DGR Project is afgerond in Q3		Westelijke Mijnstreek UWV Midden Limburg Parkstad (Heerlen)	20 8 9 1	7 5 4 1	13 3 5 0	Communicatief Niveau Affiniteit doelgroep
Zuyderland Care Woonhulp Project is afgerond in Q3		Westelijke Mijnstreek UWV Midden Limburg Parkstad (2 Heerlen, 2 Kompas, 1 Sw, 1 Kerkrade) Zelf gereageerd vanuit uitkeringssituatie	44 14 1 6 9	19 6 0 0 0	25 8 1 6 9	Communicatief Niveau Affiniteit doelgroep
Balanz (Start Q1 2020)	10		0	0	0	
Tacittraject	5	Heerlen	2	0	2	
Springplank pilot (Pilot is afgerond in Q3, start groep in Q4)	15		12	8	4	
Kobelco		Landgraaf	1	1	0	Na start bij Balanz gestopt en gestart bij Horeca
Balanz		Landgraaf Nuth	1 1	1 1	0 0	
Meander		Heerlen Landgraaf	1 1	1 1	0 0	
SGL		Heerlen	2	2	0	
Gras Bouw		Landgraaf	1	1	0	
Doc Morris		Heerlen	1	0	1	Contract niet ondertekend en niet gestart
Overig		Heerlen Heerlen Heerlen Heerlen	1 1 1 1	0 0 0 0	1 1 1 1	Langdurig ziek Geen kinderopvang Psychisch, niet arbeidsfit
Beyond	25		16	12	4	
Eagle Simrax		Heerlen Heerlen Brunssum Brunssum Landgraaf Vaals	7 2 4 1 1 1	7 0 4 0 0 1	0 2 0 1 1 0	Motivatie, keuze voor betaalde baan Fysiek niet haalbaar Taak onvoldoende

Figuur 4: Overzicht werkgeversarrangementen 2019



Figuur 5: Plaatsingen per sector PW



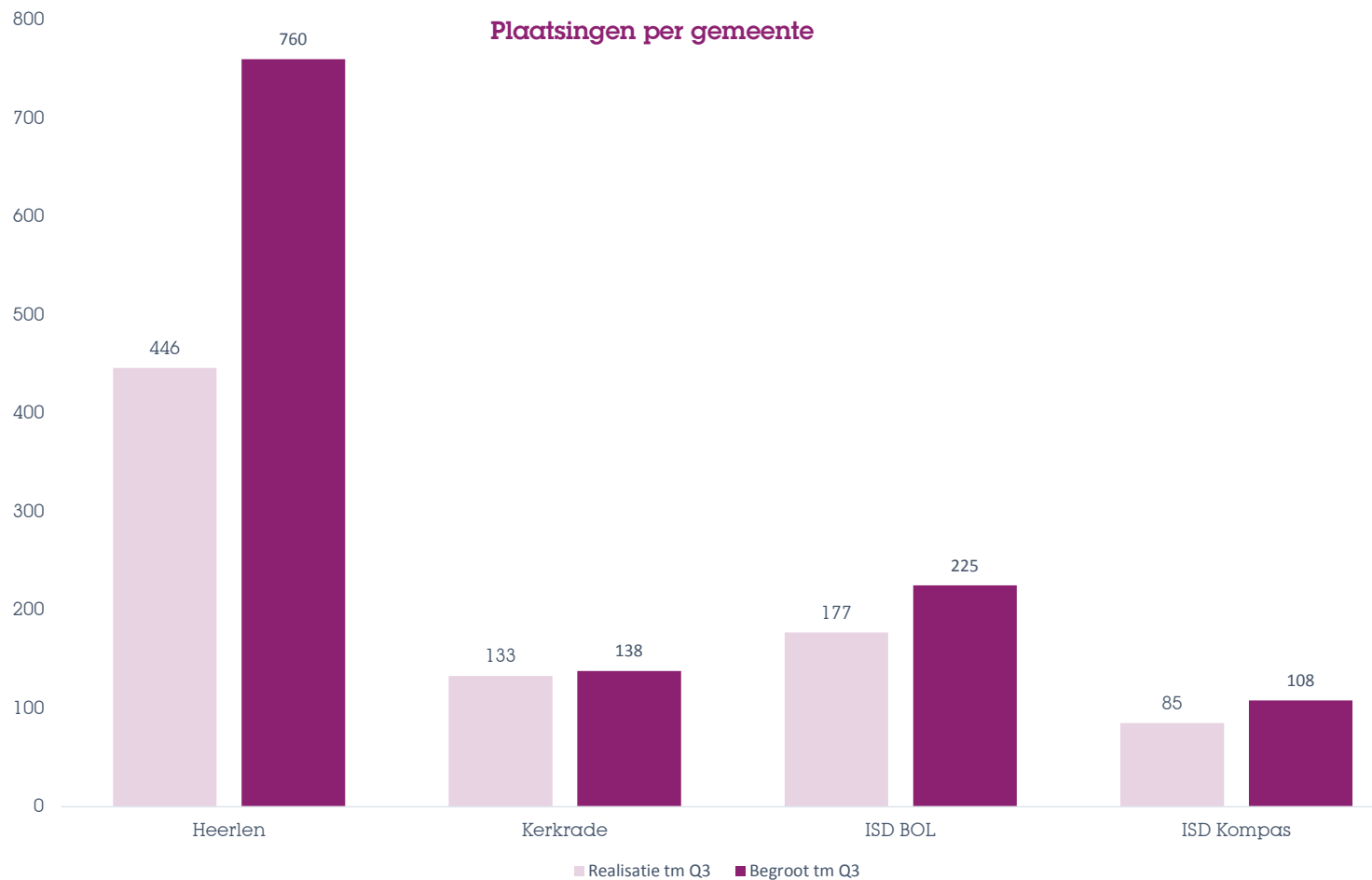
Figuur 7: Plaatsingen PW

	Begroot	Realisatie
Q1	411	233
Q2	410	339
Q3	410	269
Q4	410	0
Totaal	1641	841

Figuur 8: Plaatsingen PW

Werkgever	Aantal plaatsingen
Meandergroep	97
Stichting werk voor Heerlen	38
DocMorris	24
Wiertz Personeelsdiensten	12
CSU	10
Timing Uitzendbureau	8
Boston Scientific	7
Sevagram	7
WOK Restaurant Plaza	7
Henssen BV	6

Figuur 6: Top tien werkgevers plaatsingen PW

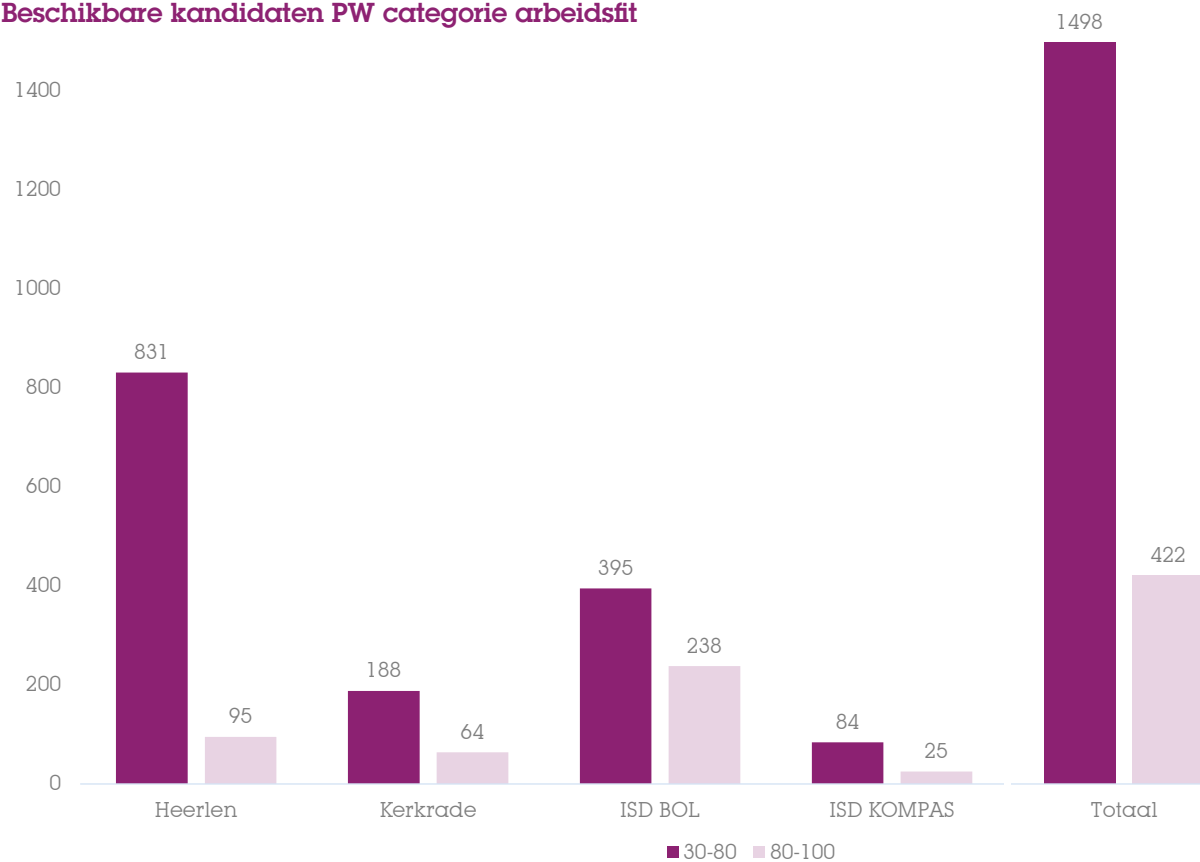


Figuur 9: Plaatsingen per gemeente

	Heerlen	Kerkrade	ISD BOL	ISD Kompas	Totaal
Q1	118	48	50	17	233
Q2	171	52	68	38	329
Q3	157	33	59	30	279
Q4					
Totaal	446	133	177	85	841

Figuur 10: Plaatsingen per gemeente

Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

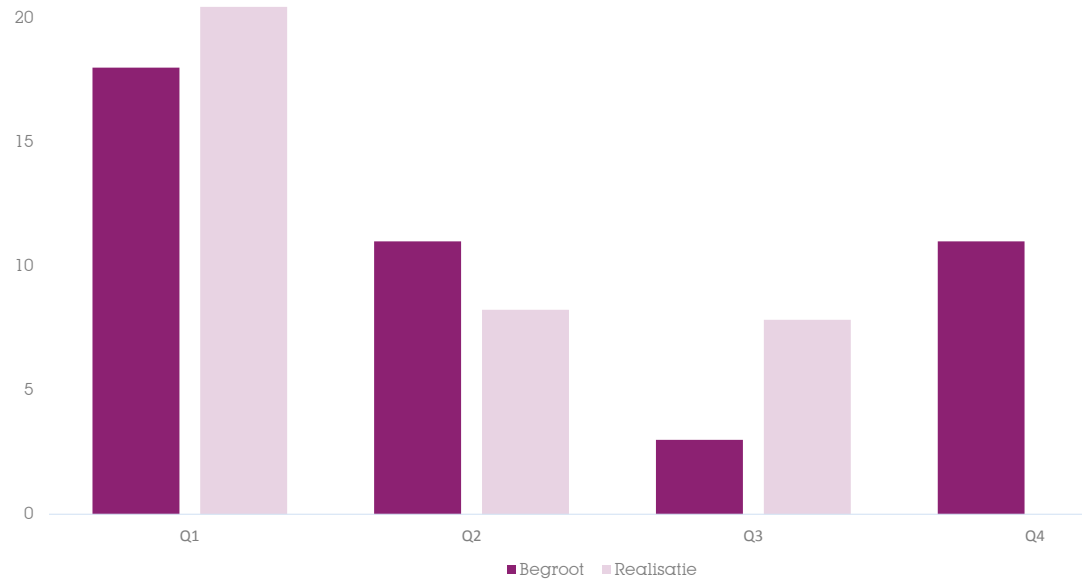


Figuur 11: Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

	30-80	80-100	Totaal
Heerlen	831	95	926
Kerkrade	188	64	252
ISD BOL	395	238	633
ISD KOMPAS	84	25	109
Totaal	1498	422	

Figuur 12: Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

Beschut naar Detachering

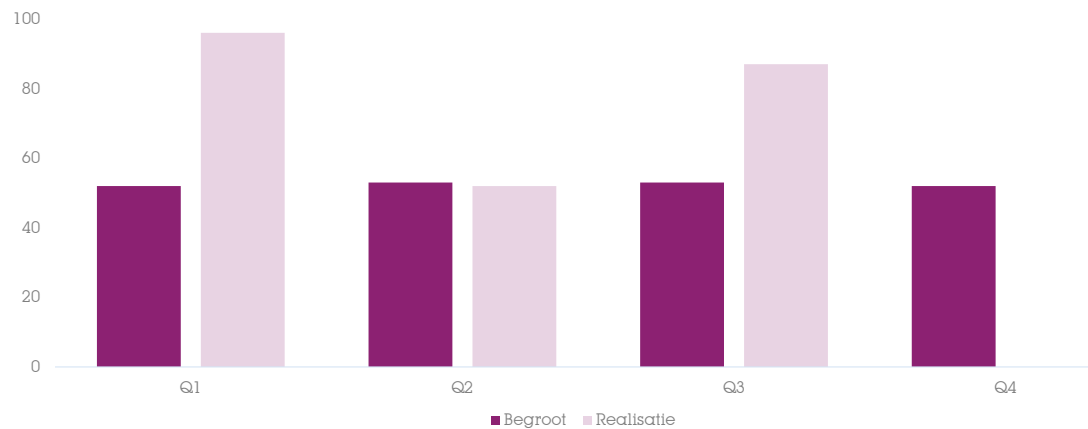


Figuur 13: Beschut naar Detachering

	Begroot	Realisatie
Q1	18	20,45
Q2	11	8,24
Q3	3	7,84
Q4	11	

Figuur 14: Beschut naar Detachering (fte)

Plaatsingen Sw Detachering totaal



Figuur 15: Plaatsingen Sw Detachering totaal

	Begroot	Realisatie
Q1	52	96
Q2	53	52
Q3	53	87
Q4	52	

Figuur 16: Plaatsingen Sw Detachering totaal

Social return

De periode juli 2019 t/m september 2019 was een rustige periode met aanmeldingen van aanbestedingen maar ook op invulling van Social return. De vakantieperiode ligt hier uiteraard aan ten grondslag en de bouwvakantie, waarin het grootste gedeelte van de opdrachtnemers vier weken bedrijfssluiting heeft gehad.

Ontwikkeling digitaal systeem

In de eerste week van juli is het verbeterde digitaal systeem live gegaan, waarbij ook de nieuw ontwikkelde online Portal SROI is gelanceerd. De online Portal SROI vervangt hiermee het voorgaande Excel rapportageformulier. Middels een persoonlijk account dient de opdrachtnemer nu de rapportage zelf in en geeft hen direct inzicht in hun lopende Social return opdrachten en status van invulling. Zo creëren we beter inzicht voor de opdrachtnemers en daarmee ook meer awareness over Social return bij de opdrachtnemers. Voor WSP Parkstad levert het ook vele voordelen op, waarbij de grootste winst zit in beperking van de administratieve verwerking van de rapportages. Tevens kan een opdrachtnemer alleen kandidaten invoeren die vooraf door WSP Parkstad zijn beoordeeld en goedgekeurd. Dit zorgt voor een beter totaal overzicht van de opgevoerde Social return kandidaten en diens uitkeringsachtergronden.

Overleg Bouwsector:

Met de collega SROI functionarissen van Maastricht

en Sittard - Geleen is samen met Bouwend Nederland het initiatief genomen in het organiseren van een presentatie voor consulenten van de sociale diensten in Parkstad. Hier zijn een tweetal bouw- en infra bedrijven voor benaderd om een bijdrage te leveren aan deze presentatie. Doel is om de mogelijkheden in de bouwsector onder de aandacht te brengen, wat moet leiden tot meer aanbod van kandidaten. Er hebben drie overleggen plaatsgevonden voor afstemming van de inhoud van de presentatie. De presentatie vindt plaats op 14 november 2019.

Baanopeningen:

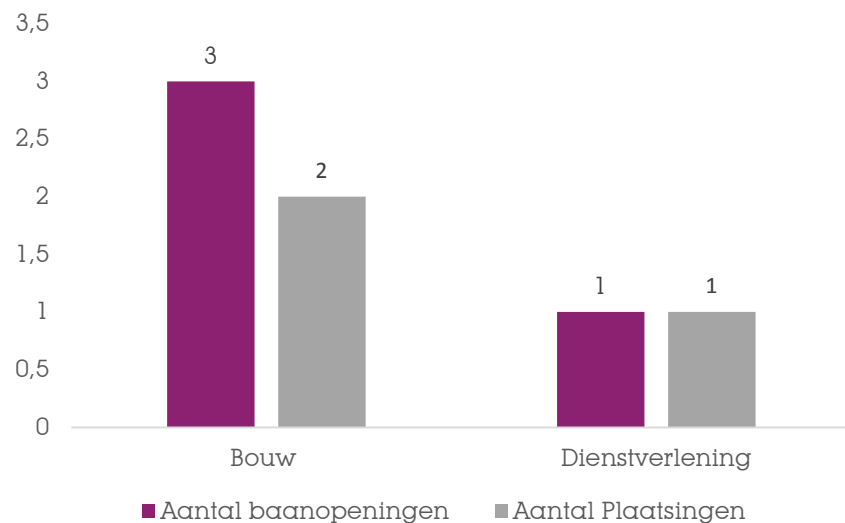
In het derde kwartaal zijn er zestien gunningen binnengekomen bij WSP Parkstad, waarvan dertien gunningen in de bouw- en infra sector waren. Na de bouwvakantie zijn vanuit deze gunningen met dertien opdrachtnemers prestatieafspraken gemaakt inzake de invulling Social return. Vanuit deze bedrijfsbezoeken zijn vijf baanopeningen gecreëerd, waarvan drie in de bouw- en infrasector en twee in de sector dienstverlening. Drie van de vijf vacatures zijn ingevuld en op twee vacatures loopt de selectieprocedure nog.

Gemeente	Status	Aantal	Opdrachtwaarde	Totale opdrachtwaarde	SROI bedrag	SROI bedrag ingevuld
Beekdaelen	Aangekondigd Gegund Inkoop advies	0 1 2	€ 276.845 € 480.000	€ 756.845		€ 15.137
Brunssum	Inkoop advies	1	€ 229.000	€ 229.000		
Heerlen	Aankondiging Gegund	1 1	€ 200.000 € 286.770	€ 486.770	€ 5.735	
Kerkrade	Gegund	1	€ 337.600	€ 337.600		€ 6.752
Landgraaf	Aankondiging	1	€ 2.000.000	€ 2.000.000		
Simpelveld	Aankondiging	0				
Voerendaal	Aankondiging	0				
SSC-ZL*	Aankondiging	0				
Totaal Parkstad gemeenten		8	€ 3.810.215	€ 3.810.215	€ 27.624	

*Betreft enkel alleen aanbestedingen die bij WSP Parkstad zijn belegd na verdeling met de regiofunctionarissen SROI Westelijke Mijnstreek en Maastricht.

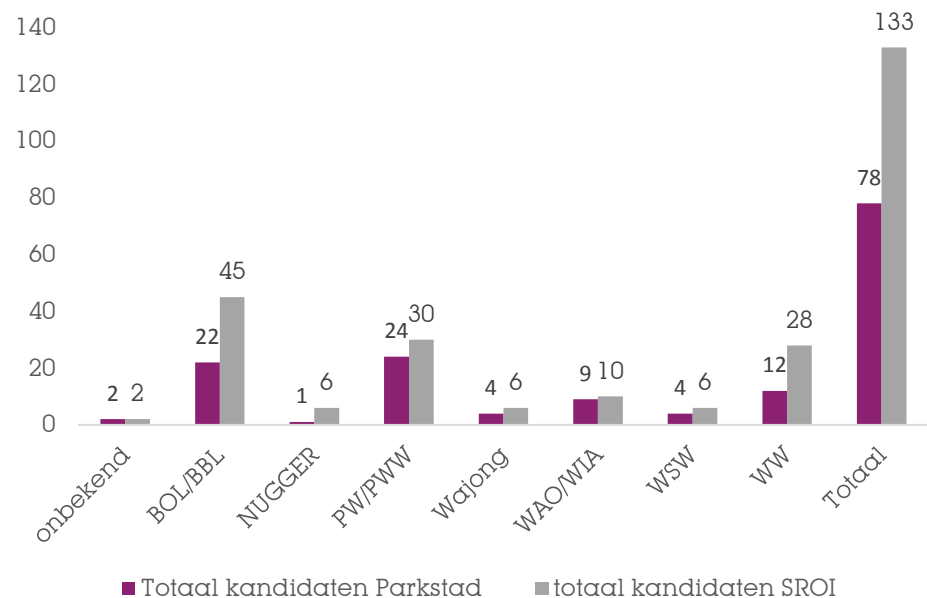
Figuur 17: Overzicht aanbestedingen Parkstad

Baanopeningen en plaatsingen (PW+Sw) in het kader van SROI door WSP Parkstad



Figuur 18: Baanopeningen en plaatsingen PW + Sw

Plaatsingen SROI per doelgroep



Figuur 19: Doelgroep SROI

Gemeente/ Doelgroep	Onbe- kend	BOL/ BBL	NUGGER	PW/ WWB	Wajong	WAO/ WIA	WSW	WW	Totaal
Beekdaelen				3				2	5
Brunssum			1	1	2				4
Heerlen				2				1	3
Kerkrade					1		2		3
Simpelveld									0
Landgraaf									0
Voerendaal								1	1
Onbekend									0
Totaal kandidaten Parkstad			1	6	3		2	4	16
Maastricht/ Heuvelland				1					1
Westelijke Mijnstreek			1					1	2
Buiten Zuid-Limburg		2		2				5	9
Totaal kandidaten SROI		2	3	9	3		4	10	28

Figuur 20: Overzicht doelgroep Social Return

3 Detachering

Highlights Detachering

- Zes medewerkers hebben in Q3 elders een dienstverband aanvaard in het kader van Begeleid Werken. Plaatsing heeft plaatsgevonden bij de volgende bedrijven, Schoonmaakbedrijf Zuiver (2), Stamicarbon (1), gemeente Valkenburg (2) en belastingdienst Heerlen (1).
- In het derde kwartaal zijn zes medewerkers op detacheringbasis geplaatst bij zes nieuwe klanten.
- Per 01-07 is een nieuwe groepsdetachering opgestart bij bestaande klant Geruba Chocolate in Schinnen. Deze groep van acht medewerkers is gerealiseerd vanuit doorstroom vanuit de Deta-werkplaats.
- Ook in het derde kwartaal zijn weer een aantal objecten beëindigd door de inlener (vanwege diverse redenen), van de 268 vervallen plaatsingen zijn inmiddels 235 medewerkers (ruim 88 %) weer herplaatst op ander duurzaam passend werk.
- Vanuit de Deta-werkplaats hebben in Q3 een achttal medewerkers ondersteuning geboden aan de groepsdetachering Nora in Gronsveld.
- Als gevolg van teruglopende verkopen in de Automotive ligt het werkaanbod binnen de groepsdetachering Multifix onder begroting. We zijn samen

met de klant volop aan de slag alternatieve werkzaamheden in te faseren.

- Op de Deta-werkplaats is in het derde kwartaal hard gewerkt voor nieuwe klant Rondo Food (honden en katten snacks). Doel voor 2019 was de verwerking van tien miljoen stuks in één jaar. Inmiddels is duidelijk dat we daar ruimschoots overheen gaan en zelfs meer dan elf miljoen stuks zullen verwerken.

Algemene ontwikkelingen Detachering

De personele Sw-bezetting lag gedurende deze periode iets onder begroting (12 fte). Het ziekteverzuim van Detachering Totaal bedroeg 14,5%, hetgeen onder target ligt.

Met betrekking tot de niet Sw-bezetting zijn nog niet alle vacatures ingevuld, dit levert een financieel voordeel op. In de loop van het jaar worden de vacatures nog ingevuld, waardoor dit voordeel in de tweede helft 2019 komt te vervallen.

De teruggave van personeel van Balanz Facilitair leidt onder andere tot een tariefstijging en een verbetering van de gemiddelde opbrengst per uur. Daarnaast is er een hogere indexering geweest per 1 januari 2019 dan begroot (+1%) en zijn er een aantal herplaatsingen gerealiseerd op hogere tarieven.

Door een aantal kleine besparingen pakken de bedrijfskosten lager uit dan begroot. Dit alles heeft een positief effect van €403.000 op het gebudgetteerde operationele resultaat. Het netto resultaat tot en met september ligt €679.000 boven begroting.

Toelichting

De doorstroom van medewerkers naar een detachingsplek ligt tot en met het derde kwartaal vrijwel op begroting (in personen) In fte ligt de doorstroom zelfs voor op de begroting.

Activiteit	Aantal medewerkers
Vervallen plaatsing	268
Nieuwe plaatsing	235 (inclusief instroom)

Figuur 21: Plaatsingen Sw

Instroom vanuit Relim	fte
Begroot	7
Realisatie	3

Figuur 22: Instroom vanuit Relim

Zonder object bemiddelbaar	Absolute aantallen	% van de bezetting (2.643 mdw.)	Δ t.o.v. Q2
Tijdelijk intern geplaatst	101	3,8%	+0,2%
Zonder object thuis	34	1,2%	-0,1%
Totaal zonder object bemiddelbaar	135	5,0%	+0,1%

Figuur 23: Aantal medewerkers zonder object Per saldo 30-9-2019

Doorstroom t/m Q3	Begroot	Realisatie
fte	32	36,5
Aantal medewerkers		40

Figuur 24: Taskforce / doorstroom van deta-werkplaats naar detachering

	Mutaties vanaf start Taskforce 08-'18 t/m 09-'19	Realisatie t/m Q3	Begroting t/m Q3	Begrote doorstroom okt t/m dec. 2019	Jaarbegroting 2019
Totaal aantal personen in Deta-werkplaats bij de start	243	198	201		201
Doorstroom naar detachingsplek	-54	-40	-41	16 personen (gemiddeld 4 personen per maand)	-56
Terugstroom naar Beschut 2.0	-48	-23	-27		-31
Uit dienst	-25	-22	-11		-16
Sleutelfiguren overgeplaatst naar Beschut 2.0	-3	0			
Bezetting ultimo september, waarvan:	113	113	122		98
- Langdurige zieken > 6 maanden arbeidsongeschikt	-13				
- Korter dan 2 jaar voor pensionering	-23				
- In procedure terugstroom naar Beschut 2.0					
- Leidinggevend	-3				
Onderweg naar detachingsplek	74				

Figuur 25: Taskforce / doorstroom van deta-werkplaats naar detachering

Toelichting

- *Terugstroom naar Beschut 2.0:* Indien een Sw-medewerk(st)er door toenemende medische beperkingen niet in staat is te worden gedetacheerd, wordt onder strikte voorwaarden geplaatst bij Beschut 2.0.
- *Doorstroom naar detachingsplek:* een medewerk(st)er is geplaatst bij een inlener op een detachingsplek (groeps- of individueel gedetacheerd).
- *Uit dienst:* Dit betreft medewerk(st)ers die door pensionering, overlijden of anderszins het dienstverband is beëindigd.
- *Sleutelfiguur overgeplaatst naar Beschut 2.0:* Indien bij Beschut 2.0 een functie van sleutelfiguur vacant

komt, kan deze vanuit de groep Sw-medewerkers geworven worden. Deze sleutelfiguren zorgen ervoor dat een groep medewerkers ondersteund worden bij hun productie.

- *Langdurig zieken > zes maanden arbeidsongeschikt:* Personen die langdurig ziek zijn (> zes maanden arbeidsongeschikt), worden tijdelijk ontlast van de herplaatsingsactiviteit in afwachting van herstel.
- *Korter dan twee jaar pensionering:* Sw-medewerk(st)er blijft op de Wenckenbachstraat werken tot pensionering tenzij de medewerk(st)er zelf aangeeft gedetacheerd te willen worden.
- *In procedure terugstroom naar Beschut 2.0:*

Sw-medewerk(st)er die ten gevolge van toenemende medische beperkingen niet meer in staat is om te worden gedetacheerd, kan verzoeken om te worden geplaatst bij Beschut 2.0. Het verzoek is in behandeling bij de drie hoofdige interne commissie.

- *Leidinggevend:* Leidinggevende van een groep Sw-medewerkers, die gedetacheerd is bij een groepsdetachering of individueel is geplaatst.

4 Marketing & Communicatie

Nieuwsberichten

Een greep uit de nieuwsberichten van het derde kwartaal.



Pensioenfonds PWRI uitroepen tot beste pensioenfonds 2019



Nieuwe look beschutte locatie aan Sourethweg in Heerlen



Sun en Mark gaan als een trein bij Medipoint



Je gaat steeds over je grenzen heen, maar je doet het wel



WSP Parkstad in podcast De Limburger over laaggeletterdheid



Twee helden van WSP Parkstad vertellen over aanpak schuldenproblematiek

Nieuwe documentstijl

In het derde kwartaal is gewerkt aan een doorontwikkeling van corporate documenten. Dit is terug te zien in het hernieuwde ontwerp van het Ondernemingsplan 2020 en ook in deze kwartaalrapportage. De doorontwikkeling van deze documenten heeft tot gevolg dat informatie compacter, makkelijker leesbaar en eenduidiger is. Daarnaast ondersteunt het de corporate identity van WSP Parkstad die zo steeds herkenbaarder zal worden.

Intensivering nieuwsitems

Met de komst van de additionele marketing en communicatiemedewerker wordt sterker ingezet op de publicatie van nieuwsitems over diverse arbeidsmarkt gerelateerde onderwerpen en succesverhalen binnen de regio Zuid-Limburg. Om de succesverhalen visueel te maken wordt van zoveel mogelijk items ook een testimonial gemaakt waarin zowel kandidaten als werkgevers uitlichten wat het succes was van de plaatsing.

Klanttevredenheidsonderzoek en marktonderzoek

Het Ondernemingsplan 2019 stelt dat WSP Parkstad dit jaar nog een klanttevredenheidsonderzoek uitvoert om de tevredenheid omtrent haar dienstverlening te meten. En daarnaast een marktonderzoek om de naamsbekendheid van WSP Parkstad en de mogelijkheden in de markt te onderzoeken. De beide onderzoeken zijn na de komst van de nieuwe commercieel directeur verder uitgewerkt en in het

derde kwartaal zijn de concrete planen voor beide onderzoeken vergevorderd. Halverwege het vierde kwartaal kunnen de onderzoeken worden uitgevoerd. De verwachting is dat de uitslagen van beide onderzoeken voor het einde van het jaar aan de directie van WSP Parkstad kunnen worden gepresenteerd.

Outdoor reclame

In het derde (en vierde) kwartaal worden voorbereidingen getroffen voor de inzet van diverse vormen van outdoorreclame. Zo wordt in samenwerking met Arriva gekeken naar de inzet van een heuse WSP Parkstad bus om de naamsbekendheid onder werkgevers en werkzoekenden te verhogen. Ook Abri reclame wordt meegenomen om een zo breed mogelijk publiek kennis te laten maken met de dienstverlening van WSP Parkstad en de Parkstad-gemeenten. Advertising en social media campagnes (LinkedIn specifiek gericht op werkgevers) zorgen daarbij voor de juiste focus op het werkgeversnetwerk in de regio.

Alle eerder genoemde marketing en communicatie acties dragen bij aan een sterkere corporate identity van WSP Parkstad. De uitingen dragen bij aan onze vindbaarheid zodat WSP Parkstad zoveel mogelijk geïnteresseerde werkgevers kan verbinden aan werkzoekenden uit de uitkering die (weer) aan de slag willen op passend werk binnen diverse sectoren.

5 Personeel & Organisatie

Ziekteverzuim

Het gemiddeld verzuim over het derde kwartaal (juli tot en met september) bedraagt 14,39% en is daarmee 0,5% lager ten opzichte van de vergelijkbare periode in 2018. Over de eerste negen maanden van het jaar bedraagt het totale ziekteverzuim 14,76% ten opzichte van 15,57% in 2018. Dat is een daling van 0,8% die naar verwachting de rest van het jaar aanhoudt. Daarmee blijft het verzuim, tegen de landelijke trend in, dalen.

Opleiden & Ontwikkelen

Voor afdelingshoofden, jobcoaches, P&O-adviseurs en managers is in het kader van hun ontwikkeling een herhalingscursus 'Omgaan met psychische aandoeningen en ongewenst gedrag' gestart. Hiermee krijgen professionals, die direct sturing geven aan medewerkers met gedragsbeperkingen, handvatten aangereikt om adequaat te reageren op complexe situaties die voortkomen uit gedrag. Een deel van de cursus is gericht op het omgaan met agressie en geweld. Dit deel van de cursus sluit aan op het in kwartaal twee bijgestelde agressieprotocol WOZL/WSP Parkstad. Aanleiding voor deze cursus is het investeren in de kwaliteit van de professionals, en het opvolgen van het actiepunt dat voortkomt uit de RIE. Met de inzet van deze cursus voldoen we aan de kwaliteitscode van Cedris.

AVG 2019

Elk bedrijf dient actief beleid te voeren op de bescherming van privacygevoelige gegevens. De mate waarin de organisatie voldoet aan de wettelijke voorschriften zegt iets over de mate van compliancy. Middels de Privacy Self Assessmenttool van de VNG wordt ieder kwartaal de mate van compliancy gemeten. De score bedroeg in het eerste kwartaal 1,9 op een vijfpuntschaal, in het tweede kwartaal 2,2 en in het derde kwartaal scoort de organisatie 2,8. Op basis van de activiteiten die voor het vierde kwartaal gepland staan, is de verwachting dat eind 2019, conform doelstelling, een score van 3.0 wordt behaald.

Belangrijkste onderwerpen en acties derde kwartaal:

- *Verwerkersovereenkomsten Unit4 en GAC afronden;*
- *Verwerkersovereenkomsten met gemeenten GR actualiseren;*
- *Protocolen met betrekking tot rechten betrokkenen opstellen;*
- *Informatiebeveiliging introduceren;*
- *Project awareness starten (planning start januari 2020).*

Formatie 2019

Het Ondernemingsplan 2019 voorziet in het kwalitatief en kwantitatief op orde houden van de formatie die minimaal noodzakelijk is om invulling te geven aan de bestuurlijke opdracht. Om die reden is een aantal

cao-functies uit de begroting 2018 omgebogen naar nieuwe functies. Van de 8 fte aan nieuwe functies zijn inmiddels alle plekken ingevuld.

Slapende dienstverbanden

De organisatie telt momenteel 130 'slapende dienstverbanden' die vanaf juli 2015 zijn opgebouwd. Het betreft een saldering van oude, nieuwe en inmiddels beëindigde gevallen. Een slapend dienstverband is een dienstverband waarbij een langdurig arbeidsongeschikte medewerker thuis zit en geen loon meer krijgt, maar door de werkgever toch in dienst wordt gehouden waardoor de wettelijke transitievergoeding niet hoeft te worden betaald.

In het tweede kwartaal 2019 is door de rijksoverheid de Regeling compensatie transitievergoeding in het leven geroepen en kunnen werkgevers de betaalde of nog te betalen transitievergoeding onder bepaalde voorwaarden via het UWV een compensatie verkrijgen. Zo voorkomt de Rijksoverheid dat werkgevers te maken krijgen met een opeenstapeling van kosten na twee jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers. Daarnaast voorkomt de regeling dat werknemers lang in onzekerheid blijven.

Inmiddels is in het derde kwartaal gestart met het beëindigen van de slapende dienstverbanden. Het streven is om alle medewerkers met een dergelijk dienstverband voor het eind van 2019 een beëin-

digingsvoorstel te doen toekomen inclusief een transitievergoeding ter hoogte van maximaal de compensatieregeling.

Hoewel in het tweede kwartaal nog niet aan de orde, sluit de hoogte van de vergoeding en de beëindiging van het dienstverband aan bij de uitspraak van de Hoge Raad van 8 november 2019. In de uitspraak is antwoord gegeven op prejudiciële vragen van de rechtbank Limburg over de toelaatbaarheid van ‘slapende dienstverbanden’. De werkgever is op basis van de uitspraak gehouden in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer behoeft te bedragen dan hetgeen via de compensatieregeling maximaal verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op de dag na waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen.

De uitvoering van de uitspraak van de Hoge raad past binnen de eerder door het bestuur geformuleerde kader om te komen tot beëindiging van de slapende dienstverbanden. Nader moet nog bekeken worden of e.e.a. binnen de financiële kaders blijft.

Functies	Status
Adviseur HRM 1.0 fte	ingevuld
Medewerker communicatie 1.0 fte	ingevuld
Afdelingshoofd Beschut 1.0 fte	ingevuld
Commercieel directeur 1.0 fte	ingevuld
Jobcoach Detacheringen 2.0 fte	ingevuld
Applicatiebeheerder 1.0 fte	ingevuld
Algemeen directeur/ Secretaris 1.0 fte	ingevuld

Figuur 26: Nieuwe functies

Functies	Status
Accountmanagement 7.6 fte	ingevuld
Arbeidsmakelaar 2.0 fte	1.0 fte vacant
SROI 1.0 fte	ingevuld
Ondersteuning SROI 0.89 fte	ingevuld
GIP 0,8 fte	ingevuld
Jobcarver 1.0 fte	ingevuld
Backoffice 1.0 fte	vacant
Manager 1.0	ingevuld

Figuur 27: Nieuwe functies

204
Opleiding & vorming

127	Bedrijfs hulpverlening - EHBO
33	Coaching & vorming
18	Vakvaardigheden
26	Open leerplein
6	Diversen
13	Heftruck - Reachtruck
133	Div. trainingen leidinggevenden
40	Laaggeletterdheid

230
Loonwaarde-
bepalingen



221 Participatiewet | 9 Sw

712
Vrijwillige
inhoudingen



Huur | Energie |
Ziektekosten | Diversen

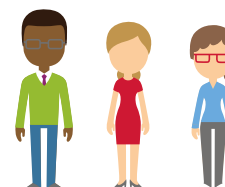
85
Verplichte
inhoudingen



Belastingdienst | Sociale
Dienst | Deurwaarders |
Zorgverzekering | Diversen

* De cijfers in dit sociaal dashboard zijn vanaf deze rapportage cumulatief weergegeven. Dit was eerder niet bij alle items het geval. Nadere verduidelijking van de cijfers vindt plaats in het sociaal jaarverslag 2019 dat Q1 2020 samen met de jaarrekening 2019 zal worden aangeboden.

AVG



3 Inzageverzoek en
2 Datalekken



14,8%
Verzuim-
percentage

24
Bedrijfsongevallen



17 met verzuim | 7 zonder verzuim

* 23 van de 24 ongevallen t/m september vinden plaats bij inleners.
Het betreft kleine ongevallen, slechts in één geval was melding bij de Arbeidsinspectie noodzakelijk.
Het verzuim als gevolg van de ongevallen is voornamelijk kortdurend.

7 Regreszaken
4 Lopend | 3 Afgerond



130
Slapende
dienstverbanden

2

Klachten

6 ICT

Migratie ICT-omgeving / Office 365

In het derde kwartaal werd samen met IT-partner Detron hard gewerkt aan de migratie naar de nieuwe technische omgeving. Deze nieuwe omgeving is gebaseerd op Windows 10 en wordt het platform waarop de werkomgeving van WSP Parkstad gebaseerd is. Na een intensieve periode voorbereiding- en testperiode heeft de migratie succesvol plaatsgevonden in het eerste weekend van oktober. De hele operatie is uitgevoerd zonder dat de werkprocessen zijn verstoord.

De migratie bereidt de ICT-omgeving voor op de toekomst, waarbij verdere migratie van Windows naar de nieuwe Office365 omgeving van Microsoft is voorzien. Hierbij is de belangrijkste verandering dat medewerkers binnen WSP Parkstad en met andere partners in de keten kunnen gaan samenwerken in Microsoft Teams. Tevens biedt Microsoft Office365 uitgebreide mogelijkheden ten aanzien van informatiebeveiliging als multifactor authenticatie en mobile device management. Deze tools zullen in het laatste kwartaal worden uitgerold voor WSP Parkstad.

Systeemverkenning Competensys

Ten aanzien van het gebruik van de CRM en matchingsfunctionaliteit wordt in het uitvoeringsproces een extra administratieve belasting ervaren, met name binnen de gebruikers werkzaam bij de sociale diensten. Dit wordt veroorzaakt doordat deze medewerkers zowel registraties moeten verrichten in

hun primaire systeem Competensys als in het CRM systeem van WSP Parkstad.

In samenwerking met de sociale diensten heeft WSP Parkstad in het derde kwartaal een eerste verkenning gedaan in hoeverre de nieuw ontwikkelde CRM en matchingsfunctionaliteiten voldoen aan de wensen en eisen die hieraan in het werkproces van WSP Parkstad worden gesteld. Deze functionaliteiten waren ten tijde van de pakketselectie van het huidige CRM systeem nog niet voldoende ontwikkeld.

Deze eerste verkenning heeft een positief beeld opgeleverd op basis waarvan in de komende periode een verdere verdieping zal plaatsvinden. Wanneer nadere functionele en technische verkenning aantoont dat voldaan wordt aan de gestelde eisen dan zal op basis hiervan een voorstel worden voorbereid om in de hele keten te werken in één systeem; Competensys. Wanneer dit onderzoek aantoont dat Competensys niet voldoet dan zal worden ingezet op verdere optimalisatie van CRM en zullen de ketenpartners zich committeren aan het huidige systeem.

7 Finance



Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	t/m september 2019			2019		
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.	2de begr. wijz.	verschil
Bedrijfsvoering						
baten	0	43	43	0	42	42
lasten	186	153	-33	248	248	0
	-186	-110	76	-248	-206	42
Verbonden Partijen						
baten	0	0	0	0	0	0
lasten	8.547	6.872	-1.675	11.175	8.109	-3.066
	-8.547	-6.872	1.675	-11.175	-8.109	3.066
Toerekening personeelskosten WSP Parkstad BV aan GR WSP						
baten	0	0	0	0	0	0
lasten	632	450	-182	842	618	-224
	-632	-450	182	-842	-618	224
Toerekening personeelskosten WSP Parkstad BV aan GR WSP						
baten	0	0	0	0	0	0
lasten	94	17	-77	125	26	-99
	-94	-17	77	-125	-26	99
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-9.459	-7.449	2.010	-12.390	-8.958	3.432

Figuur 28: Overzicht van baten en lasten WSP Parkstad

Overzicht baten & lasten

(bedragen x € 1.000,-)

Rubriek	t/m september 2019			2019		
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil	1ste begr. wijz.	2de begr. wijz.	verschil
Financiering en alg. dekkingsmiddelen						
Bedrijfsvoering	186	186	0	248	206	-42
Verbonden partijen	8.381	8.381	0	11.175	8.109	-3.066
Personeelkosten WSP Parkstad BV	632	632	0	842	618	-224
Bedrijfsvoering WSP Parkstad BV	94	94	0	125	26	-99
	9.293	9.293	0	12.390	8.958	-3.432
Resultaat voor bestemming	-167	1.844	2.010	0	0	0
Mutaties in reserves						
onttrekking bestemmingsreserve	0	0	0	0	0	0
Resultaat na bestemming	-167	1.844	2.010	0	0	0

Figuur 29: Overzicht van baten en lasten WSP Parkstad - Vervolg

Toelichting op het overzicht baten en lasten

De 1ste begrotingswijziging 2019 GR WSP Parkstad is voor zienswijze aan de raden voorgelegd nadat deze door het Algemeen Bestuur op 21 februari 2019 werd goedgekeurd.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is tot en met september €2.010.000 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 september zijn €76.000 lager dan begroot hetgeen wordt veroorzaakt door lagere personeels- en organisatiekosten.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met september is €1.675.000 beter dan begroot. De post “verbonden partijen” betreft de financiële resultaten van WOZL 1 B.V. bestaande uit WSP Parkstad Detachering B.V., WSP Parkstad Ondersteuning B.V. en Beschut OZL B.V. (Bedradingen). Verwezen wordt naar de toelichting op het resultaat van de verbonden partijen.

WSP Parkstad B.V.

WSP Parkstad voert de uitstroombase samen met de (I)SD'en van de zeven Parkstadgemeenten voor de Participatiewet uit en voert de werkgeversbenadering voor de GR WOZL uit. Met betrekking tot de kostenverdeling van WSP Parkstad B.V. is besloten om deze te verdelen op basis van de verhouding aantal uitkeringsgerechtigden en aantal arbeidsjaren (AJ's) Wsw per 1-1-2019. Op basis van deze verhouding worden de kosten voor WSP Parkstad voor 73% verdeeld naar de zeven deelnemende gemeenten via WSP Parkstad en voor 27% naar de tien deelnemende gemeenten van de GR WOZL.

In de post “bedrijfsvoering WSP Parkstad B.V.” zijn de kosten verantwoord voor marketing & communicatie, ICT en huisvesting. Deze vallen tot en met september €105.000 lager uit dan begroot.

De personeelskosten van WSP Parkstad B.V. zijn tot en met september €249.000 lager dan begroot en wordt veroorzaakt door het nog niet of later dan begroot invullen van begrote commerciële vacatures.

Van de begrote formatie voor WSP Parkstad B.V. van 15,25 fte is 11,45 fte gerealiseerd.

Totaal bijdragen deelnemende gemeenten					
Deelnemende gemeente	Bedrijfsvoering	Resultaat WSP Parkstad	Personeelskn. WSP Parkstad	Bedrijfsvoering WSP Parkstad	Totaal financiering
Beekdaelen (v.h. Nuth)	5.148	231.951	13.384	1.987	252.469
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	4.052	182.592	10.866	1.613	199.123
Brunssum	23.189	1.044.919	63.251	9.390	1.140.749
Gulpen-Wittem *	4.784	215.563	0	0	220.347
Heerlen	63.155	2.845.796	319.276	47.398	3.275.625
Kerkrade	44.820	2.019.597	129.955	19.293	2.213.665
Landgraaf	24.709	1.113.398	75.627	11.227	1.224.962
Simpelveld	5.738	258.541	10.218	1.517	276.013
Vaals *	3.450	155.479	0	0	158.930
Valkenburg*	3.707	167.038	0	0	170.745
Voerendaal	3.248	146.376	8.923	1.325	159.872
totaal	186.000	8.381.250	631.500	93.750	9.292.500

Figuur 30: Totale bijdrage deelnemende gemeenten t/m september 2019

Toelichting

De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 9/12 van de 1ste begrotingswijziging 2019 van GR WSP Parkstad.

De subsidiebijdrage is gebaseerd op de gerealiseerde arbeidsjaren per deelnemende gemeente tot en met september 2019. WSP Parkstad beoordeelt in het laatste kwartaal de kostenverdeling met betrekking

tot de uitvoering van de Sw activiteiten en PW gerelateerde activiteiten. Deze herbeoordeling kan tot aanpassing leiden in de kostenverdeling tussen de individuele gemeenten. WSP Parkstad zal in dit geval aan het bestuur een voorstel doen tot aanpassing in de jaarrekening 2019.

Omschrijving	begroting t/m sept	realisatie t/m sept	verschil	begroting jaar	Prognose jaar	verschil
Externe omzet	16.667	16.802	135	21.691	22.248	557
Interne omzet	100	62	-38	130	90	-40
Mutatie gereed prod./onderh. werl	0	296	296	0	-127	-127
Omzetwaarde	16.767	17.160	393	21.821	22.211	390
Grondstoffenverbruik	212	249	36	216	236	20
Uitbesteed werk	95	79	-16	124	112	-12
Inhuur derden t.b.v. van producti	8	16	8	8	11	3
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	315	343	27	348	359	11
Bruto marge	16.452	16.817	366	21.473	21.852	379
Personeelskosten						
personele kosten SW	1.711	1.532	-178	2.417	2.251	-166
personele kosten n-SW	3.727	3.238	-489	4.949	4.468	-481
Totaal Personeelskosten	5.438	4.771	-667	7.366	6.719	-647
Bedrijfskosten						
Afschrijvingskosten	56	40	-16	76	52	-24
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	1.001	740	-261	1.317	1.009	-308
Dienstverlening	1.134	1.020	-114	1.508	1.488	-20
Overige bedrijfskosten	290	176	-113	529	429	-100
Totaal Bedrijfskosten	2.481	1.976	-504	3.430	2.978	-452
Bedrijfsresultaat	8.533	10.070	1.538	10.676	12.156	1.479
Operationeel resultaat	8.533	10.070	1.538	10.676	12.156	1.479
Lonen SW	66.514	66.166	-348	88.132	88.557	425
Wet Liv	0	-21	-21	-816	-966	-150
Rijkssubsidie SW	49.434	49.203	-231	65.464	67.327	1.863
Subsidieresultaat	-17.080	-16.942	138	-21.852	-20.264	1.588
Netto resultaat	-8.547	-6.872	1.675	-11.175	-8.108	3.066
Aantal FTE Wsw	2.619,00	2.608,58	-10,42	2.601,58	2.592,46	-9,12
Aantal FTE N-Wsw	65,82	60,00	-5,82	65,62	62,69	-2,93
Aantal AJ Wsw	2.668,78	2.655,36	-13,42	2.650,75	2.639,50	-11,25

Figuur 31: Financieel overzicht van de verbonden partijen

Toelichting op financieel overzicht van de verbonden partijen

In het financieel overzicht zijn de financiële resultaten opgenomen van WOZL 1 B.V., WSP Parkstad Detachering B.V., WSP Parkstad Ondersteuning B.V. en Beschut OZL B.V. (Bedradingen).

Omzetwaarde en brutomarge

De omzetwaarde is tot en met september €393.000 hoger dan begroot mede door een hogere omzet bij Bedradingen in januari van €115.000 en een hogere omzet bij Detachering van €208.000. Daarnaast is sprake van meer omzet als gevolg van loonwaardemetingen bij Ondersteuning. De brutomarge is tot en met september €366.000 beter dan begroot parallel aan de hiervoor genoemde oorzaken, alsmede door een hogere brutomarge bij Bedradingen in de maand januari (€80.000). De hogere brutomarge bij Detachering komt vooral binnen IDT door hogere uurtarieven en herplaatsingen van medewerkers op beter renderende detachingsplekken. Daarnaast heeft de Deta-werkplaats een hogere omzet met name als gevolg van het acquireren van een klant met hoge omzet volumes.

Personeelskosten

De totale personeelskosten zijn tot en met september €667.000 lager dan begroot. De loonkosten niet-Sw (incl. inhuur) zijn tot en met september €489.000 lager dan begroot als gevolg van het nog niet respectievelijk later invullen van vacatures. Daarnaast liggen de

overige personeelskosten Sw (€114.000) en de opleidingen (€65.000) onder begroting.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten zijn tot en met september €504.000 lager dan begroot. De kosten dienstverlening zijn €114.000 lager dan begroot door het nog niet volledig besteden van ICT kosten voor projecten. De huisvestingskosten zijn €261.000 lager dan begroot als gevolg van een reservering inzake de huisvesting van Bedradingen in 2018. De overige bedrijfskosten (inclusief afschrijvingen) kennen tal van besparingen van in totaal €129.000.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat tot en met september is €1.538.000 beter dan begroot en wordt met name veroorzaakt door hogere brutomarge van €366.000 en lagere kosten van €1.172.000.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van Sw-medewerkers en de subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat tot en met september 2019 is €138.000 beter dan begroot. De loonkosten Sw zijn €348.000 lager dan begroot als gevolg van minder Sw-medewerkers (hoeveelheidseffect €265.000). Daarnaast is er een positief prijseffect in de lonen van €83.000. Tenslotte is de rijkssubsidie via de GR WOZL €231.000 lager dan begroot als gevolg van een lager aantal arbeidsjaren van 13,42. Tevens is de afrekening LIV

2018 €21.000 positiever uitgevallen.

In de cijfers tot en met september zit nog niet de cao-stijging Sw verwerkt per 1 juli alsmede de nieuwe subsidiebedragen conform de mei/septembercirculaire.

Netto resultaat

Het netto resultaat is tot en met september €1.675.000 beter dan begroot door een beter dan begroot operationeel resultaat van €1.538.000 en een beter subsidieresultaat van €138.000.

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
<i>Binnenhalen van passend werk</i>		
	- Eenduidige marketing en communicatie - Versterking van marktbenadering - Ontwikkelen en afsluiten van werkgeversarrangementen	Een herbevestiging van de bestuurlijke en operationele afspraken m.b.t. de samenwerking en rolverdeling tussen WSP Parkstad en de (I)SD'en is in het tweede kwartaal vastgesteld. Dit wordt in Q4 door WSP en de SD'en uitgewerkt in een actieplan dat moet bijdragen aan het versterken van de marktbenadering en het optimaliseren van de plaatsingsresultaten. Binnen de sales organisatie van WSP is versterkte aandacht voor het ontwikkelen van werkgeverarrangementen waarbij tevens wordt ingezet op het uitrollen en doorontwikkelen van behaalde successen naar nieuwe werkgevers.
<i>Plaatsen van medewerkers op betaalde banen</i>		
	- Versterking van sales force - CRM systeem met alle vacatures en kandidaten op Parkstadniveau - Samenwerking met sociale diensten - Aanbodversterking van kandidaten	Een herbevestiging van de bestuurlijke en operationele afspraken m.b.t. de samenwerking en rolverdeling tussen WSP Parkstad en de (I)SD'en is in het tweede kwartaal vastgesteld. Dit wordt in Q4 door WSP en de SD'en uitgewerkt in een actieplan dat moet bijdragen aan het versterken van de marktbenadering en het optimaliseren van de plaatsingsresultaten. De sociale diensten hebben voor 2019 tot doel gesteld alle kandidaten opnieuw te diagnosticeren. In combinatie met invoer in CRM vergroot dit de kwaliteit van matching tussen kandidaat en baanopening.
<i>Kandidaten Wsw</i>		
	- Ontwikkelen van aanbod versterkende maatregelen - Verkrijgen van inzicht in de kwaliteiten van kandidaten	In het eerste kwartaal is een 'programma' uitgewerkt om medewerkers van de Deta-werkplaats proactief te laten kennismaken met de mogelijkheden buiten de muren van de beschutte organisatie door middel van bedrijfsbezoeken en informatiesessies. Er is een nieuwsbrief gelanceerd, er is een infosessie geweest waarin medewerkers die gedetacheerd zijn hun positieve ervaringen hebben verteld en er hebben met een kleinere groep mensen bedrijfsbezoeken plaats gevonden.
<i>Doorstroom beschut naar detachering</i>		
	- Binnen halen van passend werk - Taskforce op doorstroming	Binnen het salesteam is een specifieke accounthouder toegewezen op het binnenhalen van passend werk voor de beschutte werkomgeving. De Taskforce heeft tot en met het derde kwartaal 40 medewerkers naar een detachingsplek kunnen begeleiden, dit is in lijn met de begroting.
<i>Verlagen van ziekteverzuim</i>		
	- Ontwikkeling van middenkader - Focus op langdurig ziekten - Aanpassing van processen	Het ziekteverzuim bedroeg tot en met het derde kwartaal gemiddeld 14,8% en behoudt de dalende trend die in 2018 is ingezet. Het ziekteverzuim heeft continue managementaandacht, waarbij onder meer specifieke aandacht is voor verzuimbeheersing bij de top 200 verzuimers.

Figuur 32: Beïnvloedbare factoren

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
<i>Verhogen van de productiviteit</i>		
	• Focus op ziekteverzuim • Binnen halen van nieuw werk • Geen medewerkers zonder werk	Het aantal declarabele uren ligt iets onder begroting, met name door een wat hoger verzuim bij de individueel gedetacheerden (excl. Balanz en Emma shoes) en een lichte verlofabouw. Het aantal (her)plaatsingen naar betaald werk bedroeg in de eerste 9 maanden 235. Het totaal aantal vervallen plaatsingen bedroeg 268 waarvan 81 als gevolg van uitstroom (einde dienstverband) van medewerkers en 41 van Balanz Groen. Het aantal bemiddelbare zonder objecters is in Q3 licht toegenomen met drie personen. In de praktijk ligt het aantal medewerkers “in between jobs” altijd op ca 5%. Het grootste aantal van hen wordt tijdelijk intern tewerkgesteld op de Deta-werkplaats.
<i>Verhoging van toegevoegde waarde en tarieven</i>		
	• Heronderhandeling tarieven • Binnen halen van werk met hogere toegevoegde waarde	De indexering per 1-1-2019 bedroeg 3,1% hetgeen ruim 1% meer was dan begroot. Daarnaast zijn de teruggestuurde medewerkers van Balanz Groen herplaatst op werkplekken met een hogere toegevoegde waarde.
<i>Afbouw van locaties</i>		
	• Realiseren van doorstroom	De formatie op de Deta-werkplaats is tot en met het derde kwartaal afgenomen met in totaal 85 medewerkers tot 113. Doelstelling ultimo 2019 is een afname tot 98 medewerkers.
<i>Verhoging van de uitstroom</i>		
	• Focus op langdurig zieken	De focus op langdurig zieken heeft tot en met het derde kwartaal geleid tot uitstroom van 22 medewerkers naar de WIA.
<i>Verlaging van de uitvoeringskosten</i>		
	• Procesoptimalisering	Kostenbeheersing heeft continue aandacht. Het betere operationeel resultaat van €1.538.000 tot en met het derde kwartaal wordt voor €1.171.000 veroorzaakt door lagere kosten voor personeel en bedrijfsvoering.

Figuur 33: Beïnvloedbare factoren

Risico analyse

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Loonprijsontwikkeling 2019	In de 1ste begrotingswijziging 2019 is een LPO voor 2018 in het kader van de indexatie van de Cao-Wsw-lonen ingerekend voor 2,4%. Dit betekent een structurele loonsverhoging per 1-1-2019 van 1,4%. In de 1ste begrotingswijziging 2019 is nog geen rekening gehouden met een nieuwe LPO 2019 en ook geen rekening gehouden met een cao-stijging Sw na 1-1-2019. Beiden kunnen leiden tot een wezenlijk andere bijdrage van de deelnemende gemeenten. Beiden zijn een op het moment van opstellen van de 1ste begrotingswijziging niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.	In de jaarprognose 2019 is rekening gehouden met de nieuwe meicirculaire 2019 (zie beneden). Hierin is in het macrobudget Sw-subsidie rekening gehouden met een LPO 2019 van 2,37%. Tevens is in de jaarprognose rekening gehouden met het principeakkoord cao-Sw waarin een loonstijging van 1,23% per 1 juli 2019 is doorgevoerd.
Bedrag per arbeidsjaar	In de 1ste begrotingswijziging 2019 is een korting per arbeidsjaar ingerekend van €309. De definitieve korting voor 2019 wordt door het Ministerie van SZW vastgesteld in de meicirculaire van 2019.	In de meicirculaire 2019 is door het Ministerie van SZW een LPO 2019 opgenomen van 2,37% (€597 per arbeidsjaar). Daarnaast is de korting zoals eerder vastgesteld in de meicirculaire 2018 van €309 per arbeidsjaar omgeslagen in een surplus van €221 per arbeidsjaar (als gevolg van macrovolumes/hogere uitstroom). Per saldo stijgt de subsidie per arbeidsjaar met €818 ten opzichte van de meicirculaire 2018. Dit effect is opgenomen in de jaarprognose.
Beschikbaarheid van passend werk	De vraag naar passend werk zal ontwikkeld moeten worden. De vraag is wel of er in de Parkstadregio voldoende passende werkgelegenheid voorhanden is.	Het salesteam van WSP Parkstad besteedt voortdurend en in toenemende mate aandacht aan het creëren van passend werk binnen het business model van de werkgevers. Hierbij moet dit business model ook worden aangepast aan de hogere kosten van een medewerker uit de Participatiewet ten opzichte van een Sw medewerker. Dit heeft ook aandacht binnen het MVO platform Sprinc.

Figuur 34: Risico Analyse

Risico analyse

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Frictiekosten vervreemding draadboomactiviteiten	In de begroting 2019 en in de 1ste begrotingswijziging 2019 is voor een bedrag voorzien van €500.000.	Op aanwijzing van de accountant is in de jaarrekening 2018 een voorziening opgenomen groot €300.000 ten behoeve van het verlieslatende contract met Multifix voor huisvestingskosten (cf business case). Hierdoor ontstaat ten dele ruimte in de begrotingspost in 2019.
Frictiekosten verhuizing Boschstraat	In de begroting 2019 en in de 1ste begrotingswijziging 2019 is voor een bedrag voorzien van €500.000.	Frictiekosten die zich in 2019 voordoen (niet zijnde huisvestingskosten) worden ten laste gebracht van de voorziening in de begroting.
Doorstroom van de interne detacheringswerkplaats	In de 1ste begrotingswijziging 2019 is een doorstroom op genomen van 43 medewerkers in 2019. Dit is conform de realisatie van 2018 en lager dan de doorstroom in de oorspronkelijke begroting 2019.	Binnen WSP Parkstad is een Taskforce benoemd gericht op het realiseren van de doorstroom uit de Deta-werkplaats. Dit heeft geresulteerd in een doorstroom van 40 medewerkers t/m het derde kwartaal.
Ziekteverzuim individuele detachering (IDT)	Indien het ziekteverzuim stijgt, leidt dit direct bij IDT tot lagere productieve uren, tot een lagere omzet en daarmee tot een lager resultaat. In de 1ste begrotingswijziging 2019 is met een ziekteverzuim percentage gerekend van 14%.	T/m het derde kwartaal bedraagt het ziekteverzuimpercentage 13,8% hetgeen 0,2% beter is dan begroot. De productieve uren liggen echter iets hoger als gevolg van met name minder doktersbezoek.
Te weinig / niet de geschikte kandidaat Wsw	De vrijgevallen plaatsingsmogelijkheden kunnen steeds moeilijker door Sw-medewerkers ingevuld worden en zal vervanging c.q. aanvulling moeten plaatsvinden door kandidaten vanuit de Participatiewet.	Het aanbod van Participatiewetkandidaten op vacatures moet volledig in beeld komen door een optimalisering van de gegevensuitwisseling van kandidaatgegevens van gemeenten richting WSP Parkstad. Door het ontwikkelen van een interface is dit op een efficiënte wijze tot stand gekomen. De kwaliteit van de aangeleverde gegevens blijft daarnaast een punt van aandacht.
Te weinig / niet de geschikte kandidaat Participatie	De eisen die werkgevers stellen aan passend werk kunnen niet c.q. niet voldoende worden ingevuld. Kandidaten uit de Participatiewet zijn niet beschikbaar of hebben niet de juiste kwalificaties.	

Figuur 35: Risico Analyse



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