



Kwartaalrapportage
Q2 2020

Leeswijzer

Bekijk je deze rapportage digitaal?
Dan kun je hier navigeren



Hier kun je zien in welk
hoofdstuk je bent



Download onze app



Highlights Q2



Corona-crisis

De organisatie past zich aan aan de corona-crisis en neemt haar maatregelen.

DOOR-training

Voor Sales en Detachering gericht op acquisitie.

AVG awareness

E-learning voor stafpersoneel afgerond.

Keten-samenwerking

Verdere intensivering ketensamenwerking in de Parkstadregio van start.



ComtepenSYS

Besluit genomen om op Parkstad niveau te werken met ComtepenSYS.

Inrichting gestart.

Voorwoord

Wij presenteren hiermee de tweede kwartaalrapportage 2020 van de GR WSP Parkstad.

Covid-19 heeft de uitvoering van de Sw, Participatiewet en het resultaat gedurende het tweede kwartaal 2020 voor groot deel bepaald. De directie en het management hebben richtlijnen van Overheid en RIVM op de voet gevolgd. De basisregels 'Werk zoveel mogelijk thuis, waar dat kan', 'Houd 1,5 meter afstand', 'Houd je aan de hygiëne richtlijnen.', etc. Praktische knelpunten binnen deze regels waren o.a. 'groepsvervoer' en bedrijfscatering.

De bedrijfslocatie Wenckebachstraat te Kerkrade is onder de corona-maatregelen open gebleven, omdat thuis werken geen optie was. In de begin fase was sprake van een fors lagere bezetting. De richtlijnen bleken ook goed te kunnen worden gehandhaafd.

Tussen 16 maart en 1 juni jl. bleven mensen met een 'zwakke gezondheid' op basis van de Overheidsrichtlijnen thuis. Dit was circa 1/3 van de bezetting. Toen onder specifieke voorwaarden medewerkers met een 'zwakke gezondheid' aan het werk mochten, zijn op de locaties 'verkeersregelaars' (boa's) inzet.

De impact van Covid-19 op de groeps-, als individuele detacheringen is relatief beperkt gebleven. In het tweede kwartaal 2020 zijn niet meer Sw-medewerkers terug gemeld geworden door inleners dan voor Covid-19. Dit is mogelijk te verklaren door de diversiteit van sectoren waar medewerkers zijn gedetacheerd. Ook de sociaal maatschappelijke betrokkenheid van inleners bij onze medewerkers zal een rol spelen.

Met inachtneming van de corona-maatregelen hebben we geprobeerd om zoveel mogelijk processen door te laten gaan, waarbij stafafdelingen met mobiele devices zijn uitgerust om thuiswerken mogelijk te maken.

De impact van Covid-19 op de realisatie van de doelstellingen in het kader van de Participatiewet zijn fors gebleken. Veel bedrijven in de regio stonden contact met externen niet toe, waardoor het plaatsen van kandidaten grotendeels stil is komen te liggen. Bij de sociale diensten is prioriteit gelegd op het verstrekken van uitkeringen in het kader van de Tozo-regeling en minder op re-integratie.

De effecten van Covid-19 op het omzeteffect zijn beperkt gebleven tot €77.000. Door goede afstemming met onze inlener hebben we, zij het met een beperkte bezetting, kunnen doorwerken.

WSP Parkstad Detachering B.V. heeft een aanvraag ingediend voor de NOW-regeling. In tweede instantie heeft het Ministerie SZW compensatie toegezegd aan de Sw-bedrijven via Gemeentefonds.

Of en in welke mate de gevolgen van Covid-19 op onze organisatie en de resultaten beperkt blijven, is moeilijk in te schatten. Dat is mede afhankelijk welke maatregelen opgelegd gaan worden als de te verwachten tweede golf Covid-19 zich aandient.

De organisatie heeft laten zien met souplesse te kunnen meebewegen op een extreme situatie als Covid-19 en de maatregelen van de intelligente lockdown.

Fred Dijk
Algemeen directeur/Secretaris

Martijn Lamberti - Henquet
Commercieel directeur

Inhoud

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

2	Het coronavirus	7	>
---	-----------------	---	---

3	Sales	9	>
---	-------	---	---

4	Detachering	17	>
---	-------------	----	---

5	Marketing & Communicatie	19	>
---	--------------------------	----	---

6	Personeel & Organisatie	21	>
---	-------------------------	----	---

7	ICT & Huisvesting	23	>
---	-------------------	----	---

8	Finance	24	>
---	---------	----	---

< naar vorige pagina

> naar volgende pagina

≡ naar inhoudsopgave

1 KPI's

GR WSP Parkstad	Begroot t/m juni	Realisatie t/m juni	Norm 2020
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-€6.416.000	-€7.219.000	-€12.699.000
Aantal plaatsingen naar betaald werk voor de Participatiewet - Uitstroom uit de uitkering (FT/PT)	752	332	1504
Aantal medewerkers bemiddelbaar zonder object (% van personeelsbestand Sw)	<5%	6,3%	<5%
Nieuwe bedrijven voor plaatsingen PW verbonden aan WSP Parkstad	6	0	12
Plaatsingen PW bij nieuwe klanten (totaal aantal in een cluster van 5 plaatsingen)	30	0	60
Werkgeverstevredenheid	*	**	7
Awareness bij werkgevers	*	**	***

* Geen specifieke kwartaalnorm benoemd, norm betreft resultaat jaarmeting

** Meting heeft nog niet plaatsgevonden

*** Betreft een startmeting in 2020, derhalve nog geen norm gedefinieerd

Verbonden partijen	Begroot t/m juni	Realisatie t/m juni	Norm 2020
Netto resultaat	-€5.513.000	-€6.434.000	-€10.895.000
Operationeel resultaat	€5.894.000	€4.495.000	€11.138.000
Omzetverlies a.g.v. corona-crisis		-€1.563.000	
Declarabele uren per jaar IDT (fte)	720	610	1.440
Doorstroom van de interne Detawerkplaats (fte)	15	0	30
Ziekteverzuim totaal	14%	14,71%	14%
Ziekteverzuim IDT Deta 1	14%	13,31%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 2 (incl. bedradingen)	14%	16,96%	14%
Ziekteverzuim GDT Deta 3	14%	14,79%	14%

Figuur 1: KPI's WSP Parkstad

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

2 Het coronavirus

Uiteraard heeft de corona-crisis ook zijn impact op de werkzaamheden en resultaten van WSP Parkstad. Onderstaand wordt inzicht verschaft in de effecten die de corona-crisis op onze activiteiten heeft.

Herstart van detacheringen en teruglopende omzet

Vanaf 16 maart 2020 is circa 1/3 van de 3.600 Sw-medewerkers tijdelijk thuis gebleven. Een gedeelte van de medewerkers vielen onder de RIVM richtlijn 'zwakke gezondheid', die we intern met de term 'hoger risico' hebben aangeduid. Een deel doordat zijn niet konden werken omdat de inleners hun bedrijf tijdelijk sloten. Met de tussentijdse versoepeling van de maatregelen hebben we gezien dat inleners de draad weer oppakten en Sw-medewerkers ook weer terugkeerden naar het werk. Dit ging bij veel inleners gefaseerd en dat loopt nog steeds. De financiële impact van de corona-crisis is becijferd over het eerste half jaar en komt uit op ongeveer 1,6 miljoen euro omzetderving. Tot nu toe zien we gelukkig dat het aantal Sw-medewerkers dat terugstroomt en waarvoor een nieuwe werkplek gezocht moet worden nauwelijks hoger ligt dan in voorliggende maanden. Dit heeft mogelijk meerdere oorzaken. Zo'n 90% van alle Sw-medewerkers is gedetacheerd bij reguliere werkgevers in de regio, verspreid over vele inleners werkzaam in diverse sectoren. De sociaal maatschappelijk betrokkenheid van inleners bij de

Sw-medewerkers is groot, waarbij velen hen zien alsof het hun eigen medewerkers zijn.

Richtlijnen eigen productielocaties

Om ervoor te zorgen dat het herstarten van werkzaamheden in de kantooromgeving Kloosterweg en de Wenckebachstraat veilig kan gebeuren, is ervoor gezorgd dat deze voldoen aan alle richtlijnen van de Rijksoverheid. Door het aanbrengen van belijningen, spatschermen en het buiten gebruik stellen van bureaus die te dicht op elkaar staan zorgen we ervoor dat medewerkers op onze eigen locaties veilig hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Daarbij is ook aandacht voor de gedragscomponent van onze medewerkers. We streven een cultuur na waarbij medewerkers elkaar kunnen aanspreken op het naleven van de richtlijnen. Daarbij worden zij op de Wenckebachstraat een handje geholpen door de inzet van handhavers. Dit zijn eigen medewerkers die herkenbaar aanwezig zijn, toezicht houden op naleving van de richtlijnen en collega's instructies geven wanneer dit even niet goed gebeurt.

Werkgeversdienstverlening

De werkgeversdienstverlening WSP Parkstad loopt in afgeslankte vorm door, al bemoeilijken de coronamaatregelen uiteraard het contact met bedrijven en potentiële opdrachtgevers. Er is extra aandacht voor de vraag uit de prioritaire sectoren Zorg, MedTech, Logistiek en Detailhandel om deze zo goed mogelijk te blijven bedienen. Waar ook bestuurlijk erkend wordt



dat de gestelde plaatsingsdoelstellingen voor 2020 niet haalbaar zijn, wordt in samenwerking met sociale diensten en werkbedrijven nú al alles in werk gesteld om zoveel mogelijk plaatsingen te realiseren en voorbereidingen te treffen om de draad nog beter op te pakken als de kansen en mogelijkheden zich weer gaan voordoen. Daarbij wordt ook kritisch gekeken naar een nieuwe, ambitieuze maar realistische plaatsingsdoelstelling.

Financiële compensatie

WSP Parkstad heeft een aanvraag ingediend om in aanmerking te komen voor de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). Daarnaast is er overeenstemming bereikt tussen VNG en het ministerie van BZK over een compensatie specifiek voor omzetverliezen binnen de Sw-bedrijven in de maanden maart t/m mei. Hiervoor is in een eerste compensatieronde een toezegging gedaan van €1.350 per arbeidsjaar hetgeen voor WSP Parkstad naar verwachting zal resulteren in een compensatie van circa €3,9 miljoen. In de 2^{de} Begrotingswijziging voor GR WSP Parkstad zal hiermee rekening worden gehouden.

Risicoanalyse

Wij volgen vanaf het eerste moment dat vanuit het Rijk preventiemaatregelen zijn opgelegd nauwkeurig welk effect dit heeft op onze detacheringsportefeuille. Op contractbasis monitoren wij wekelijks welke terugloop in detacheringen zich voordoen, wat de verwachte effecten hiervan zijn op de omzetontwikkeling en

onze liquiditeitsprognose 2020. Uiteraard houden wij ook een scherp oog op de ontwikkeling van onze debiteurenpositie. Over de bevindingen hieruit wordt het Algemeen Bestuur maandelijks, of zoveel frequenter als dit nodig is, geïnformeerd.

Daarnaast heeft WSP Parkstad een risicoanalyse uitgevoerd gericht op mogelijke terugstroom van grotere groepen medewerkers als gevolg van de bedrijfseconomische situatie bij inleners. Hierbij is specifiek gekeken naar risico houdende contracten.

WSP Parkstad acht in dit geval de mogelijkheid reëel snel uit te wijken naar een tijdelijke werklocatie en daar werk binnen te halen. Hoewel de verdiensten hiervoor beperkt worden geacht (en dus omzetverlies onvermijdelijk lijkt) zijn we wel in staat om op deze manier grotere groepen medewerkers actief en aan het werk te houden.

3 Sales

SprincPlank traineeship

In Q1 van 2020 zijn uiteindelijk toch drie kandidaten gestart in het SprincPlank traineeship. Een aantal bedrijven gaf aan dat hun operatie 'gewoon' doorliep en dat de begeleidingscapaciteit voor de trainee gewaarborgd kon worden. Daarop hebben wij geanticipeerd en zijn de trainees allen op individueel niveau en 'op afstand' gecoacht.

Daarop is besloten om in Q2 het SprincPlank traineeship op individueel niveau door te laten gaan. Dit heeft geresulteerd in twee plaatsingen en een goede doorkijk richting Q3 en met name Q4. Het SprincPlank traineeship dat gepland was is Q3 en dat in het teken stond van het Aurora project van Wonen Limburg ([link naar nieuwsbericht](#)) gaat door de corona-crisis nu niet door maar is verplaatst naar het voorjaar van 2021.

De doorkijk richting Q3 en met name Q4 laat zien dat bij een aantal bedrijven de stage trajecten, waaronder het SprincPlank traineeship valt, in september weer wordt opgepakt. De verwachting is dan ook dat we in oktober weer met een groep gaan starten op de 'normale' manier. Tot die tijd maken we met werkgevers die een plek hebben voor een trainee individuele afspraken.

Team Inclusief

Team Inclusief bestaat uit de analisten/ jobcarvers van WSP Westelijke Mijnstreek, Podium 24, UWV en WSP Parkstad. Vanuit een samenwerking in een aantal projecten, intervisie afspraken en het bespreken van casussen zijn we vorig jaar als een team gaan opereren. Daaruit is eind 2019 een ambitieplan gemaakt voor de komende twee jaar. Op dit moment is het team met name bezig om haar interne organisaties te informeren over deze specifieke dienstverlening en het feit dat we vanaf heden optreden als een loket richting de werkgevers in Zuid-Limburg. Samen met de accountmanagers/adviseur werkgeversdiensten gaat het team op sector niveau de kansrijke bedrijven benaderen om vervolgens daar een bedrijfsadvies uit brengen. Met als hoofddoel banen te creëren voor kandidaten die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Maar de methodiek kan ook worden ingezet om uitstroom van vast personeel te voorkomen, het verlagen van werkdruk of meer lean gaan werken. Op dit moment loopt een project bij Zuyderland MC (Heerlen en Sittard), starten we in augustus met een project bij Fruitveiling Margraten en staat in September een groter project op de planning bij het CBS Heerlen en Den Haag.

Sectoraal Regionaal Werken en Werk-Leerlijnen

De eerder aangekondigde verdere afstemming met Podium24 en de gemeente Maastricht inzake de totstandkoming van een Werk-LeerLijn (WLL) bij

Sector	Q1	Q2	Totaal 2020
Zorg	20	0	20
Smart Services	2	0	2
Schoonmaak	16	0	16
Retail/Detailhandel	2	2	4
Onderwijs/Overheid	1	2	3
Medische logistiek	12	0	12
Industrie	3	0	3
Dienstverlening	2	2	4
Bouw	2	2	4
Automotive	1	0	1
Totaal	61	8	69

Figuur 3: Overzicht plaatsingen WLL en WEP

Envida heeft inmiddels plaatsgevonden. Het doel was het definitief maken van het eerder geschreven voorstel.

De gemeente Maastricht heeft het aangepaste plan inmiddels mondeling goedgekeurd. Met Podium24 is het plan vervolgens nogmaals besproken en zijn de verschillende te nemen stappen verder afgestemd. In Q3 staat een afspraak gepland met Envida om het aangepaste plan af te stemmen en te komen tot een definitief akkoord.

De in Q1 opgestarte gesprekken met verschillende thuiszorgorganisaties in de regio Zuid-Limburg om te komen tot een Werk-LeerLijn kregen in Q2 nog niet het gewenste vervolg. Dit had alles te maken met de maatregelen die deze organisaties als gevolg van Corona dienden te volgen waardoor het starten met een WLL niet de prioriteit had. Inmiddels worden de voorbereidingen hiervoor met de diverse partijen alweer opgepakt. Met Zuyderland, T-Zorg en Ambulante ThuisZorg (ATZ) zijn voorbereidingen gestart voor een WLL. Deze drie organisaties hebben in Q2 een voorstel van ons ontvangen. Voor Q3 staan met deze organisaties vervolgafspraken gepland.

Verder hebben er in Q1 en Q2 voorbereidende gesprekken plaatsgevonden met de Stichting Werkvloer voor een WLL binnen de schoonmaak. Ook dit zal in Q3 verder opgepakt gaan worden.

Tenslotte zijn in Q2 de laatste voorbereidingen getroffen voor de start van de Social Software Street in samenwerking met de Stichting Bee-Ideas Op 2 juli zullen zeven kandidaten met uiteenlopende achtergronden starten met deze Werk-Leerlijn in de ICT. Dit is een programma speciaal voor kandidaten met een affiniteit voor ICT, ongeacht achtergrond of opleiding. Een uniek project voor Parkstad in deze sector. Het is een traject voor maximaal zes maanden, waarbij eerder uitstromen mogelijk is. In de tussentijd komen verschillende werkgevers langs om te kijken of er een klik is met één van de kandidaten. Daarnaast behalen de kandidaten een Scrum certificering.

Scrum is een werkmethode die heel populair en gewild is in de IT-sector. De kandidaten van Social Software Street leren door een systeem van Car-systems te testen op eventuele “bugs”, voordat de nieuwste versie naar klanten gaat. Interessant voor werkgevers is dat enkel de technische begeleiding betaald wordt en hier een heel team voor aan een opdracht werkt. Het heeft een toegevoegde waarde voor alle deelnemers. Zo kan Car-Systems hun test proces naar een hoger niveau tillen en bouwen de kandidaten relevante werkervaring op wat weer perspectief op werk geeft.



Ketensamenwerking

Er wordt onverminderd verder geïnvesteerd in de ketensamenwerking zoals beschreven in het Werkplan Instroom, Doorstroom en Uitstroom Parkstad. In Q2 heeft dit voor de gemeente Heerlen geresulteerd in een voorstel waarin kandidaten die een aanvraag doen voor een uitkering in het kader van de Participatiewet zich melden bij een ‘duale poort’ die gevormd gaat worden door WSP Parkstad en Werk voor Heerlen (WvH). De arbeidsfitte en te ontwikkelen kandidaten worden gelijk bij WSP of WvH ondergebracht voor een baan, een ontwikkeltraject op weg naar een baan of een opleiding om naar werk te gaan. De (nog) niet arbeidsfitte kandidaten gaan naar de gemeente voor een uitkering of een ander traject dan naar werk, ontwikkeling of opleiding. Rechtmatigheid en sancties worden door de gemeente Heerlen uitgevoerd op aangeven van WSP Parkstad en WvH. Gemeentelijke accountmanagers worden geplaatst binnen WSP Parkstad en ontwikkelcoaches binnen WvH. KPI's voor de plaatsing van kandidaten, opleiden van kandidaten/ werk-fit maken van kandidaten zijn met elkaar verbonden (de ondernemingsplannen WSP Parkstad en WvH worden hiervoor voor 2021 op elkaar afgestemd).

In Q2 zijn bij Werk voor Heerlen ook het Intake & Assessment proces en het traject Wacht vormgegeven. Wanneer een kandidaat tijdens of na afronding van het assessment direct de stap naar betaald werk kan zetten, verloopt dit via WSP

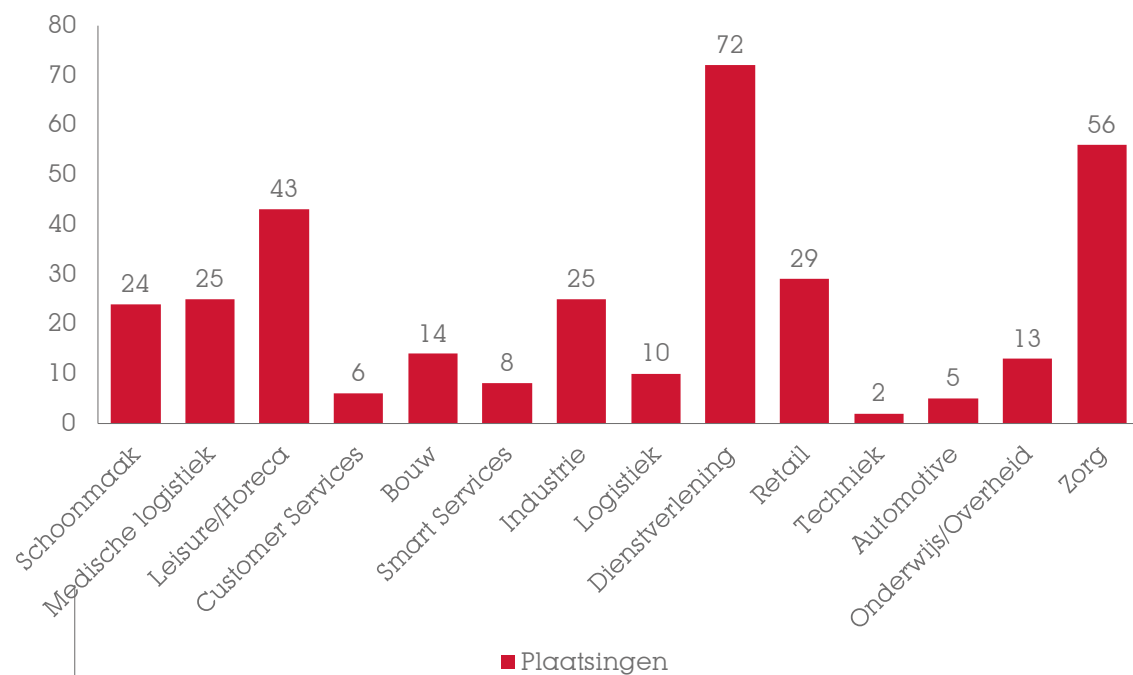
Parkstad en gaan deze kandidaten starten in het traject Wacht bij WvH. Het doel van het traject Wacht is het arbeidsfit houden van kandidaten, zodat WSP Parkstad de kandidaat op ieder moment kan uitplaatsen op een duurzame arbeidsplaats. Ondanks de situatie rondom de corona-crisis hebben we in Q2 middels dit traject toch nog een mooi resultaat samen weten te behalen van zestien duurzame plaatsingen naar betaald werk. Daarnaast is er nog een kandidaat parttime uitgestroomd. Dit resultaat is behaald in samenwerking met team UDI WvH en het Salesteam van WSP Parkstad.

Perspectief op Werk

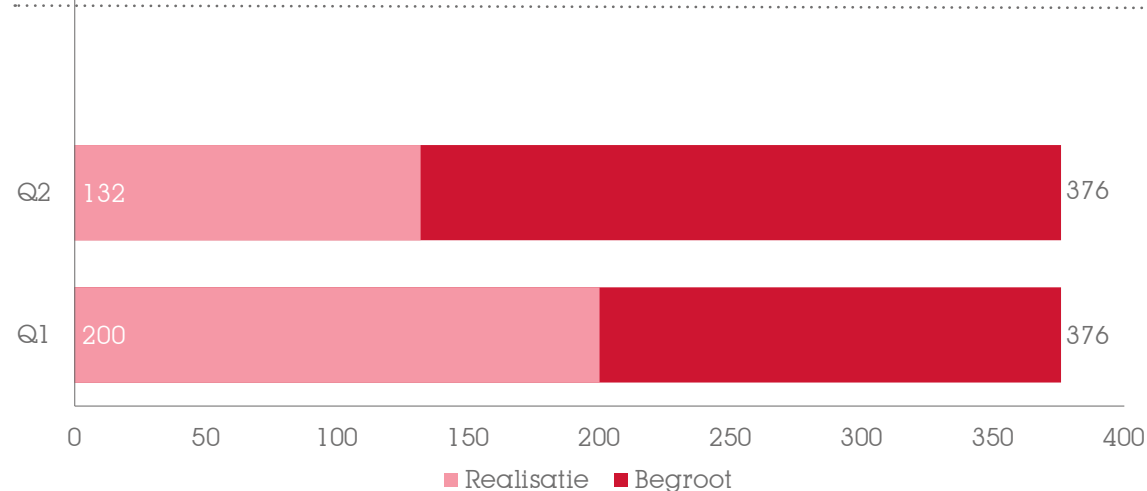
In Q4 2019 zijn de gesprekken voor Perspectief op Werk (POW) van start gegaan. Binnen POW zijn door de gemeente Heerlen en WSP Parkstad in totaal vijf consultants en accountmanagers geleverd voor deelname aan dit project. In totaal zijn er in Q2 2020 203 mensen in beeld, 74 mensen zijn uitgestroomd (het totaal van: volledig en deels uit de uitkering, AOW, verhuizen en overleden), 39 mensen zijn teruggemeld en 66 mensen zijn nog in bemiddeling. Er worden knelpunten ervaren, waarvan de AVG een van de grootste blijft. Wanneer dit geregeld is, is er sprake van volledige ontschotting en kan er regionaal (nog) beter worden samengewerkt. Als gevolg van de Coronacrisis wordt bemerkt dat er minder vacatures zijn, bedrijven het zwaar hebben, andere prioriteiten hebben zoals de 1,5 meter-regel in de praktijk doorvoeren en weer volop keuze hebben uit kandidaten die geen afstand tot de arbeidsmarkt

hebben. Fysiek gesprekken met kandidaten waren door de Corona-crisis niet mogelijk, waar mogelijk zijn er telefonische gesprekken gevoerd. Positief nieuws is dat er vanaf half juli weer opgestart wordt en het weer mogelijk is om kandidaten fysiek op het werkplein te spreken, weliswaar in afgeslankte vorm door beperkte beschikbaarheid van spreekruimte. Naar aanleiding van het Uitvoerdersoverleg Parkstad zijn ISD BOL, ISD Kompas en SD Kerkrade definitief aangehaakt. Alle gemeenten hebben een consultant geleverd voor deelname aan POW. Deze staan tevens in contact met de accountmanager van WSP Parkstad gekoppeld aan POW. Het was de bedoeling om medio maart te starten, de corona-crisis heeft dit echter vertraagd. ISD Kompas, ISD BOL en SD Kerkrade hebben inmiddels kandidaten aangedragen. De verwachting is dat er in augustus gestart kan worden met gesprekken.

Plaatsingen Parkstad per sector PW



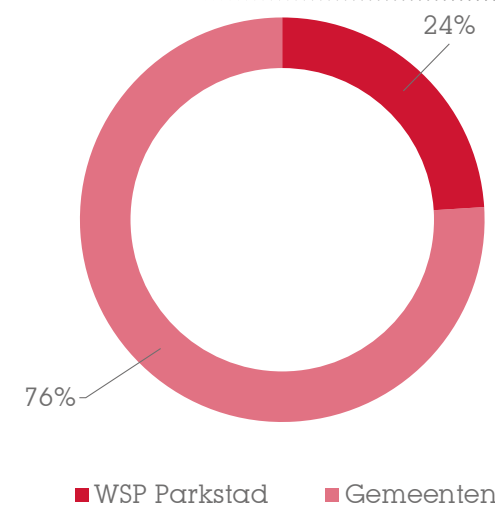
Figuur 4: Plaatsingen per sector PW



Figuur 6: Plaatsingen PW

Werkgever	Aantal plaatsingen
Meandergroep	30
DocMorris	19
Balanz Facilitair	11
Sofine Foods	6
Post NL	6
Zuyderland	5
Bakkerij Voncken	3
Sevagram	3
Ambulante Thuiszorg Wijk- verpleging BV	3
Perfectcall BV	3
RD4	3

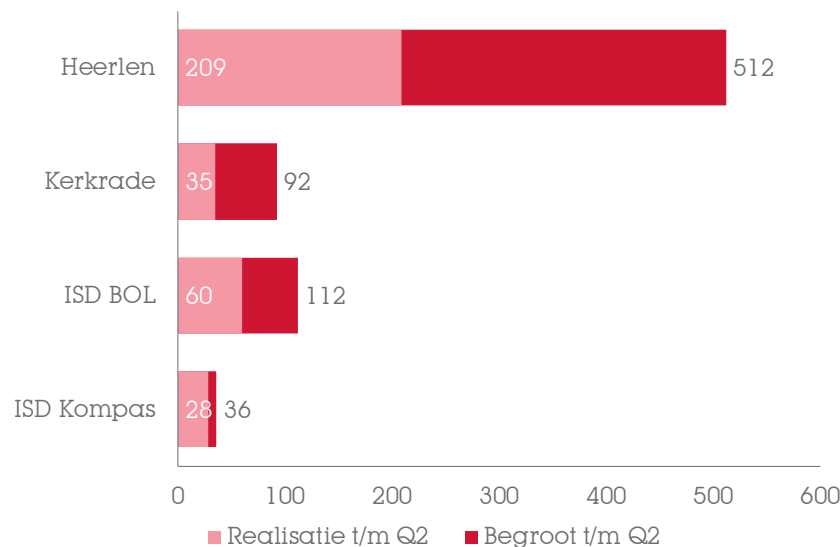
Figuur 5: Top tien werkgevers plaatsingen PW



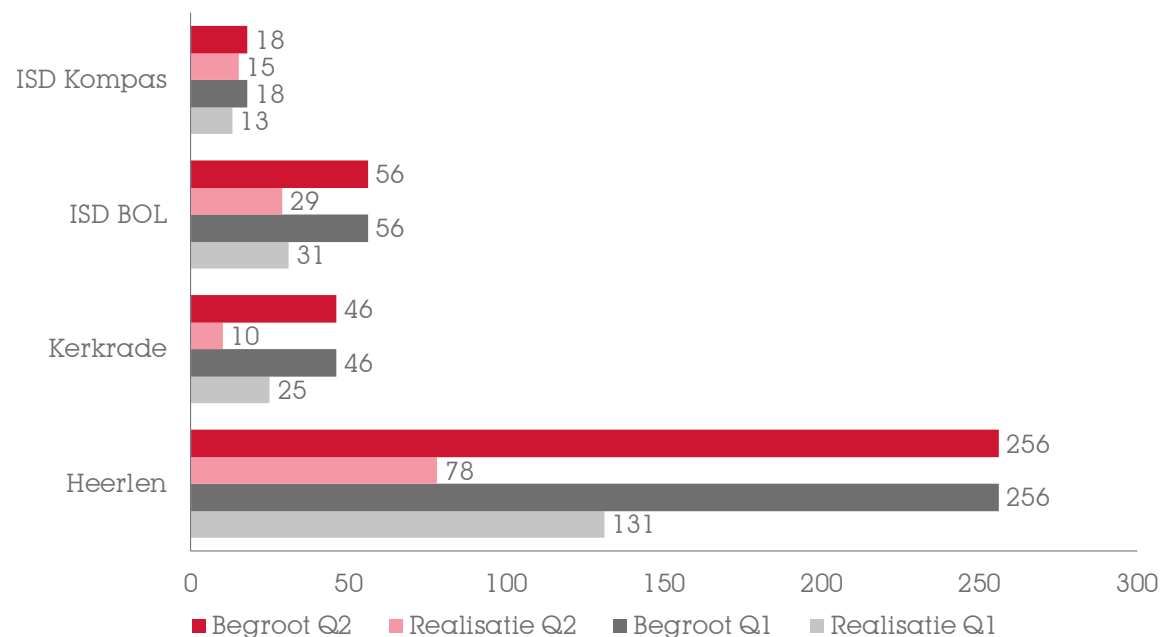
Figuur 7: Plaatsingen PW naar aandeel accounthouders

Toelichting plaatsingen PW

Daar waar in Q1 de effecten van de situatie rondom Corona voornamelijk in de laatste twee weken een rol speelde, heeft deze Q2 grotendeel beheerst. Het algemene beeld was een sterk achterblijvende vraagkant en een sterk toenemende aanbodkant. De vraagkant bestaat grofweg uit vervangingsvraag en uitbreidingsvraag en van beide is in de achterliggende periode niet of nauwelijks sprake geweest. Veel bedrijven waren bezig met 'overleven' dus zeker niet bezig met uitbreiden en vervangingsvragen werden veelal ingevuld met eigen, elders niet inzetbaar en/of boventallig personeel. Daarnaast kwamen er veel arbeidsfitte kandidaten beschikbaar op de arbeidsmarkt met een verdringend effect voor PW-kandidaten. Minder vraag en meer (arbeidsfit) aanbod maakten dat er minder kansen waren voor onze kandidaten. Daar waar we voorheen vaak meerdere kandidaten konden plaatsen bij grotere bedrijven, binnen onze speerpuntsectoren, of binnen bepaalde Werk-Leerlijnen moesten successen in de achterliggende periode vooral komen van individuele plaatsingen. Er moest veel en lang gezocht worden naar slechts een beperkt aantal mogelijkheden. Ondanks dat was het toch nog moeilijk om een deel van de beperktere beschikbare vacatures in te vullen. Dit had met name te maken met het nog steeds beperkte aanbod van beschikbare, arbeidsfitte kandidaten waardoor een goede match van vraag en aanbod ook in deze periode niet altijd realiseerbaar was.



Figuur 8: Plaatsingen per gemeente cumulatief 2020



Figuur 9: Plaatsingen per gemeente per kwartaal 2020

Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

	30-80	80-100	Totaal
Heerlen	765	73	838
Kerkrade	210	92	302
ISD BOL	446	291	737
ISD KOMPAS	44	15	59
Totaal	1465	471	

Figuur 10: Beschikbare kandidaten PW categorie arbeidsfit

Toelichting beschikbare kandidaten PW

Het aantal beschikbare kandidaten blijft ondanks de effecten van Corona ook in Q2 nog steeds relatief laag. In Q1 2020 waren er 1.455 beschikbare 30-80 kandidaten en 436 beschikbare 80-100 kandidaten en in Q2 waren dit er respectievelijk 1.465 en 471. Een toename van slechts tien kandidaten 30-80 en 35 kandidaten 80-100. Om specifiek voor de gemeente Heerlen meer beschikbare kandidaten in beeld te krijgen zijn we eind Q1 gestart met een speciaal hiervoor samengestelde Taskforce. Hierin werden O,A en B kandidaten (O = direct naar werk, A= regulier werk en ondersteuning, B= leren en werken) van de gemeente Heerlen tripartiet gescreend door medewerkers van WSP Parkstad, Werk voor Heerlen (WvH) en gemeente Heerlen. Deze is in Q2 afgerond met als resultaat nieuwe instroom voor Werk voor Heerlen en nieuwe kandidaten voor WSP Parkstad die actief opgepakt kunnen worden. Verder hebben we besloten dat kandidaten die niet direct plaatsbaar zijn (een deel is bijvoorbeeld ‘voorgesorteerd’ voor de Medtech of Zorg maar kan pas aan de slag zodra de bedrijven dit weer toestaan) via het traject Wacht bij WvH alvast geactiveerd gaan worden.

Social return

Gemelde aanbestedingen

Er zijn in Q2 in totaal elf aanbestedingen gemeld voor een advies in Social return door de Parkstadgemeenten. De totale geschatte opdrachtwaarde bedraagt €12.552.450. Het geschatte Social return bedrag in te vullen door de opdrachtnemers bedraagt €584.049.

Bij gemelde aanbestedingen is nog niet concreet wat de totale opdrachtwaarde zal zijn en welke percentage Social return toegepast zal worden (2% of 5%).

* Het proces van (aangemelde) aanbestedingen kan enkele maanden duren. Hierdoor zegt het aantal gegunde aanbestedingen per kwartaal niets over het aantal aangemelde aanbestedingen.

Gegunde aanbestedingen

Pas op het moment dat een aanbesteding gegund wordt, worden er prestatieafspraken met de opdrachtnemer gemaakt over de wijze van invulling en rapportagemomenten. Bij onderhoudscontracten wordt er op basis van geschatte opdrachtwaarde een plan opgesteld.

Er zijn in dit kwartaal veertien aanbestedingen gegund voor een totale opdrachtwaarde van €25.462.951. Het Social return bedrag is in totaal €221.158.

Na gunning hebben opdrachtnemers de gehele contractperiode (soms enkele jaren) de tijd om de Social return verplichting in te vullen. De concrete bedragen van ingevulde Social return geven daarom geen goed beeld van de werkelijkheid. Tot nu toe werd een Social return verplichting altijd binnen de looptijd voldaan.

Baanopeningen PW en Sw

De Coördinator SROI heeft in totaal vier baanopeningen gecreëerd voor de doelgroepen PW en Sw. Hiervan zijn drie baanopeningen vervuld met twee PW kandidaten en één Sw-kandidaat.

Doelgroep Social return

In totaal worden er 195 Social return kandidaten opgevoerd door opdrachtnemer, die voldoen aan de doelgroep-eisen. In figuur 11 is te zien tot welke doelgroep zij behoren en in welke regio woonachtig zijn.

Belangrijke kanttekening is dat dit exclusief de kandidaten op WMO aanbestedingen zijn. Hier wordt later op Zuid-Limburgse schaal over gerapporteerd wegens de enorme omvang van deze contacten.

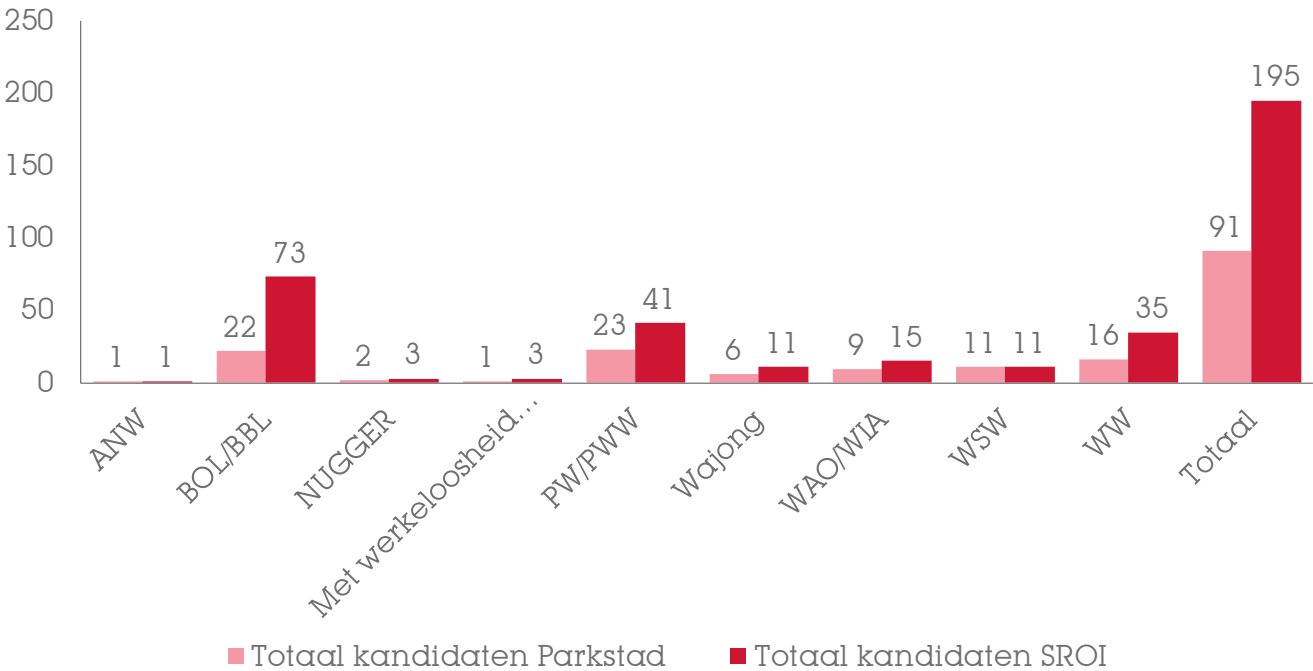
Ontwikkelingen

Er vindt een onderzoek plaats naar een gezamenlijk digitaal rapportagesysteem voor heel Limburg (de vijf gewesten), in samenwerking met Provincie Limburg. Aanleiding is het nieuwe beleid Social return Zuid-Limburg 2020 en de wens van Provincie Limburg om

beter zicht te krijgen op de effecten van Social return. Er zijn slechts een drietal systemen op de markt die hierin kunnen voorzien. De keuze van systeem zal in het najaar van 2020 genomen worden.



Ingepulde Social return per doelgroep



Figuur 11: Ingepulde Social return verplichting met kandidaten uit Parkstad, ten opzichte van kandidaten van buiten de regio.

4 Detachering

Algemene Ontwikkelingen

De grootste ontwikkeling in Q2 heeft te maken met de verdere intrede van de corona-crisis waarin verregaande overheidsmaatregelen niet alleen impact hebben op de bedrijfsresultaten van WSP Parkstad (Detachering B.V.), maar ook haar keten- en samenwerkingspartners. Gedurende Q2 waren ruim 1200 medewerkers vrijgesteld van werk wegens de corona-maatregelen (o.a. geen werk; high risk). Deze problematiek zal gedurende geheel 2020 voelbaar zijn en impact (blijven) hebben op ons bedrijfsresultaat.

Als gevolg van deze ontwikkeling zullen nog een aantal detacheringen beëindigd worden met als gevolg dat medewerkers herplaatst moeten worden. We verwachten om deze reden dan ook eerder een krimp dan een groei in het aantal plaatsingen in 2020.

Vanaf 1 juni zijn op basis van een bestuursbesluit specifieke afspraken met inleners gemaakt over het verrekenen van niet gewerkte uren als gevolg van de corona-crisis. Als uitgangspunt geldt dat ook niet- gewerkte uren gefactureerd worden daar WSP Parkstad de medewerkers ter beschikking stelt aan inleners met uitzondering van risico-groepen door het RIVM vastgesteld.

Als gevolg van deze ontwikkeling komen ook tarieven en rendementsdoelstellingen onder druk te staan. Ten gevolge van de verder teruglopende verkopen in de automotive industrie ligt het werkaanbod binnen

groepsdetachering Multifix ver beneden begroting met als gevolg dat er voor steeds meer medewerkers alternatief werk gezocht moet worden.

Doelstellingen

In het Ondernemingsplan 2020 zijn doelstellingen en KPI's vastgesteld specifiek voor Detachering.

Met betrekking tot het verzuim wordt het ultimo jaardoel van gemiddeld 14% over de hele organisatie niet gerealiseerd. In de eerste helft van dit jaar ligt het verzuim op gemiddeld 14,71%, echter door het toetreden van de corona-crisis en het feit dat ruim 1200 medewerkers gedurende drie maanden thuis hebben gezeten zijn de verzuimcijfers positief beïnvloed. Het is op dit moment moeilijk inschatten of we nog te maken krijgen met een tweede golf en wanneer dit zal zijn. Er is twijfel over hoe lang inleners kunnen teren op hun reserves en de overheidssteun.

De doelstelling om maximaal 5% van de medewerkers maximaal drie maanden zonder object bemiddelbaar te houden is gedurende Q2 niet gerealiseerd waarbij er 5,96% van deze doelgroep langer dan drie maanden zonder object is. Mede door afnemende plaatsingen bij inleners en werkonzekerheid ten gevolge van de corona-crisis zijn de medewerkers moeilijk herplaatsbaar. Daar tegenover staat wel dat ruim 90% van de detacheerbare medewerkers duurzaam geplaatst is (langer dan zes maanden). Met betrekking tot de niet Sw-bezetting zijn nog niet

alle vacatures ingevuld in Q2, dit levert een financieel voordeel op. Vanwege de (financiële) impact van de corona-crisis is de invulling van openstaande vacatures tot nader order bevroren. In relatie tot de corona-crisis heeft WSP Parkstad Detachering B.V. €1.350 per arbeidsjaar aan compensatie van de overheid ontvangen.

Detawerkplaats

De doorstroom van de medewerkers vanuit de Detawerkplaats naar Detacheringen loopt achter op begroting. In het Ondernemingsplan staat als doelstelling dat de Detawerkplaats in lijn met het project/transitieplan gesloten wordt in 2020. Na de totstandkoming van het Ondernemingsplan 2020 zijn andere keuzes gemaakt en is besloten medewerkers structureel bij één van de drie vaste opdrachtgevers van de Detawerkplaats te plaatsen, medewerkers worden uiterlijk 1 augustus 2020 gemuteerd naar de juiste organisatiecodes. Planvorming voor de vervangende Participatie-locatie wordt momenteel uitgewerkt.

KPI's Detachering

Percentage zonder object

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan drie maanden	0%	5,96%	
Korter dan drie maanden	<5%	0,32%	

Doorstroom vanuit Detawerkplaats naar detachering

Doelstelling	Huidige status	
7	0	

Verzuim

	Doelstelling	Huidige status	
Deta 1	14%	13,31%	
Deta 2	14%	16,96%	
Deta 3	14%	14,79%	

Verblijf op Detawerkplaats

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan drie maanden	0	68	
Korter dan drie maanden	-	4	

Percentage duurzaam geplaatst

	Doelstelling	Huidige status	
Langer dan zes maanden	90%	93,24%	
Korter dan zes maanden	10%	6,76%	

5 Marketing & Communicatie

Ambassadeurseven

WSP Parkstad heeft een aantal bedrijven verkozen tot ambassadeur, bedrijven die succesvol werken met onze doelgroep en hiermee een voorbeeld zijn voor andere werkgevers in de regio. In het tweede kwartaal stond het ambassadeurseven gepland voor een select aantal klanten van WSP Parkstad. Vanwege het coronavirus heeft het event op 9 juli (Q3) pas kunnen plaatsvinden. De voorbereidingen zijn in het tweede kwartaal getroffen met één van de Ambassadeurs: Geruba Chocolate in Schinnen. Zij hebben hun deuren opengesteld en een uniek kijkje in de chocoladewereld gegeven.

De volgende werkgevers zijn aan boord als Proud Partner of WSP Parkstad:

- Abbott
- Accenture
- Allekabels
- Balanz Facilitair
- DocMorris
- DSM Dyneema
- Eagle Simrax
- Emma Safety Footwear
- Geruba Chocolate
- MeanderGroep Medtronic
- Polygarde
- Rd4
- Taxi van Meurs
- Zuyderland



Iedere ambassadeur krijgt een plaquette om hun inclusief werkgeverschap te benadrukken.

Webinar Sprinc

De geplande events van Stichting Sprinc konden helaas niet doorgaan vanwege het coronavirus. Om toch verbinding te houden met de partners is er besloten een webinar te organiseren: "Van Kramp naar Kracht". We kijken terug op een succesvolle webinar. Met een gemiddeld aantal bezoekers tussen de 150 en 160 mogen we spreken van een drukbezochte digitale bijeenkomst.

Sprinc Online

In april is Sprinc Online gelanceerd, een online platform waar Sprinc partners ook buiten events

verbinding kunnen zoeken. Om het platform te lanceren en onderhouden zijn er vanuit WSP Parkstad twee communitybeheerders ingezet en is er een belronde uitgevoerd door een medewerker van het Sales team.

Leads genereren via LinkedIn

De campagnes via LinkedIn zijn conform planning uitgevoerd, echter zijn de resultaten hiervan lastig te meten. Hoe dan ook neemt het aantal volgers op LinkedIn gestaag toe hetgeen bijdraagt aan een breder bereik van onze inclusieve boodschap.

Gedurende de zomerperiode blijft een awareness campagne actief. Na de zomer verwachten we gericht leads te kunnen binnenhalen.

Serie: corona-helden

De corona-crisis zorgt ervoor dat er een hele hoop mensen onverhoopt thuis zitten zonder werk. Maar voor bepaalde mensen binnen ons bedrijf levert de huidige situatie juist een hoop werk op. In de serie "corona-helden" zetten we een aantal medewerkers van WSP Parkstad/WOZL in het zonnetje. Medewerkers die er alles aan doen om het coronavirus de baas te worden en ervoor zorgen dat we bij WSP Parkstad/WOZL weer snel en veilig terug aan het werk kunnen.

Nieuwsberichten

Een greep uit de nieuwsberichten van het tweede kwartaal.



Schilderen is een fantastisch vak

Ben is werkzaam bij World of Walas. Hij heeft de overstap gemaakt van WSP Parkstad Detacheringen naar Walas in het kader van Begeleid Werken.



Een heel nieuw concept: Rd4U

Ze moesten onverhoopt sluiten half maart door de corona-crisis, maar besloten de tijd te gebruiken voor de uitrol van een geheel nieuw concept.



Marco heeft zijn droombaan gevonden bij Stichting Krijtland Wonen

Marco heeft werkervaring opgedaan in verschillende functies en wist in de loop van de jaren steeds beter wat hij écht wilde bereiken.



Corona-helden: Banketbakkerij Nora

De eerste persoon stapt daarom al om 6:15 op bij de eerste opstapplaats. Ondanks de aangepaste reistijden is toch iedereen netjes om half 8 aanwezig om de werkdag te starten.



Regionale samenwerking voor plaatsing Social Return

Een regionale samenwerking tussen verschillende organisaties en gemeentes heeft geleid tot een succesvolle plaatsing bij Charles Feijts Bedrijfswagens (CFG).



10 toppers uit Parkstad genomineerd

Ga er maar aan staan, een selectie maken uit zoveel enthousiaste en hardwerkende Sw-medewerkers en Participatiewet kandidaten uit heel Parkstad!

6 Personeel & Organisatie

AVG

Elk bedrijf dient actief beleid te voeren op de bescherming van privacygevoelige gegevens. De mate waarin de organisatie kan voldoen aan de wettelijke voorschriften zegt iets over de mate van compliancy. Middels de Privacy Self Assessment wordt het volwassenheidsniveau per kwartaal gemonitord. Momenteel scoort de organisatie een 3,2 op de schaal vijf. Dat is gelijk aan het niveau van het eerste kwartaal. De verwachting is dat bij de totstandkoming van het informatiebeveiligingsbeleid en het ISO27001 traject, de score omhoog gaat. Beide trajecten kosten meer tijd en zijn in Q2 opgestart.

AVG	Aantal
Aantal Informatie Beveiligingsincidenten	1
Totaal aantal Datalekken*	3
Aantal bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	0
Aantal inzageverzoeken	0
Aantal geregistreerde verwerkingen	98
Aantal uitgevoerde (D)PIA's	2

* Geen van deze datalekken bleken meldingsplichtig bij de Autoriteit.

Figuur 12: AVG 2020 in cijfers

Nieuwe formatie 2020	fte	Status
Medewerker Data-analyse	1	niet ingevuld
Voorman	4	ingevuld
Totaal	5	4

Figuur 13: Nieuwe functies



190
Opleiding & vorming

57	Bedrijfs hulpverlening - EHBO
22	Coaching & vorming
7	Vakvaardigheden
13	Open leerplein
10	Heftruck - Reachtruck
81	Div. trainingen leidinggevenden

84
Loonwaardebepalingen

78 Participatiewet | 6 Sw

38
Vrijwillige inhou-
dingen

Huur | Energie |
Zorgverzekering | Diversen

75
Verplichte inhou-
dingen

Belastingdienst | Sociale
Dienst | Deurwaarders |
Zorgverzekering | Diversen

561
Deelnemers collectieve
zorgverzekering

184
Deelnemers ODS

Mannen



74% Sw
54% CAO

Vrouwen



26% Sw
46% CAO

Omvang dienstverband

< 10 uur	0%
10 < 18 uur	4%
18 < 36 uur	26%
36 uur	70%

15,2%
Verzuimpercentage
van totale
organisatie

Aantal dagen	Relatief percentage	Absoluut percentage
1-7	6,6%	1,0%
8-42	13,2%	2,0%
43-365	59,2%	9,0%
366-730	21,0%	3,2%
Totaal	100%	15,2%

13
Bedrijfsongevallen

4 zonder verzuim | 9 met verzuim

Locatie	Met verzuim	Zonder verzuim	Totaal
Detachering	9	4	13
Boschstraat	0	0	0
Beschut 2.0	0	0	0
Ondersteuning	0	0	0
GR WOZL	0	0	0
Totaal	9	4	13

0
Klachten

3 Regreszaken
3 Lopend | 0 Afgerond

7 ICT & Huisvesting

Personele bezetting

In Q2 is de bezetting binnen de afdeling ICT voor de toekomst op peil gebracht met de start van een nieuwe manager ICT en een Business Informatie Analist. Zij vervangen twee sleutelfunctionarissen binnen de afdelingen die op korte termijn de organisatie zullen verlaten i.v.m. (vervroegde) pensionering. Met deze nieuwe invulling geeft WSP Parkstad een nieuwe kwalitatieve impuls om ICT toekomstgericht nog efficiënter en klantgerichter in te zetten voor de eigen organisatie én de samenwerking met de ketenpartners.

Verplaatsing datacenter

In Q2 is “onze” cloud omgeving in zijn geheel verhuisd door Detron naar een nieuw Datacenter bij Uniserver. Uniserver is de nieuwe partner voor Detron inzake cloud opslag. Op zaterdag 13 juni is WSP Parkstad na een grondige test van onze ICT medewerkers vlekkeloos live gegaan. De verplaatsing van het datacenter heeft plaatsgevonden met inachtneming van wet- en regelgeving.

Navision

De werkgroep Navision heeft het rapport afgerond inzake update Navision 4 voor de locaties Beschut 2.0 en Detawerkplaats. In Q2 is ervoor gekozen om deze Navision 4 versies te upgraden naar dezelfde versie die ook draait bij detacheringen zijnde Navision 2016. Zo kan er organisatie breed met dezelfde Navision

versie gewerkt worden. De keuze voor Navision 2016 maakt het mogelijk om de afdeling Finance toekomstgericht efficiënt en kwalitatief haar werk te laten doen. Intentie is om de nieuwe omgeving per 1 januari 2021 te gaan gebruiken.

Mobile Device Management

Het project mobile device management (Intune) is in Q2 nagenoeg afgerond. De in maart uitgerolde Surfaces zijn inmiddels allemaal opgenomen in Intune waardoor deze goed beheerd kunnen worden en (informatie)veiligheid geborgd is. De mobiele telefoons worden voorzien van een beveiligd werkprofiel. In dit werkprofiel bevinden zich alle werk gerelateerde applicaties en data. Op deze manier wordt op mobiele telefoons beschikbare bedrijfsdata extra beveiligd en geeft WSP Parkstad hiermee invulling aan haar doelstelling met betrekking tot data-security.

CompetenSYS

De keuze voor het gebruik van CompetenSYS, als registratiesysteem voor de te plaatsen medewerkers, is inmiddels definitief en de werkgroep CompetenSYS is vanaf mei in volle vaart aan de slag om CompetenSYS medio september conform planning en binnen het beschikbare budget op te leveren. Met interne en externe gebruikers is intensief getest en ingericht om het systeem optimaal aan te laten sluiten bij wensen en eisen van onze medewerkers en ketenpartners.

Huisvesting

Omtrent huisvesting zijn geen nieuwe ontwikkelingen te benoemen in het tweede kwartaal.



8 Finance



Overzicht baten & lasten

Rubriek	t/m juni 2020		
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil
Bedrijfsvoering			
baten	0	0	0
lasten	-40	-41	-1
	-40	-41	-1
Verbonden Partijen			
baten	0	0	0
lasten	-5.513	-6.434	-921
	-5.513	-6.434	-921
Uitvoering Participatiewet (incl. bedrijfsvoering)			
baten	0	0	0
lasten	-862	-744	118
	-862	-744	118
Resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen	-6.416	-7.219	-804

Overzicht baten & lasten

Rubriek	t/m juni 2020		
	1ste begr. wijz.	realisatie	verschil
Financiering en alg. dekkingsmiddelen			
Bedrijfsvoering	40	40	0
Verbonden partijen	5.448	5.448	0
Uitvoering Participatiewet	862	862	0
	6.350	6.350	0
Resultaat voor bestemming	-67	-869	-804
Mutaties in reserves			
onttrekking bestemmingsreserve	0	0	0
Resultaat na bestemming	-67	-869	-804

Figuur 14: Overzicht van baten en lasten WSP Parkstad

Toelichting op het overzicht baten en lasten

De 1^{ste} Begrotingswijziging 2020 GR WSP Parkstad is 28 mei 2020 door het Algemeen Bestuur goedgekeurd.

Het resultaat voor financiering en algemene dekkingsmiddelen is tot en met juni €804.000 slechter 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 €1.000 hoger dan begroot.

Verbonden partijen

Het resultaat van de verbonden partijen tot en met juni is €921.000 slechter 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). Verwezen wordt naar de toelichting op het resultaat van de verbonden partijen.

Uitvoering Participatiewet

WSP Parkstad voert de uitstroomfase 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 €118.000 beter dan begroot. Van de begrote formatie voor de Participatiewet van 16,74 fte is 14,67 fte gerealiseerd.

Resultaatverloop GR WSP Parkstad t/m Q2	
Begroot resultaat GR WSP Parkstad t/m Q2 2020	-€6.416.000
Lagere bedrijfsvoeringskosten	-€1.000
Slechter operationeel resultaat WSP Parkstad Detachering B.V. Beter subsidieresultaat met name door 16 minder arbeidsjaren	-€1.399.000 +€479.000
Slechter resultaat WSP Parkstad Detachering B.V.	-€921.000
Vacatureruimte uitvoering Participatiewet	+€118.000
Totale resultaat-effect	-€804.000
Gerealiseerd resultaat GR WSP Parkstad t/m Q2 2020	-€7.219.000

Figuur 15: Resultaatverloop GR WSP Parkstad t/m Q2



Totaal bijdragen deelnemende gemeenten t/m juni 2020 GR WSP

Deelnemende gemeente	Bedrijfsvoering	Resultaat verbonden partijen	Uitvoering Participatiewet	Totaal financiering
Beekdaelen (v.h. Nuth)	1.097	149.450	16.779	167.326
Beekdaelen (v.h. Onderbanken)	863	117.589	14.681	133.134
Brunssum	4.968	676.528	85.990	767.486
Gulpen-Wittem *	1.035	140.948	0	141.983
Heerlen	13.812	1.880.967	436.243	2.331.021
Kerkrade	9.515	1.295.787	177.224	1.482.526
Landgraaf	5.199	707.976	108.012	821.187
Simpelveld	1.235	168.181	11.535	180.951
Vaals *	782	106.489	0	107.270
Valkenburg*	784	106.719	0	107.502
Voerendaal	711	96.868	11.535	109.114
totaal	40.000	5.447.500	862.000	6.349.500

* De bijdragen voor de heuvellandgemeenten worden via GR WOZL verrekend

Figuur 16: Totale bijdrage deelnemende gemeenten t/m juni 2020

Toelichting

De bijdragen van de deelnemende gemeenten zijn gebaseerd op 6/12 van de 1^{ste} Begrotingswijziging 2020 van GR WSP Parkstad.

Financieel overzicht
2020

Omschrijving	1ste begrotingswijziging t/m juni	realisatie t/m juni	verschil
Externe omzet	10.885	8.856	-2.029
Interne omzet	0	35	35
Mutatie gereed prod./onderh. werke	0	237	237
Omzetwaarde	10.885	9.128	-1.758
Grondstoffenverbruik	-6	-3	-3
Uitbesteed werk	-52	-52	0
Inhuur derden t.b.v. van productie	0	0	0
Verbruik grondstoffen, inhuur, uitbesteed	-58	-55	-3
Bruto marge	10.827	9.073	-1.754
Personeelskosten			
personele kosten SW	-1.004	-1.072	-68
personele kosten n-SW	-2.445	-2.307	138
Totaal Personeelskosten	-3.449	-3.379	70
Bedrijfskosten			
Afschrijvingskosten	-37	-27	11
Facilitaire kosten (incl. huisvesting)	-526	-503	24
Dienstverlening	-770	-677	93
Overige bedrijfskosten	-149	8	158
Totaal Bedrijfskosten	-1.484	-1.199	286
Bedrijfsresultaat	5.894	4.495	-1.399
Operationeel resultaat	5.894	4.495	-1.399
Lonen SW	-42.476	-41.831	646
Wet Liv	0	30	30
Rijkssubsidie SW	31.069	30.872	-197
Subsidieresultaat	-11.408	-10.929	479
Netto resultaat	-5.513	-6.434	-921
Aantal FTE Wsw	2.436,50	2.424,11	-12,39
Aantal FTE N-Wsw	63,92	59,27	-4,65
Aantal AJ Wsw	2.481,50	2.465,60	-15,90

Figuur 17: Financieel overzicht van de verbonden partijen

Toelichting exploitatie Verbonden Partijen

Algemeen

In het exploitatie overzicht zijn opgenomen WSP Parkstad Detachering B.V. (inclusief de Ondersteunende Diensten) en Beschut OZL B.V.

Omzetwaarde en brutomarge

De omzet ligt €1.758.000 onder begroting. De brutomarge ligt parallel hieraan €1.754.000 onder begroting.

Belangrijkste oorzaak is het omzetverlies als gevolg van de corona-maatregelen respectievelijk corona gerelateerde afname van productie. Het omzetverlies in het eerste halfjaar bedroeg hierdoor €1.563.000. Het overige omzetverlies is het gevolg van een lagere bezetting dan begroot, hoger aantal zonder objecters (1,3% meer dan begroot) en het (niet corona-gerelateerd) stoppen van productielijnen bij aantal klanten respectievelijk beëindiging individueel gedetacheerde werkbegeleiders bij Werk voor Heerlen.

Personeelskosten

In de overige personeelskosten Sw is er een overschrijding van €68.000 als gevolg van toename bijzonder vervoer en groter aantal jubilarissen.

In de personele kosten niet-Sw is er een besparing van €138.000 als gevolg van nog niet ingevulde

vacatures. De NOW-bijdrage inzake de loonkosten cao-personeel (€212.000) is nog niet in de realisatie opgenomen.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten vallen €286.000 lager uit dan begroot. Besparingen zijn er op alle vlakken (met name (arbodienst en latere fasering acties medewerkerstevredenheid fase twee).

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat bedraagt €4.495.000 en is daarmee €1.399.000 lager dan begroot. Belangrijkste oorzaak is de omzetzaling als gevolg van de coronamatregelen ad €1.563.000.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is het verschil tussen de loonkosten van Sw-medewerkers en de

subsidiebijdrage van de deelnemende gemeenten. Het subsidieresultaat is €479.000 beter dan begroot.

De loonkosten Sw zijn in totaliteit €646.000 lager dan begroot. Het hoeveelheidseffect (minder Sw-medewerkers) bedraagt €216.000 positief. Daarnaast is er een positief prijsverschil (inclusief effect sociale lasten WAO) van €430.000.

De rijkssubsidie is €197.000 lager dan begroot als gevolg van lager aantal arbeidsjaren (15,90 AJ).

Daarnaast is er een positief effect in de afrekening van de Liv 2019 ad €30.000.

Nettoresultaat

Het nettoresultaat in het eerste halfjaar bedraagt negatief €6.434.000 en is daarmee €921.000 lager dan begroot.

Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V. t/m Q2

Begroot resultaat WSP Parkstad Detachering B.V. t/m Q2 2020	-€5.513.000
Lagere bruto marge vooral als gevolg van corona-crisis	-€1.754.000
Lagere personeelskosten door lagere bezetting Sw	+€70.000
Diverse besparingen in bedrijfskosten	+€286.000
Beter subsidieresultaat vooral door lagere bezetting	+€479.000
Totale resultaatteffect	-€921.000
Gerealiseerd resultaat WSP Parkstad Detachering B.V. t/m Q2 2020	-€1.397.000

Figuur 18: Resultaatverloop WSP Parkstad Detachering B.V. t/m Q2

Beïnvloedbare factoren

In de onderstaande tabel zijn de beïnvloedbare factoren op het tekort van de GR WSP Parkstad en het operationeel resultaat van WSP Parkstad Detachering B.V. opgenomen.

Thema	Geplande acties	Status
<i>WSP Parkstad is het werkgeversservicepunt en samenwerkingsplatform voor de regio</i>		
Stimulering Participatiewet in de arbeidsmarkt	• Ontwikkeling rekenmodel gericht op de beschikbare mogelijkheden arbeidsinzet per sector. • Initiëren tijdelijk subsidiefonds ter stimulering inzet (duurdere) PW-kandidaten • Inzetten tevreden werkgevers met voorbeeldfunctie als ambassadeurs van WSP Parkstad • Organiseren van jaarlijks vier werkgeversbijeenkomsten	• Rekenmodel wordt in Q4 besproken met sociale diensten • Voorstel subsidiefonds wordt heroverwogen bij het opstellen van het Ondernemingsplan 2021 • Kick-off ambassadeursbijeenkomst heeft plaatsgevonden in juli (event voor bestaande klanten)
Verbinding met kansen in de arbeidsmarkt	• Uitvoering van het actieplan <i>Perspectief op werk</i> • Continuering <i>SprincPlank</i> traineeship	• WSP Parkstad is als partner binnen POW nauw betrokken in de uitvoering van het actieplan en levert accountmanagers die participeren in de uitvoering. • <i>SprincPlank</i> traineeship wordt gecontinueerd in 2020
<i>WSP Parkstad zet in op maximale doorstroom en uitstroom van Sw-medewerkers. Maximaliseren van uitstroomwinst door maximaliseren duurzame plaatsingen PW</i>		
Uniforme werkwijze met gemeenten	• WSP Parkstad formuleert een voorstel voor eenduidige werkgeversbenadering voor alle accountmanagers en banenmakelaars. • Intensieve samenwerking aan de poort gericht op snelle doorstroom naar werk	• Er is een tweede dedicated accountmanager ingezet voor ISD BOL, ISD Kompas en SD Kerkrade. • Er heeft geen tweede ketenbijeenkomst plaatsgevonden vanwege corona. Deze wordt in Q3 digitaal georganiseerd.
Samenwerking met werkbedrijven / mensontwikkelbedrijven	• Leverplicht werkbedrijven aan WSP Parkstad, uitstroom enkel bij WSP Parkstad • Dedicated accountmanager WSP Parkstad per werkbedrijf als centraal aanspreekpunt	• Doelstellingen zijn m.i.v. 2020 verankerd in het werkplan <i>Instream Doorstroom Uitstroom</i> Parkstad en verder uitgewerkt in werkafspraken tussen WSP Parkstad en haar ketenpartners.
Data-analyse en advies	• Definiëren informatievraag gericht op te ontwikkelen toekomstvisie • Inrichten informatievoorziening in samenwerking met interne en externe actoren.	• Verkenningen op lange termijn arbeidsmarktontwikkeling wordt mede vormgegeven met deskundigen van CBS en UWV.

Figuur 19: Beïnvloedbare factoren deel 1/3

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
Binnen halen van passend werk	• Sterke marktbenadering middels eenduidige marketing en communicatie • Ontwikkelen en afsluiten van werkgeversarrangementen en werkleerlijnen • Opstellen en uitvoeren acquisitieplan	• In Q1 is een marketing en communicatieplan én het acquisitieplan opgesteld.
Plaatsen van medewerkers op betaalde banen	• Versterking focus accountmanagement binnen Sales team in verbinding met de sociale diensten • Groei aantal baanopeningen • Uitbreiden werkgeversbestand met nieuwe bedrijven • Samenwerking met sociale diensten en werkbedrijven vanuit verbindende rol WSP Parkstad	• Er is een tweede dedicated accountmanager ingezet voor ISD BOL, ISD Kompas en SD Kerkrade. • Onderlinge afstemming tussen werkbedrijven is gestart in Q2 • DOOR-training is gestart in Q2 voor het Salesteam en Detachering gericht op acquisitie op betaalde banen.
<i>Digitale ontsluiting van de vraag en het aanbod</i>		
Systeemtechnische procesondersteuning	• WSP Parkstad, in samenwerking met haar ketenpartners in de regio, onderzoekt of de CRM-module van CompetenSYS in haar • Doorontwikkelde vorm het huidige CRM-systeem van WSP Parkstad zou kunnen vervangen. • Uitrol Office365 functionaliteiten binnen WSP Parkstad en aansluiten ketenpartners.	• In Q1 is de mogelijkheid onderzocht en is het algemeen bestuur geadviseerd CompetenSYS als leidend systeem te benoemen. Dit besluit is in april bekrachtigd door het Algemeen Bestuur. Implementatie is gestart met geplande livegang in september. • In Q1 zijn medewerkers voorzien van nieuwe apparaten voorzien met de nieuwste Office365 functionaliteiten.

Figuur 19: Beïnvloedbare factoren deel 2/3

Beïnvloedbare factoren

Thema	Geplande acties	Status
<i>Lagere maatschappelijk kosten</i>		
Verhoging van toegevoegde waarde en tarieven	• Heronderhandeling tarieven • Binnen halen van werk met hogere toegevoegde waarde	• Aan de hand van een analyse van de orderportefeuille worden waar mogelijk minder renderende orders afgestoten om ruimte te scheppen voor werk met een hoger rendement. Uiteraard is de passendheid van het werk voor de doelgroep hierbij randvoorwaardelijk. Deze doelstelling en aanpak staat echter onder druk door de gevolgen van de corona-crisis.
Verlaging van de uitvoeringskosten	• Procesoptimalisatie	• Beoogde stabilisatiepolitiek is ingezet. Hiermee is reeds rekening gehouden in de 1^{ste} Begrotingswijziging.
Verhogen van de productiviteit	• Focus op ziekteverzuim en verleten • Binnen halen van nieuw werk tegen hogere tarieven • Terugbrengen medewerkers zonder werk	• In 2019 bewezen instrumentarium is geborgd en wordt in 2020 gecontinueerd. • Aan de hand van een analyse van de orderportefeuille worden waar mogelijk minder renderende orders afgestoten om ruimte te scheppen voor werk met een hoger rendement. Deze doelstelling en aanpak staat echter onder druk door de gevolgen van de corona-crisis. • Uitvoering van het vastgestelde acquisitieplan heeft ook tot doel het aantal baanopeningen voor Sw te vergroten.
<i>Beschutte werkplek voor de meest zwakke doelgroep</i>		
Afbouw beschutte capaciteit	• Realiseren van doorstroom door resultaatgerichte teams • Binnen halen van passend werk • Sluiting Detawerkplaats en vervanging door kleinere participatielocatie	• Uitvoering van het vastgestelde acquisitieplan heeft ook tot doel het aantal baanopeningen voor Sw te vergroten. • Voorbereidingen op de Participatielocatie zijn gaande.

Figuur 19: Beïnvloedbare factoren deel 3/3

Risico analyse

In de onderstaande tabel is de status van de risico's, zoals opgenomen in de 1^{ste} Begrotingswijziging 2020, nader toegelicht.

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
Loonprijsontwikkeling 2020	In de 1 ^{ste} Begrotingswijziging 2020 rekening met de subsidiebedragen conform de mei/ septembercirculaire 2019. Hierin is een LPO toegekend voor 2019 ad 2,98%. In de 1 ^{ste} Begrotingswijziging is rekening gehouden met een cao-stijging van 2,57% De LPO 2020 is nog niet definitief door het Ministerie van BZK vastgesteld. Deze zal pas worden vastgesteld in de meicirculaire 2020. Een nadere vaststelling van de rijkssubsidie (LPO) 2020 en mogelijk ander loonkosten wsw als gevolg van de CAO-wsw na 1-1-2020 zijn op dit moment niet bekend. Beiden zijn een op het moment van opstellen van de begroting niet te kwantificeren risico en vormen een onderdeel van het subsidieresultaat welke door de GR WSP Parkstad niet is te beïnvloeden.	De LPO 2020 wordt definitief vastgesteld in de meicirculaire 2020. Deze is in juni 2020 gepubliceerd door het Ministerie van BZK. Het macrobudget WsW is verhoogd op grond van de LPO waardoor het budget per AJ stijgt met 3,38% (€883). Doordat het Rijk daarnaast uitgaat van in 2020 minder Sw-plekken wordt ook het op volume gecorrigeerd hetgeen in 2020 een positief effect per AJ heeft van €840. In totaliteit stijgt daarmee de subsidie per AJ in 2020 met €1726 ten opzichte van de 1 ^{ste} Begrotingswijziging 2020. Daarnaast is door het Rijk ook een corona-compensatie aangekondigd van €1350 per AJ in 2020. Deze wordt geformaliseerd in de september-circulaire. Deze effecten worden vewerkt in de 2 ^{de} Begrotingswijziging 2020.
Bedrag per arbeidsjaar	In de 1 ^{ste} Begrotingswijziging 2020 is een korting per arbeidsjaar ingerekend van €400. De definitieve korting voor 2020 wordt door het Ministerie van BZK vastgesteld in de meicirculaire van 2020.	Idem aan Loonprijsontwikkeling 2020 (zie kolom hierboven).
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.	Enerzijds wordt passend werk gegenereerd door uitvoering te geven aan het acquisitieplan hetgeen moet leiden tot meer baanopeningen voor zowel PW als Sw. Daarnaast moet het te ontwikkelen rekenmodel en een te initiëren subsidieregeling ook bijdragen aan het genereren van draagvlak bij werkgevers voor werknemers uit de Participatiewet. Door de coronacrisis zijn sinds medio maart geen bedrijfsbezoeken meer mogelijk hetgeen effect heeft op de acquisitie van passend werk en het realiseren van plaatsingen.

Risico analyse

Risico in begroting	Toelichting op risico	Status
De corona-crisis en maatregelen	Uiteraard wordt ook WSP Parkstad/WOZL in de kern van haar bedrijfsvoering geraakt door de effecten van de corona-crisis. Vanaf het eerste moment heeft onze organisatie conform de landelijke richtlijnen het eigen beleid aangepast. De maatregelen die overheid en RIVM aanreiken, zijn meteen vertaald naar onze eigen werksituaties, breed uitgedragen en toegelicht en worden consequent toegepast.	Het omzetverlies van WSP Parkstad bedroeg t/m Q2 €1,6 mio. WSP Parkstad heeft een aanvraag ingediend voor de NOW regeling ter compensatie van de loonkosten van CAO personeel bij het wegvallen van omzetdekking. Daarnaast heeft het Rijk een compensatie van loonkosten Sw aangekondigd van €1350 per AJ. Een aantal interne projecten waaronder bijvoorbeeld trainingen in het kader van het MTO, lopen vertraging op door de corona-crisis.

Figuur 20: Risico Analyse deel 2/2



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