

**WERK
VOOR
HEERLEN**



Stichting WerkvoorHeerlen Jaarverslag 2020

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN
BDO Audit & Assurance B.V.
Datum: 04/06/2021
Behorende bij briefnr. 2105231
Paraaf: *cmw*

Voorwoord

We kijken terug op een heel bijzonder jaar. Het coronavirus heeft ons geconfronteerd met onze kwetsbaarheid. Het leven is niet in alle opzichten maakbaar en te managen. We kunnen ook niet alle risico's wegnemen en zeker niet alleen. Wat we wél kunnen is met veel partners samen te werken om risico's aanvaardbaar klein te houden en de kansen op een gezond leven voor iedereen te vergroten.

Dit is meteen de brug voor mij naar onze situatie, onze opdracht en tegelijkertijd naar ónze focus nl. samenwerken. In de kadernotitie WvH 2020-2025 (geschreven vóór corona) ligt onze focus niet meer alleen op onze eigen prestatie maar op het gezamenlijke resultaat. Er is een beter en stabielere re-integratieresultaat te behalen door dit samen met onze partners te doen. De eigen kwaliteiten van de diverse partners, en onszelf worden ingezet t.b.v. van het totaal.

Begin 2020 stonden wij, samen met WSP, in de startblokken om onze samenwerkingsdoelstellingen handen en voeten te gaan geven. De vooruitzichten waren hoopvol want de sfeer ademde samenwerking en resultaat halen uit.

Er was echter geen ontkomen aan. In 2020 werd het coronavirus ook voor WvH én partners een factor van betekenis. Om te ontwikkelen heb je mensen nodig en die waren er door de coronamaatregelen niet of nauwelijks. Tegelijkertijd werd de gemeentelijke organisatie gereorganiseerd. Alles bij elkaar geen ideale voedingsbodem om onderlinge contacten en relaties op te bouwen.

Toch heeft WvH laten zien dat ze, zelfs in dit "coronajaar", beschikt over een grote flexibiliteit en de wil om samen te werken waardoor er toch een positief resultaat behaald is.

Het operationele werk heeft een deel van het jaar stilgelegen en is in de loop van het jaar langzaam weer opgestart. Hierbij moesten diverse praktische oplossingen (coronamaatregelen) bedacht worden want de veiligheid van alle medewerkers, binnen en buiten, moest gewaarborgd zijn. Het is onze mensen gelukt en is er voldoende kwaliteit geleverd. Petje af voor alle medewerkers van WvH.

Zelfs in dit "coronajaar" is de uitstroom van werknemers op hetzelfde niveau gebleven als in 2019. Dat is met recht een succes. Een succes dat toe te schrijven is aan de intensieve samenwerking tussen WvH en WSP. Ook hier petje af, niet alleen voor onszelf maar ook voor onze partner.

Namens het bestuur van WvH bedank ik alle medewerkers én onze partners voor de inzet en flexibiliteit in dit "coronajaar". Want zonder samenwerking was het zeker niet gelukt om zowel binnen als buiten het resultaat te behalen dat beschreven is in dit document.

Het is de moeite dubbel en dwars waard om te lezen.

Voorzitter bestuur Werk voor Heerlen

Jan Morsink

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1 Organisatie	5
Strategie	7
Ontwikkeling WerkvoorHeerlen	7
Relaties	8
2 Cultuur	9
Gedragingen	9
Sociale veiligheid	11
Innovatie	11
3 Mensontwikkeling	13
Uitstroom	13
Methodisch coachen	13
4 Operatie WerkvoorHeerlen	16
Fysieke veiligheid	16
Tevredenheid van bewoners	17
5 Bedrijfsvoering	20
Financiën	20
Inhuur	20
Inkoop	20
Risicomanagement	20
Juridisch	20
Medezeggenschap en klachtencommissie	20
Formatie	22
Ziekteverzuim	22
Arbo	23
6 Bestuurlijke prioriteiten 2021	25
7 JAARREKENING 2020	26
1. Balans voor resultaatbestemming	26
2. Staat van baten en lasten	27
3. Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	28
4. Grondslagen voor de waardering van activa en passiva	28
5. Grondslagen voor resultaatbepaling	29
6. Toelichting op de balans per 31 december 2020	30

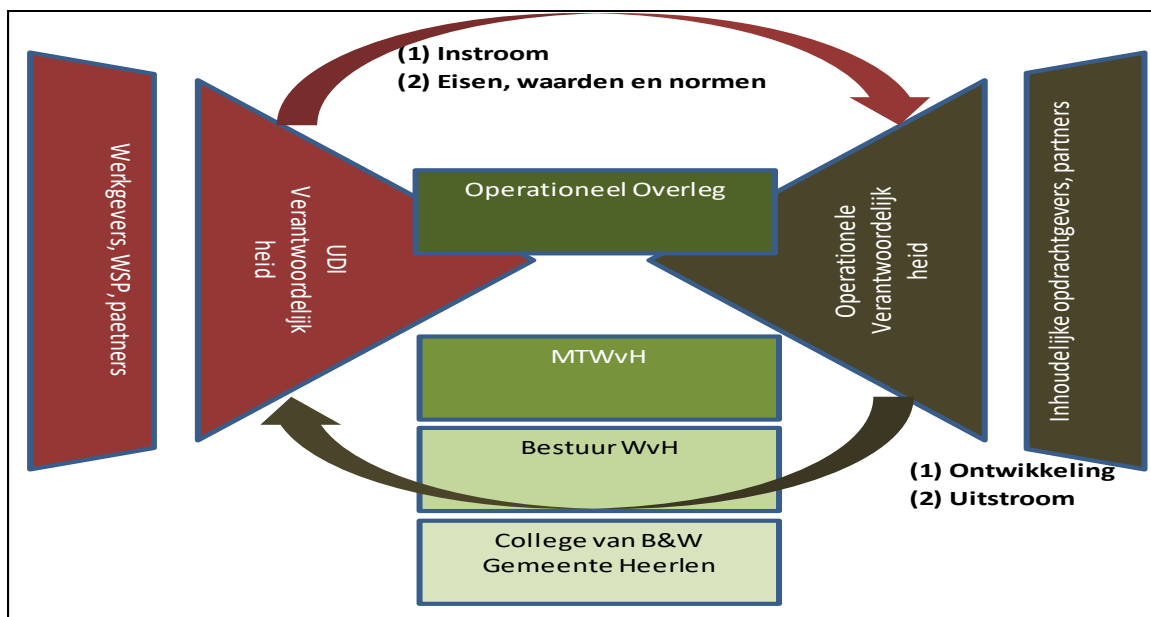
7.	Niet in de balans opgenomen verplichtingen	32
8.	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2020	33
9.	Overige gegevens	36

1 Organisatie

WerkvoorHeerlen (hierna: WvH) is eind 2014 opgericht en heeft de eerste jaren gezocht naar de juiste organisatievorm om de van haar gevraagde resultaten te kunnen behalen. Die resultaten liggen enerzijds binnen het domein re-integratie en anderzijds binnen het domein van de inhoudelijk opdrachtgever, in die periode het beheer van de openbare ruimte. Omdat er toentertijd geen keuze was gemaakt met betrekking tot de prioriteit tussen deze twee resultaatgebieden is gekozen voor het zogenoemde ambidextrous organisatiemodel. Dit model is nog steeds de basis onder de bedrijfsvoering van WvH.

Binnen dit model is het overgrote deel van de organisatie op basis van bureaucratische principes gericht op de relatief stabiele wereld van het beheer openbare ruimte. Bureaucratisch betekent hier gestandaardiseerde uitvoerende functies, waardoor doorstroom van kandidaten uit de participatiewet mogelijk wordt zonder dat dit leidt tot onoverkomelijke bedrijfsmatige problemen. Een kleiner onderdeel, de afdeling UDI, is gericht op de turbulente omgeving van re-integratie en kenmerkt zich als een adhocratie. Dit betekent dat management en medewerkers in hoge mate autonoom zijn in hun taakinvulling. Verbinding wordt gevonden in het operationeel overleg WvH en het MTWvH. Werken op basis van dit model heeft tot substantiële successen in beide domeinen geleid: meerjarig +/- 150 uitstroom (= +/- 175% op beschikbare ontwikkelplekken) en kwalitatief goed groenonderhoud.

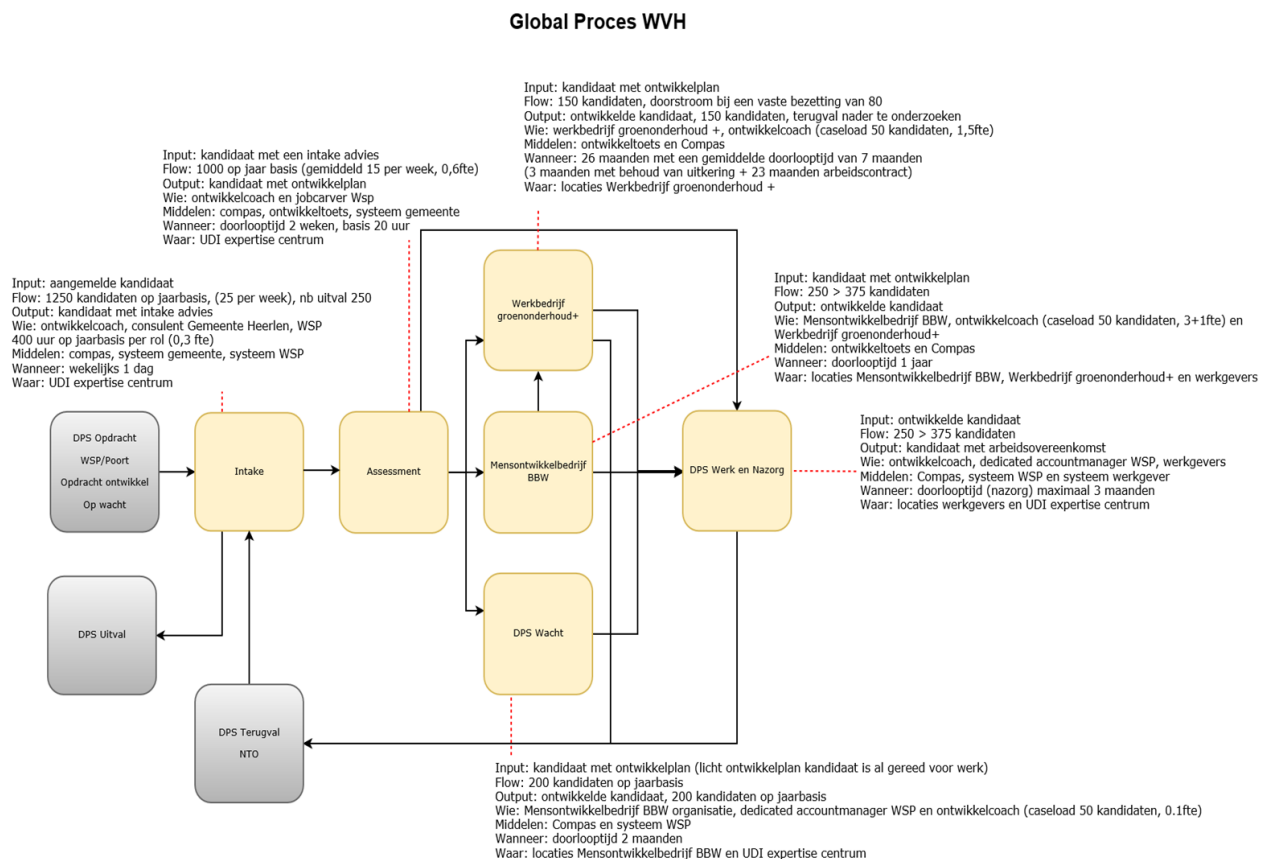
Ambidextrous organisatiemodel WerkvoorHeerlen



In het coalitieakkoord van 2018 van het college van B&W is de knoop gehakt in de spanning tussen beide bedrijfsonderdelen, kort gezegd: uitstroom gaat voor inhoud. Daarbij is het wel zo dat WvH zich, samen met haar gemeentelijke partners, inspant zodat er geen echte beheersproblemen ontstaan. Het collegebesluit heeft het ook mogelijk gemaakt dat WvH aanvullende opdrachten in zich kan opnemen. In 2019 is het re-integratie instrument Baanbrekend Werk (hierna: BBW) toegevoegd en in 2020 zijn Basisbanen en het duale inburgeringstraject geoperationaliseerd. Voor 2021 wordt voorzien dat ook Nieuw Beschut, de duale poort van het re-integratiedomein samen met WSP en de samenwerking met WSP, Praktech en gemeente in De Vakschool operationeel worden.

De grootste bottleneck blijft de instroom van kandidaten. Dit is voorwaardelijk voor alles wat binnen het domein re-integratie aan resultaat wordt verwacht en loopt ook eind 2020 niet. Er is wel een verbeterproject gestart en naar verwachting betekent dit medio 2021 een gegarandeerde voldoende bezetting voor WvH en een maximaal resultaat binnen het domein.

Het ambidextrous model blijft onverkort de basis voor de inrichting van de organisatie. De inrichting zelf is in 2020 echter wel substantieel gewijzigd. Allereerst is begin 2020 voor een periode van vijf jaar de Kadernotitie 2020-2025 Stichting WerkvoorHeerlen door het bestuur WvH vastgesteld en door het college van B&W gemeente Heerlen goedgekeurd. Binnen deze kaders heeft het management WvH de nieuwe inrichting van de organisatie gedefinieerd en heeft het bestuur WvH het goedgekeurd. De strekking van de inrichting is dat het UDI-proces leidend is en de operatie is ondergebracht in een werkbedrijf (vrijwel ongewijzigd het 'oude' WvH) en een ontwikkelbedrijf waarin alle ontwikkeling met behoud van uitkering wordt verzorgd. Vernieuwend is vooral de intensieve samenwerking met WSP, die behalve bestuurlijk ook operationeel binnen de processen WvH deelnemen.



Het bovenstaande processchema is in 2020 geïmplementeerd. Het is echter nog niet te bepalen hoe succesvol dat is gebeurd, omdat ook WvH vrij snel in 2020 geconfronteerd werd met de beperkingen vanwege het Corona-virus. Met name het ontwikkelbedrijf is nagenoeg geheel tot stilstand gekomen, een situatie die ook in 2021 nog wel een aantal maanden voort zal duren. Een tweede is dat het project ketenoptimalisatie, met als doel de instroom en daarmee bezetting WvH te optimaliseren, nog niet tot resultaat heeft geleid. Wel is duidelijk dat binnen het kader van de ketenoptimalisatie de intake-functie WvH ondergebracht gaat worden in de duale poort WSP/WvH en dat het beheer van de zogenoemde B-klanten bij WvH komt. Tot slot is het ook aannemelijk dat het project 'Werken in de Wijk' en in het daaraan in verlengde liggende De Vakschool een substantiële weerslag krijgt op de organisatie van WvH.

Strategie

Met het jaar 2020 is ook de eerste strategische termijn voor WvH verstreken. De ambitie in de vijf jaren was het vergroten van het marktaandeel mensontwikkeling en binnen die doelstelling opstarten van experimenten die rond 2020 kunnen leiden tot aanvullende business. Het marktaandeel is moeilijk exact te bepalen, maar groei kan op twee manieren worden gemeten. Als eerste in termen van uitstroom naar werk. Dat is gegroeid van geen uitstroom in 2015 naar 150 in 2019 en 2020, wat een percentage betekent van 175% op basis van beschikbare ontwikkelplekken. Een tweede methode is te bezien hoe het aantal ontwikkelplekken zich heeft ontwikkeld. Dit is gegroeid met 250 plaatsen in het ontwikkelbedrijf exclusief de 78fte bij het werkbedrijf WvH, nieuw beschut en basisbanen. Wanneer echter gekeken wordt naar daadwerkelijke bezetting dan blijft die in het ontwikkelbedrijf sterk achter bij de daarvoor beschikbare ruimte. In 2020 was er grotendeels zelf geen bezetting, veroorzaakt door de maatregelen in het kader van Corona.

Experimenten zijn er meerdere geweest. Daarvan zijn basisbanen en het duale inburgeringstraject uitgegroeid tot vaste onderdelen van de dienstverlening van WvH. BBW is uiteraard ook toegevoegd, zij het zonder dat daar eerst een experiment aan vooraf is gegaan. In 2020 zijn ook ontwikkelingen gestart met als beoogd doel dat de uitvoering Nieuw Beschut en de duale poort (WSP/WvH) met samenhangende caseload B-klanten bij WvH landen. Het betekent al met al dat de strategische doelen voor de periode 2015 – 2020 zijn behaald.

De strategische richting en doelstellingen WvH zijn vastgelegd in de kadernotitie WvH 2020 – 2025. De strekking daarvan is de volgende. Vanaf 2020 ligt de focus niet meer op de eigen prestatie. Die is verschoven naar, samen met onze partners, opstuwen van het totale re-integratieresultaat en tegelijkertijd voorbereid zijn op conjuncturele teruggang. Uiteraard is dit (mede) gefundeerd door een sterk en stabiel WerkvoorHeerlen. De strategie ademt dan ook de sfeer van samenwerken en resultaat halen. De strategische horizon staat op vijf jaar omdat onze dienstverlening, onze mensen en ook de recent pas echt begonnen ketensamenwerking die tijd naar onze mening nodig hebben.

Natuurlijk kunnen en waarschijnlijk zullen er in deze periode substantiële veranderingen plaatsvinden. Om zowel korte als lange termijn kansen en bedreigingen aan te kunnen pakken, pleit WvH voor een scheiding in strategische aanpak. Enerzijds zien wij de langere termijn strategieontwikkeling en regie, die wordt uitgevoerd door de gemeentelijke beleidsafdeling en die ondersteund wordt door de uitvoerende organisaties. Daaraan complementair zien wij een meer disruptieve strategieontwikkeling (trial and error), waarin de uitvoerende organisaties leidend zijn en beleid ondersteunend. Daarmee beschikken de besturen van de organisaties en overkoepelend het college van B&W over zowel duurzaamheid als snelheid van besluitvorming en een korte 'time-to-market'.

Ontwikkeling WerkvoorHeerlen

Binnen de structuren van het inrichtingsplan blijft WvH zich ontwikkelen langs de lijnen van waardestrategieën en managementcontrol. Voor de onderdelen Werkbedrijf, Ontwikkelbedrijf en Bedrijfsvoering geldt de waardestrategie 'operational excellence' en voor UDI 'customer intimacy'. De ontwikkeling hiervan gebeurt conform de kadernotitie 2020 – 2025.

Het jaar 2020 is voor de ontwikkeling van WvH een onmogelijk jaar geweest. Voor ontwikkeling heb je mensen nodig en die waren er, door de al vaker aangehaalde Corona-maatregelen, geruime tijd niet of nauwelijks. Hetzelfde gold voor contacten tussen mensen en het opbouwen van relaties. Dat betekent dat ontwikkelen als generiek proces niet is gestart.

Binnen WvH worden twee bedrijfsmatige controlcycli gehanteerd. De eerste is de algemene en jaarlijkse Begroting, Besluit en Verantwoordingscyclus die gemanaged wordt door de controller. Deze cyclus draait goed en is met de komst van de kadernotitie en het inrichtingsplan vereenvoudigd. Het management maakt niet meer jaarlijkse nieuwe jaarplannen, maar herijkt het inrichtingsplan. De tweede is de ad hoc cyclus van projectmatige implementatie van vernieuwingen in de organisatie en is gebaseerd op Prince2. Dit is geprofessionaliseerd door het vastgestelde projectenproces WvH. Er is daarmee een gestructureerde werkwijze voor de implementatie van vernieuwingen.

Relaties

In 2019 zijn de verhoudingen met de gemeente Heerlen met name op persoonlijk vlak veranderd. Dit is veroorzaakt door de reorganisatie van het gemeentelijk ambtelijk apparaat. Aan de zijde van het WSP is dit, zij het minder drastisch, ook het geval geweest. Dit betekent dat WvH met nieuwe spelers van doen heeft en relaties derhalve ook opnieuw moet opbouwen.

Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen

Ambities 2020: ten aanzien van organisatie ontwikkeling zijn de ambities van het bestuur WvH in 2020 als volgt gerealiseerd.

- 1e. Opstellen kadernota voor de periode 2020-2025. Deze nota is begin 2020 vastgesteld door het bestuur WvH en daarna goedgekeurd door het college van B&W van de gemeente Heerlen. Dat laatste is statutair noodzakelijk omdat het hier een beleidsdocument betreft;
- 2e. Opnieuw inrichten van WvH en de nieuwe opdrachten op basis van de kadernota 2020-2025. Eveneens begin 2020 is het inrichtingsplan opgesteld door MTWvH en door het bestuur WvH goedgekeurd. De organisatie is op basis van dit plan ingericht. De bezetting is echter niet van de grond gekomen, vanwege te geringe instroom;
- 3e. Oppakken dan wel doorzetten van de groei in operational excellence, customer intimacy en personnel controls. Operational excellence is verder ontwikkeld met de opdrachtgever 'beheer openbare ruimte' en nog niet vastgesteld. De overige ontwikkelingen zijn niet gestart, vanwege de effecten van de Corona-maatregelen. De projectmatige implementaties zijn in procesvorm vastgelegd en worden als zodanig ook uitgevoerd.

Ambities 2021: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van organisatie ontwikkeling de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e) Verder groeien in operational excellence voor wat betreft het werkbedrijf en bedrijfsvoering;
- 2e) Verder groeien binnen de context van De Vakschool;
- 3e) Verder ontwikkelen van het kenniscentrum UDI door nieuwe leermethoden en nieuwe samenwerkingsverbanden;
- 4e) Verder professionaliseren van projecten op basis van het vastgestelde projectenproces;
- 5e) Door ontwikkelen managementcontrols.

2 Cultuur

Het fundament onder de gewenste cultuur binnen WvH is de combinatie van de strategische doelstelling en de daaruit voortvloeiende focus van het bedrijf. De strategische doelstelling is verhogen van het resultaat van het domein re-integratie in samenwerking met partners. De focus is uitstroom naar werk. Het is daarom van belang de bedrijfscultuur van WvH zoveel mogelijk gelijk te schakelen aan het niveau van het private bedrijfsleven. Dit is in 2018 onderzocht en levert als belangrijkste kenmerken op dat werkgevers een sterke behoefte hebben aan werknemers die voldoen in termen van motivatie, discipline, werk als comfortzone en omgevingsbewustzijn. Deze vier elementen zijn de kern van alle mensontwikkeling binnen WvH. Het overige leren de werkgevers hen in hun eigen praktijk.

Afgeleid van de strategie is voor de periode 2017 - 2020 ook de managementcontrol van WvH vastgesteld. Managementcontrol is de wijze waarop het bestuur WvH wil borgen dat de strategische doelstellingen werkelijk worden behaald. Gekozen is voor personnel en cultural controls omdat niet procesvoering, maar mensenwerk maakt dat de doelstellingen gehaald kunnen worden. Dat stelt derhalve eisen aan de bedrijfscultuur van WvH en de wijze waarop leiding wordt gegeven.

Ontwikkelingen

In de jaren 2015 – 2019 heeft de focus van de ontwikkelingen van de bedrijfscultuur van WvH vooral gelegen op het zoveel als mogelijk gelijkschakelen met het private bedrijfsleven. Alle ontwikkeling en wijze van werken vinden plaats binnen de context werk. Anders gezegd: “gemotiveerd en gedisciplineerd uitvoeren wat is opgedragen”. Dit sluit nauw aan bij de SW-cultuur en betekent dat onze voormannen zich comfortabel voelen bij het leidinggeven dat van hen wordt verwacht.

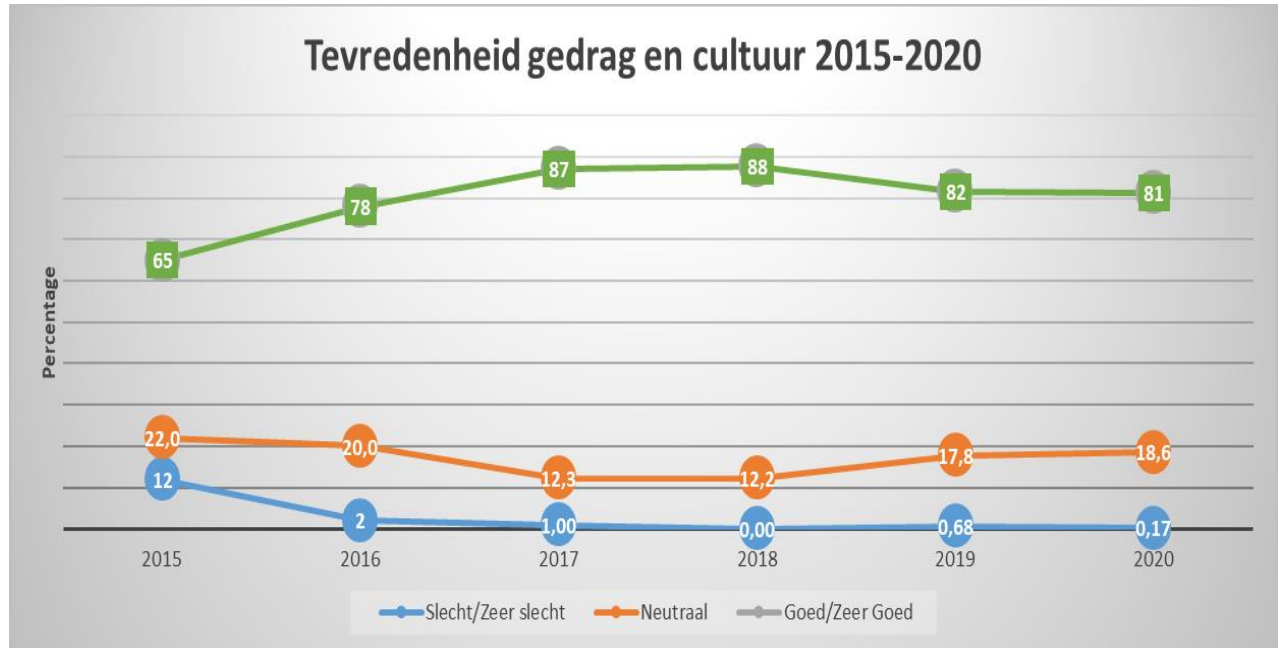
Ontwikkelen binnen de context werk heeft WvH en in het verlengde daarvan WSP en de gemeente Heerlen veel gebracht in de vorm van een hoge uitstroom (175%) en een laag retourpercentage (gemiddeld ongeveer 10%) terug in de bijstand. Het heeft ook met zich gebracht dat WvH een goede naam heeft als het gaat om het leveren van mensen. WvH kan snel voldoen aan de mogelijkheden geboden door het WSP en levert goede mensen. Natuurlijk heeft het succes in absolute zin te maken met de economische hoogconjunctuur van de jaren 2015 -2019, maar ten opzichte van collega ontwikkelbedrijven is de uitstroom zeer hoog.

Er is echter ook een ‘maar’. Het werkbedrijf van WvH zit aan het maximum wat betreft uitstroomresultaat, we zien tenminste geen ontwikkelingen die substantiële verbeteringen met zich meebrengen. In het ontwikkelbedrijf zit nog wel veel rek, omdat dit amper is gestart. Er is alleen ruimte wanneer WvH er in slaagt naast werknemersvaardigheden ook vakinhoudelijk te ontwikkelen. Die ruimte wordt gecreëerd als er samenwerking met organisaties binnen het domein Onderwijs ontstaat. Hetzelfde geldt voor het beheersbaar krijgen van flankerende problematieken waarvoor samenwerking met organisaties binnen het domein Welzijn noodzakelijk is. Dit vereist van WvH een andere opstelling. Niet meer het eigen resultaat, maar het gezamenlijke wordt leidend. Onze cultuur zal zich moeten kenmerken door open te staan voor anderen, nog meer dan nu. De ontwikkeling naar De Vakschool is hier de motor van.

Gedragingen

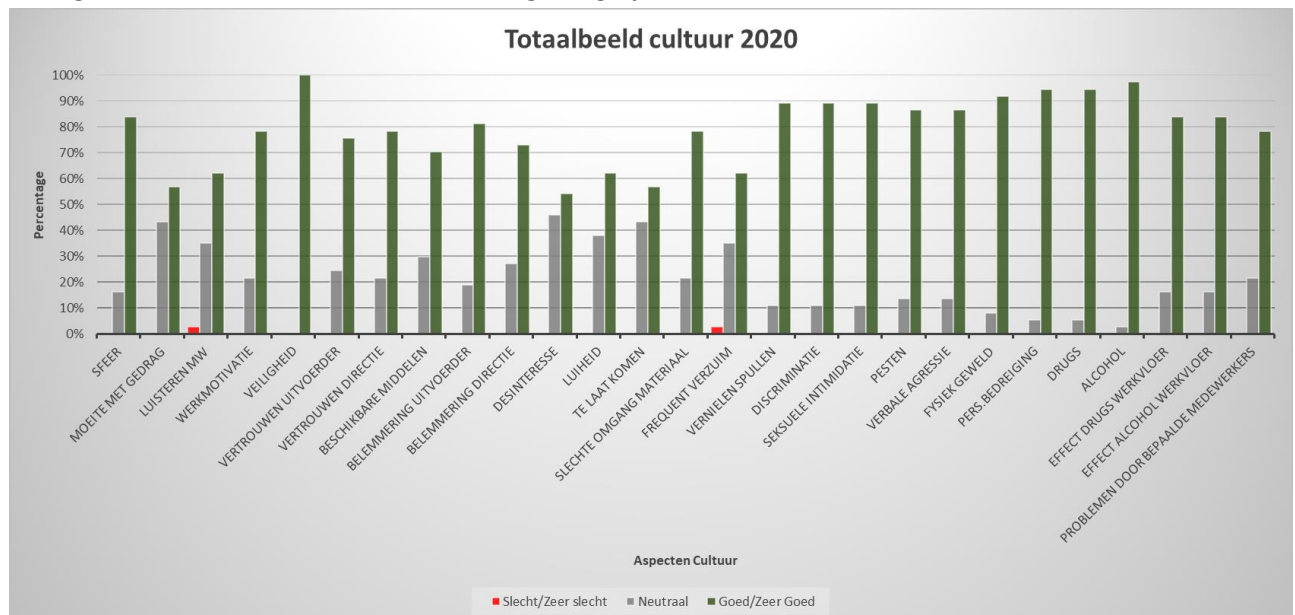
Cultuur en de ontwikkeling daarvan wordt binnen WerkvoorHeerlen langs twee lijnen gemonitord. De eerste is door onderzoek naar gedragsaspecten onder alle leidinggevendenden en de tweede is het onderzoek naar de drie vragen met betrekking tot sociale veiligheid, zoals die zijn geformuleerd in de RIE, onder alle SW-medewerkers. Beide onderzoeken worden jaarlijks herhaald, zodat ook tendensen zichtbaar worden.

Ontwikkeling van tevredenheid gedrag en cultuur van uitvoerders en voormannen



Bovenstaande grafiek geeft een beeld in welke mate de leidinggevenden binnen WvH tevreden zijn over de bedrijfscultuur (in termen van gedrag en cultuur) van WvH. Het beeld is dat zij hierover in hoge mate tevreden zijn. De trends ontwikkelen zich nog steeds positief, waarbij opvalt dat 2019 en 2020 licht onder de trendlijn zitten. In 2019 was de verklaring dat ook de werkbegeleiders BBW hebben meegedaan, die negatief geraakt werden door de overgang naar WvH. Die verklaring is er in 2020 niet. Aan de andere kant is de tendens dusdanig licht, dat verder onderzoek niet is gedaan.

Weergave onderzoeksresultaten cultuur en gedragslijnen onder uitvoerders en voormannen

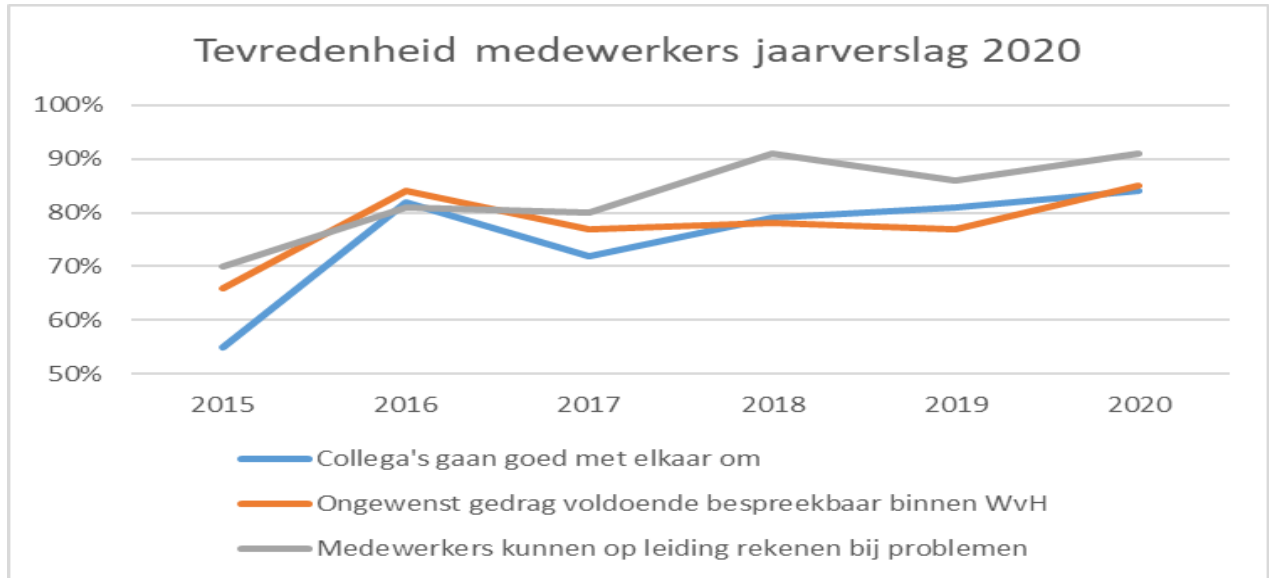


Per gedragslijn laat het onderzoek onder de leidinggevenden zien dat in 2020 over het algemeen 'goed/zeer goed' wordt gescoord. Ten opzichte van 2019 scoren 'moeite met gedrag', 'luiheid', 'te laat komen' wel goed/zeer goed. Aandacht is evenwel noodzakelijk voor het onderwerp 'frequent verzuim'. Ook dit beeld wordt in algemene zin gezien als zeer positief en verder niet onderzocht.

Sociale veiligheid

Onderzoek onder de leidinggevendenden naar de gedragingen die gezamenlijk de cultuur bepalen is belangrijk, belangrijk is ook het gevoel van sociale veiligheid bij alle medewerkers. Om die reden wordt dit aspect jaarlijks onderzocht op basis van anonimiteit en onder alle SW-medewerkers. De respons is jaarlijks rond de 35%. Het beeld is weergegeven in onderstaande grafiek.

Ontwikkeling sociale veiligheid onder alle medewerkers conform RIE



Opvallend in de ontwikkeling is dat de sociale veiligheid van medewerkers in 2020 weer stijgt naar 90%. En dat is gewoon erg hoog. Daarmee is de ambitie van het bestuur van WvH om een hoge score te realiseren op het gebied van sociale veiligheid gerealiseerd. Er blijft echter altijd ruimte om te verbeteren en noodzaak om alert te blijven. Om die reden heeft WvH in 2019 een van haar medewerkers laten opleiden tot gecertificeerd vertrouwenspersoon. De doelstelling is enerzijds zo laagdrempelig mogelijk te zijn voor integriteitstekwesties en anderzijds sociale veiligheid in algemene zin beter bespreekbaar te krijgen. Dit zou zich moeten vertalen in een nog betere score.

Innovatie

WerkvoorHeerlen draagt de signatuur van het hiërarchische SW-bedrijf. Dat wil zeggen dat medewerkers en management gewend zijn om hiërarchisch via de lijn te werken. Goede ideeën en daarvan afgeleide opdrachten komen van boven en worden, naar 'boven' aanneemt, goed uitgevoerd. WerkvoorHeerlen wil dit doorbreken, omdat op de werkvloer veel goede mensen werken die goede ideeën hebben.

In 2020 zijn er geen innovatievoorstellen ingediend. Dat is een tendens die al sinds 2019 zichtbaar is. Dat betekent dat innovaties vanuit de organisatie weinig aan de orde is, wat is te zien als een verarming van de slagkracht van WvH.

Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen

Ambities 2020: ten aanzien van Groenonderhoud+ zijn de ambities van het bestuur WvH in 2020 als volgt gerealiseerd.

- Zowel in termen van cultuur als mensontwikkeling vol inzetten op de kwaliteitseisen van werkgevers: motivatie, discipline, comfortzone en omgevingsbewustzijn;

- In 2020 zijn deze vier kenmerken de absolute focus geweest onder mensontwikkeling en hebben de basis gevormd dat de uitstroom in 2020, ondanks de economische effecten van de Corona-maatregelen, op hetzelfde niveau is gebleven als in 2019.
- Intensiveren van de ontwikkelingen van de gedragingen en sociale veiligheid;
 - De tendens op deze aspecten is in 2020 van dalend weer omgeslagen naar stijgend.
- Professionaliseren van de interne communicatie, leidinggeven en kennismanagement.
 - Met name binnen het UDI-centrum is geïnvesteerd in de ontwikkeling van kennis. Coaches hebben de opleiding tot jobcoach gevolgd en samen met Cita Verde zijn meerdere specifiek voor WvH ontwikkelde leerlijnen opgeleverd.
- Stimuleren van innovaties.
 - Dit is in 2020 niet van de grond gekomen.

Ambities 2021: in 2020 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van cultuur de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e. Vol blijven inzetten op de vier kenmerken van mensontwikkeling;
- 2e. Uitbouwen bedrijfscultuur naar werkelijke samenwerking met andere organisaties en focus op het ketenresultaat i.p.v. het eigen WvH-resultaat;
- 3e. Verder groei van het kenniscentrum UDI;
- 4e. Naar beneden brengen van het percentage frequent verzuim;
- 5e. Stimuleren van innovaties: minimaal 5.

3 Mensontwikkeling

Ten aanzien van mensontwikkeling is de ambitie van het bestuur WvH in 2020 gefocussed geweest op uitstroom naar regulier werk. De reden is dat werkgevers, vanwege de economische hoogconjunctuur, snel werknemers willen. Uitgebreid inzetten op mensontwikkeling verder dan motivatie, discipline, werk als comfortzone en omgevingsbewustzijn werkt dan alleen maar vertragend. Deze focus is versterkt door de effecten van de Corona-maatregelen, waardoor uitstroom bemoeilijkt werd.

Uitstroom

De strategische focus van WvH t/m 2020 is de uitstroom van werknemers. Ten opzichte van 2019 is de uitstroom naar werk op hetzelfde niveau gebleven. Daarnaast zijn er ongeveer evenveel personen die hebben afgezien van de uitkering door het aanbod van Werk voor Heerlen. Een totale besparing schadelast gemeente van ongeveer €2,2 mln. (uitgaande van €15.000 op jaarbasis).

NB: in bovenstaande beeld is het ontwikkelbedrijf onder gemiddeld gepresteerd, omdat dit gedurende het jaar grotendeels heeft stilgelegen vanwege het Corona-virus.

Uitstroomresultaten 2020 WVH						
Fase		2016	2017	2018	2019	2020*
Instroom		68	98	128	109	84
Niet verlengd		14	28	16	20	5
Contracten		57	41	52	63	65
Proefplaatsingen		33	26	5	12	15
Uitstroom naar werk		24	52	104	121	121
Uitstroom Werk/Wacht traject naar werk		25				
Uitstroom spin off (niet terug in de uitkering na aanbod WvH)		10	25	28	26	29

Uitstroomresultaten 2020 BBW					
Fase	2016	2017	2018	2019	2020*
Succesvolle instroom					59
Uitstroom naar werk					32
Uitstroom spin off (niet terug in de uitkering na aanbod WvH)					14

* vanaf 2020 zijn de cijfers WvH en BBW opgesplitst

De uitstroom mag in navolging van voorgaande jaren met recht een succes worden genoemd. De verklaring is enerzijds de economische hoogconjunctuur, anderzijds de intensieve samenwerking tussen personeelscoaching WvH en het WSP. Er zijn in 2020 echter ook problemen geweest die te maken hebben met Corona en de te geringe instroom. Corona is waarschijnlijk van voorbijgaande aard waarop weinig invloed is. De instroom is onderwerp van het project optimalisatie ketensamenwerking. Een tripartite project van de gemeente Heerlen, WSP en WvH, waarbij de re-integratiepoort en het caseloadbeheer O,A,B verplaatst wordt van de gemeente naar WSP/WvH. Dit project krijgt naar verwachting in 2021 zijn beslag.

Opvallend is dat ook in 2020 niet of nauwelijks is uitgestroomd met loonkostensubsidie. Dat betekent dat de werkgevers de uitstroom hebben gewaardeerd, of geaccepteerd, op loonwaarde 100%. Uit gehouden retourpeilingen in de afgelopen jaren blijkt dat de mate waarin uitstroom toch weer in de uitkering verschijnt, laag. Dit ondersteunt het beeld dat de uitstroom kwantitatief en kwalitatief goed is geweest.

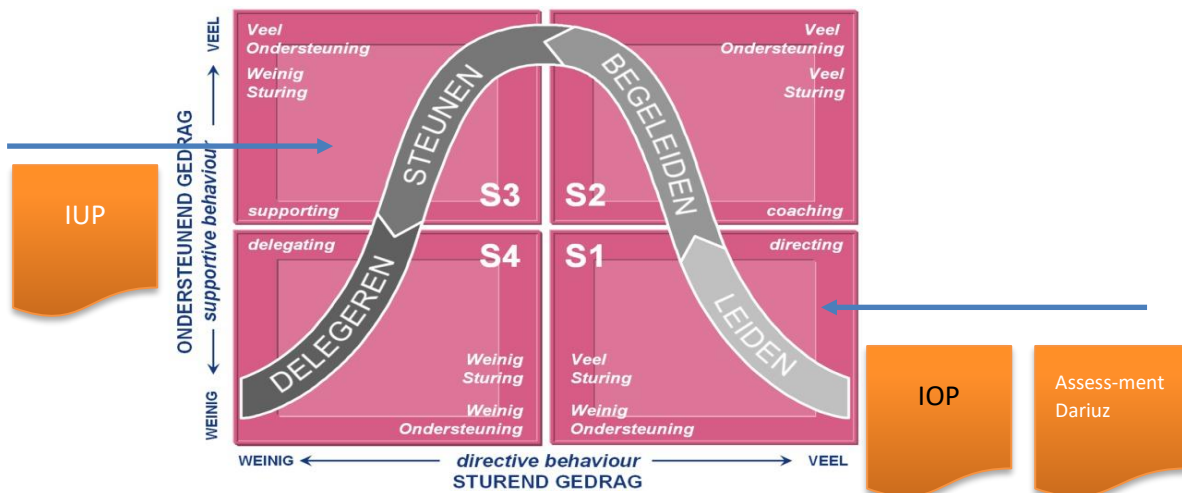
Methodisch coachen

Door de ambitie van het bestuur van WvH is methodisch coachen ook in 2020 geen kernactiviteit van WvH geweest. Er is volledig gefocussed op het bedrijfsresultaat. In de loop van 2020 is dit veranderd.

Binnen het globale proces, zoals opgenomen in hoofdstuk 1 van dit jaarverslag, heeft UDI haar eigen bedrijfsvoering vorm gegeven. Deels bestaat dit uit het snel en adequaat routeren van de in-, door- en uitstroom. Anderzijds door professionele coaching. Hiertoe zijn coaches op cursus geweest en er is een specifieke taalcoach aangenomen. Dit is een ervaringsdeskundige, vrij recent uit Syrië afkomstige, medewerker die samen met de reguliere coach de taaltrajecten begeleidt en taalproblemen beheersbaar maakt.

De kern van het coachen is ook in 2020 het ontwikkelen naar niveau S1 van onderstaande model. Dit niveau is conform de kadernota 2020-205 verder gespecificeerd in kerncompetenties voor werknemersvaardigheden: motivatie, discipline, werk als comfortzone en omgevingsbewustzijn.

Model van modelmatig(WvH hanteert dit model in 2020 tot en met het niveau S1)



In 2020 is het systeem 'Assessment light' in productie genomen. Door dit systeem, in combinatie met Compas, is er volledige sturing op het ontwikkelen van mensen, zowel op individueel als op geaggregeerd niveau. Dit systeem kende in 2020 nog problemen, omdat de technische basis niet helemaal stabiel bleek te zijn. Dit wordt in 2021 opgelost.

Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen

Ambities 2020: ten aanzien van Mensontwikkeling zijn de ambities van het bestuur WvH in 2020 als volgt gerealiseerd.

1e. Kadernotitie doelen. De UDI doelen omvatten het uitstroom- en ontwikkelresultaat. Dit is in algemene zin 150% van de voor uitstroom beschikbare participatieplaatsen bij hoogconjunctuur. Een hogere jaarlijkse doelstelling mag, lager niet. De ontwikkeldoelstellingen zijn de volgende: (1) medewerkers algemene dienst met contract zijn uiterlijk binnen anderhalf jaar gereed voor uitstroom, (2) mensen met behoud van uitkering die niet direct gereed zijn voor werk zijn binnen 1 jaar gereed voor uitstroom, (3) minimaal 95% van de mensen met behoud van uitkering die wel direct gereed zijn voor werk zijn binnen 1 jaar gereed voor uitstroom, kunnen daadwerkelijk direct geplaatst worden wanneer een vacature voorhanden is.

- De doelstelling 150% is gehaald. De overige zijn niet gemeten.

2e. Beheerst laten verlopen van de instroom, waardoor de bezetting in toenemende mate volledig is met vanaf Q4 2020 een structureel volledige bezetting. Dit is niet gelukt, vanwege Corona en de te geringe instroom door de gemeente Heerlen. Er is wel een tripartite verbeterproject in gang gezet, waarbij de re-integratiepoort en caseload O,A,B geplaatst worden bij WSP/WvH.

Ambities 2021: in 2020 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van mensontwikkeling de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e. Behalen kadernotitie doelen;
- 2e. Opstarten praktijkleerroutes;
- 3e. Implementatie van het project Ketenoptimalisatie;
- 4e. Volledige bezetting.

4 Operatie WerkvoorHeerlen

Tot en met 2019 was dit hoofdstuk 'Groen en aanverwant onderhoud' getiteld. In de loop van 2019 is WvH echter uitgebreid met BBW, Basisbanen, Duaal traject en Nieuw Beschut en is het werkpakket be-
duidend breder geworden. De inhoudelijke bedrijfsvoering van WvH is met ingang van 2020 'Operatie
WvH' genaamd.

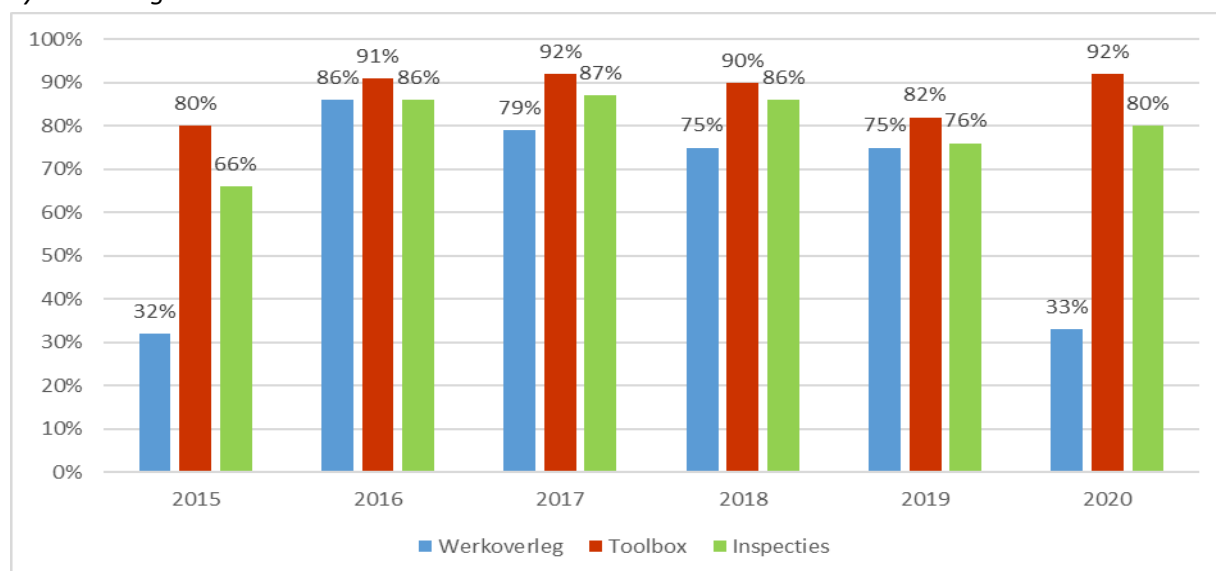
Ten aanzien van de uitvoering van het dagelijkse operationele werk is een nieuwe basis gelegd in de ka-
dernotitie WvH 2020-2025 en het daarop gebaseerde inrichtingsplan. De operationalisering daarvan is
echter abrupt gestopt, omdat de Coronamaatregelen al vanaf maart het werk vrijwel onmogelijk hebben
gemaakt. Het ontwikkelbedrijf is helemaal stopgezet, het werkbedrijf is tijdelijk gestopt en na verloop
van tijd weer op halve kracht doorgegaan.

Met elkaar betekent het dat in operationele zin er weinig is gebeurd. In het groenonderhoud en aanver-
wante bedrijfsvoering is werk wel doorgegaan, maar minder resultaat geboekt dan de voorgaande jaren.
Dit is in goed overleg gedaan met de opdrachtgever, het domein Ruimte van de gemeente Heerlen. Er is
wel een kleine oprisping geweest rond de zomer, toen plotseling de afvalbakken overvol waren en
zwerfvuil letterlijk langs de wegen begon te zwerven. Ook weer in goed overleg heeft WvH extra inspan-
ning verricht om dit op te lossen. Er zijn gesprekken gestart om de capaciteit van WvH op dit onderdeel
te vergroten.

Fysieke veiligheid

Behalve tevredenheid van de opdrachtgever is het ook van belang dat er veilig wordt gewerkt. In dage-
lijkse zin wordt de veiligheid geborgd door het uitvoeren van een LMRA (last minute risico analyse) voor
aanvang van ieder werk, uitvoeren van veiligheidsinspecties en het dagelijks sturen op het dragen van
PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen). In meer structurele zin wordt veiligheid geborgd door het
houden van werkoverleggen en toolboxes gericht op, de principes van, sociale en fysieke veiligheid.
Wanneer er desondanks incidenten gebeuren dan worden die gemeld en geregistreerd. WvH stuurt op
maximaal rapporteren en onder de aandacht brengen van incidenten, schades en (bijna) ongevallen. Op
basis van deze meldingen wordt het werk, daar waar aan de orde, verbeterd.

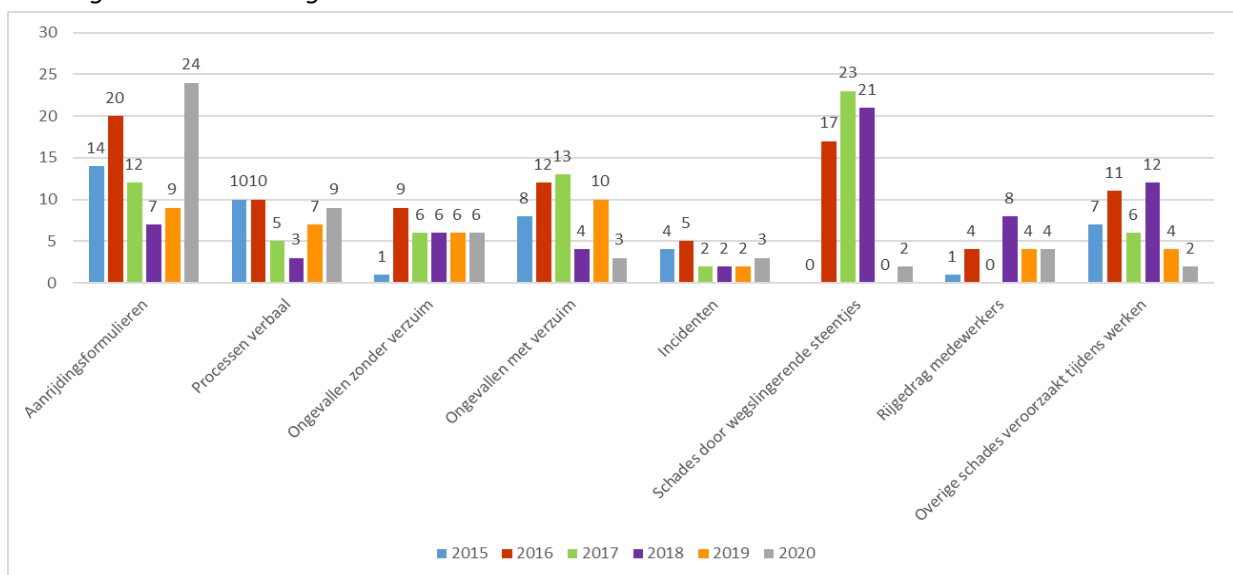
Fysieke veiligheid



De norm voor de activiteiten ten aanzien van fysieke veiligheid is 100% in de wetenschap dat die niet gehaald kan worden, omdat er altijd medewerkers zijn die vanwege ziekte etc. niet aan een activiteit deelnemen. In 2020 is voor wat betreft de toolboxes en inspecties de negatieve trend van de voorgaande jaren doorbroken. De verklaring is de inzet van de in 2020 aangenomen preventiemedewerker. Dit geldt niet voor de werkoverleggen. Vanwege Corona is het grootste deel van het jaar de bezetting er niet of minimaal aanwezig geweest met dienstegevolge een laag percentage werkoverleggen. Dit wordt gezien als incident.

Veiligheid wordt ook gemeten door het aantal meldingen met betrekking tot het werk te onderzoeken. Dat onderzoek leidt tot het onderstaande beeld.

Meldingen met betrekking tot het werk.



In absolute zin en gezien het feit dat er ongeveer tweehonderd mensen het jaar rond werken, is het aantal meldingen ook in 2020 zeer laag. Opvallend is dat in de meeste categorieën het aantal meldingen is gedaald of nagenoeg gelijk gebleven. Dit levert in algemene zin een structureel dalende trend. De reden is dat er strak is gestuurd op de uitvoering van het werk.

Opvallend is de substantiële stijging van het aantal aanrijdingen. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door een betere administratie dan voorgaande jaren vanwege de in 2020 benoemde preventiemedewerker.

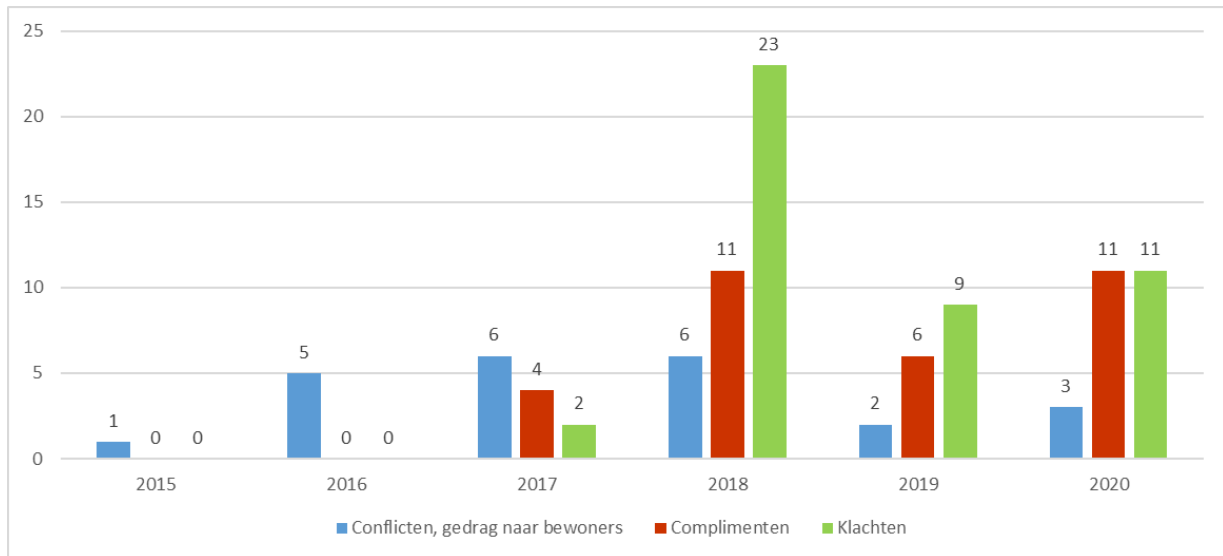
En anderzijds door het hoge aantal aanrijdingen vanwege achteruitrijden. In de aanbesteding voor de vervanging van het wagenpark in 2020 wordt om die reden als eis opgenomen dat de voertuigen beschikken over park distance control.

Opvallend is ook de scherpe structurele daling van het aantal schades door wegslingerende steentjes. De verklaring hiervoor is dat WvH de STIHL Accu bosmaaier FSA 130 heeft voorzien van een onkruidknipper RG-KM in plaats van draad.

Tevredenheid van bewoners

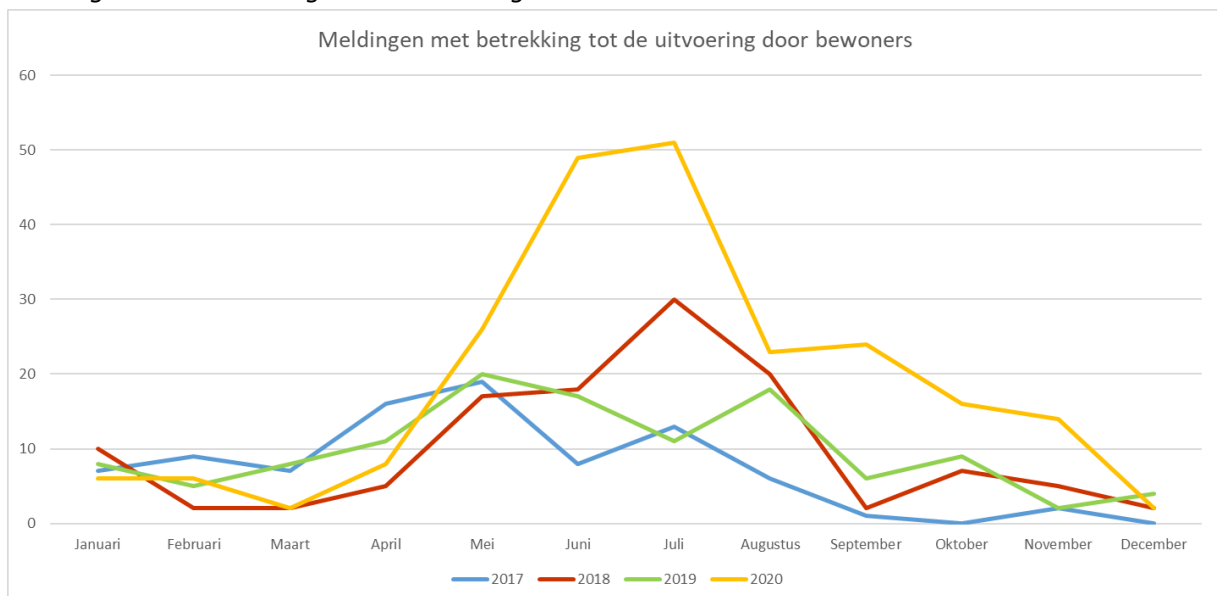
Tevredenheid van onze opdrachtgevers en de veiligheid van het werk zijn belangrijk; tevredenheid van de bewoners van Heerlen ook. Een middel om tevredenheid van de burger te meten is de meting van het aantal meldingen en complimenten.

Relatie met bewoners



Het aantal complimenten laat in 2020 een opwaartse trend zien, hoewel in absolute zin ook vrij gering. Dat laatste geldt ook voor de klachten en conflicten. In absolute zin is er weinig aan de hand en is de trend redelijk stabiel. Aan de andere kant ontstaat ook het beeld dat WvH weinig relatie heeft met bewoners.

Meldingen met betrekking tot de uitvoering door bewoners



Meldingen zijn alle berichten van bewoners die door WvH worden afgehandeld. Het is dus niet hetzelfde als het aantal klachten. Die staan in de vorige grafiek. Het aantal meldingen is in 2019 voor het vierde opeenvolgende jaar bijgehouden.

Opvallend is dat, los van de hoogte, alle jaren hetzelfde patroon laten zien. De verklaring hiervoor is dat de zomerperiode tevens het piekseizoen is, waarin het gros van de werkzaamheden wordt uitgevoerd. De toename van het aantal meldingen hangt samen met de verbetering van de bereikbaarheid van WvH voor de bewoners.

Bestuurlijke prioriteiten ten aanzien van Groenonderhoud+

Ambities 2020: ten aanzien van Groenonderhoud+ zijn de ambities van het bestuur WvH in 2020 als volgt gerealiseerd.

1e. Op goede wijze uitvoeren van het groenonderhoud+ naar tevredenheid van de opdrachtgever en met in acht name van de afspraken tussen Domein Ruimte en WvH;

- Objectief gezien behaald WvH een hoge kwaliteitsstandaard. In de beleving van de bewoners is dat zeker ook voldoende te noemen. In de beleving van de functionarissen van de gemeente Heerlen is er wel een discrepantie. De conclusie daarvan is dat de eisen aan WvH onduidelijk zijn en daarmee leiden tot verschil van inzicht.

2e. Aspecten van fysieke veiligheid weer boven de 90% realiseren en bij voorkeur op 100%;

- Deze ambitie is deels gelukt, namelijk voor het aantal toolboxen. Het aantal inspecties is wel gestegen, maar nog te weinig. Het aantal werkoverleggen is in 2020 niet representatief, vanwege Corona.

3e. Terugbrengen van het aantal klachten.

- Het aantal klachten is gelijk gebleven. Daarmee is deze ambitie niet geslaagd.

Ambities 2021: in 2020 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van cultuur de volgende ambitie geformuleerd.

1e. Afronden kwaliteitsdiscussies met Domein Ruimte;

- a. In formele zin: bestek, hoeveelheden, planning en communicatie;
- b. In inhoudelijke zin: geen discrepanties meer ten aanzien van geleverde kwaliteit.

2e. Aspecten van fysieke veiligheid weer boven de 90% realiseren en bij voorkeur op 100%;

3e. Intensiveren van de relatie met bewoners;

4e. Terugbrengen van het aantal klachten.

5 Bedrijfsvoering

Onder bedrijfsvoering wordt verstaan het geheel aan werkzaamheden dat niet rechtstreeks betrekking heeft op het primaire werk (Cultuur, Mensontwikkeling en Groenonderhoud+) van WvH. In algemene zin is dit degelijk en in relatieve rust uitgevoerd zonder noemenswaardige problematieken.

Financiën

WerkvoorHeerlen heeft de focus om binnen de begrotingsgrenzen uitvoering te geven aan de aan haar gestelde opdrachten. Voor 2020 is door de gemeente Heerlen een taakstelling opgelegd van € 450.000. Deze taakstelling is deels, € 150.000, in voorgaande jaren reeds gerealiseerd. Voor 2020 resteert een taakstelling van € 300.000.

Bovenop de taakstelling is er een positief resultaat bereikt. Door COVID-19 zijn een aantal kosten lager uitgevallen, maar er zijn ook geplande zaken vertraagd waardoor de kosten niet in 2020 zijn gerealiseerd.

Inhuur

Ondanks de achterblijvende instroom van medewerkers uit de participatiewet, mede als gevolg van COVID-19 is WerkvoorHeerlen er toch in geslaagd om zonder de inhuur van reguliere groenmedewerkers de groenopdracht van de gemeente Heerlen uit te voeren.

Inkoop

De in 2019 ingezette inkoopprofessionalisering is in 2020 voortgezet. Er is verdere uitvoering gegeven aan de inkoop-en aanbestedingskalender. Zo heeft in 2020 de Europese aanbesteding van het wagenpark plaatsgevonden, waar in 2021 de feitelijke gunning plaats vindt. Tevens is conform aanbestedingskalender een start gemaakt met de Europese aanbesteding van het kledingpakket. Deze aanbesteding wordt in 2021 afgerond.

Ook is in het afgelopen jaar een voorraadbeheerssysteem geïmplementeerd voor zowel het centrale magazijn als het kledingmagazijn, waardoor het inzicht in de voorraad alsmede doorlooptijden en verbruiken vergroot wordt en daar actiever op gestuurd kan worden.

In 2021 gaat de professionalisering onverminderd verder en worden (Europese) aanbestedingen conform de kalender uitgevoerd

Risicomanagement

Risicomanagement is een continu proces, dat onderdeel uitmaakt van de controlcyclus. In 2020 is in navolging op het herinrichtingsplan een intern controleplan opgesteld. Het controleplan is gericht ons hoofdproces met daarin een onderverdeling naar deelproces. Hierin is per deelproces bepaald welke onderdelen kritisch zijn en binnen welke kaders / norm het past. Of aan de norm wordt voldaan wordt periodiek op getoetst. In 2021 zal de uitvoering van de interne controle verder in de organisatie worden ingebed.

Juridisch

Er zijn in het afgelopen kalenderjaar geen juridische procedures geweest..

Medezeggenschap en klachtencommissie

Ondernemingsraad. oktober 2021 zullen de verkiezingen plaatsvinden. De vakbonden zijn daarmee akkoord gegaan. De procedure hieromtrent wordt opgestart rond de zomervakantie van 2021.

Een aantal onderwerpen komen jaarlijks terug op de agenda: denk aan het jaarplan en de werktijdenregeling.

In januari is een positief advies uitgebracht inzake de kadernotitie WvH 2020 – 2025.

Eind maart in de eerste lockdown volgde een positief advies over het inrichtingsplan WvH 2020. Ieder OR lid kreeg het thuis aangereikt, individueel werd het doorgelezen. Opmerkingen en bellen met de voorzitter en secretaris. Had wat meer voeten in aarde zoals veel zaken anders zijn verlopen.

Arbozaken (veiligheid) zijn ook uitermate belangrijk en komen ook diverse keren op de vergaderingen ter sprake. Er heeft veel telefonisch overleg plaatsgevonden.

De OR-leden houden 2 arbo rondes per jaar maar door het corona virus zijn deze niet kunnen doorgaan.

Ten aanzien van de rondgangen bij alle ploegen vinden deze vaker plaats, daar wordt elke keer een halve dag voor uitgetrokken. Helaas hebben deze ook niet kunnen plaatsvinden vanwege Corona.

De OR heeft instemmingsrecht inzake arbo. Ten aanzien van corona maatregelen heeft er vaker overleg plaatsgevonden. Als er al persé vergaderd moest worden dan werd meestal maximaal met 4 personen overlegd en dus de OR in twee groepen ingedeeld. Voorzitter en secretaris waren bij beiden aanwezig.

De jaarlijkse vergadering inzake artikel 24 van de WOR is door omstandigheden doorgeschoven naar het voorjaar van 2021.

Er hebben in 2020 een paar trainingsdagen plaatsgevonden.

Organisaties zijn altijd in beweging en zo ook de onderwerpen waarmee de OR geconfronteerd kan worden.

De directeur is in deze altijd de gesprekspartner/bestuurder van de OR. De controller is er nu ook bij aanwezig en adviseert de directeur. Samen vormen ze een goed overlegteam voor de OR

De secretaris en de voorzitter zijn namens de OR als toehoorder aanwezig bij de advies aanstellingscommissie voor een vast dienstverband.

De Ondernemingsraad

Raimond Gijzen (voorzitter); Annemie Verheugen (secretaris)

Klachtencommissie. De klachtencommissie bestaat uit : Monique Mertschuweit, lid; Hans Hamers, lid; Peter van den Booren, voorzitter. En de vertrouwenspersonen: Cis Groen, vertrouwenspersoon; Jan van Breugel, vertrouwenspersoon

De klachtencommissie heeft in 2020 op 20 januari gesproken met de directeur, hierna hebben i.v.m. Covid 19 in 2020 geen bijeenkomsten meer plaatsgevonden.

In maart is er een melding bij de voorzitter binnengekomen betreffende het dreigend overkomen van een jobcoach naar een van onze medewerkers. De voorzitter heeft deze klacht opgepakt en twee gesprekken gevoerd met deze medewerker, met zijn toestemming heb ik ook gesproken met zijn jobcoach. De jobcoach vertelde mij dat de klager een detachering vanuit WSP bij "Werk Voor Heerlen" had en hij reeds diverse gesprekken bij WSP had gehad samen met de jobcoach, overigens was er reeds een poortwachtersdossier. Betrokkene was ook reeds diverse keren door de bedrijfsarts opgeroepen. De

voorzitter had stellig de indruk dat de klager een probleem had met de heldere en duidelijke informatie van zijn coach, hij zag dit als een bedreiging. Ter afhandeling heeft de voorzitter betrokkene incl. zijn partner duidelijk gemaakt dat dit geen zaak is voor onze commissie, hiermee waren beiden het uiteindelijk eens.

Verder zijn er in 2020 geen grensoverschrijdende meldingen bij de commissie ingebracht.

De klachtencommissie
Peter van den Booren, voorzitter
Kerkrade d.d. 8 januari 2021.

Formatie

De formatie van WerkvoorHeerlen is opgebouwd uit een vaste bezetting, bestaande uit medewerkers met WSW-indicatie, medewerkers met een Nieuw Beschut indicatie en een groep staffunctionarissen. Daarnaast is er een flexibel deel bestaande uit medewerkers vanuit de Participatiewet.

Ultimo 2020 bestaat de bezetting uit 136 (ultimo 2019: 140) medewerkers met een WSW-indicatie. Ondanks dat er goed gekeken wordt naar de mogelijkheden om de krimp te beperken, wordt de komende jaren deze groep medewerkers naar verwachting alleen maar kleiner.

Door de groei van de organisatie en het vormgeven aan het in 2020 opgestelde inrichtingsplan, is het aantal stafmedewerkers ultimo 2020 gegroeid van 20 naar 31.

Naast de medewerkers uit de Participatiewet die werken binnen WerkvoorHeerlen met behoud van uitkering zijn er ultimo 2020 47 (ultimo 2019: 46) medewerkers met een dienstverband.

Naast de voorschakeltrajecten van Nieuw Beschut, bestaat de groep Nieuw Beschut met een dienstverband uit 16 medewerkers.

Ultimo 2020 zijn er binnen WerkvoorHeerlen 5 mensen aan de slag als 'basisbaner'.

Ziekteverzuim

Ten behoeve van WerkvoorHeerlen wordt een ziekteverzuimregistratie bijgehouden voor zowel de wsw-populatie, alsmede voor personeel met een dienstverband bij WerkvoorHeerlen. Personeel met een dienstverband bij WerkvoorHeerlen betreft medewerkers binnen ons werkbedrijf vanuit de Participatiewet (inclusief Nieuw Beschut en Basisbanen) alsmede medewerkers met een regulier dienstverband.

Ziekte verzuim medewerkers met dienstverband WvH

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal medewerkers	95	112	83	77	141
Aantal ziekmeldingen	215	154	95	101	180
Kort verzuim	2,91%	2,35%	1,99%	1,88%	1,66%
Middellang verzuim	2,95%	3,01%	2,19%	1,58%	1,89%
Lang verzuim	7,51%	2,74%	2,58%	5,31%	6,26%
Totaal verzuim	13,37%	8,10%	6,76%	8,72%	9,81%

Het verzuimpercentage van de medewerkers met een dienstverband voor kort- en middellang verzuim blijft onverminderd laag net als voorgaande jaren. Dit wordt gezien als resultaat van een stringent 'lik op stuk beleid'. Dat betekent dat bij ziekteverzuim direct controle wordt ingezet. Anderzijds zet de stijging van het lang verzuim door. De oorzaak daarvan is een aantal casussen waarbij het ziekteverzuim vrijwel het gehele jaar heeft geduurd. Daarnaast zien we dat het verzuim bij Basisbanen en staf laag is, maar

dat de groep Algemeen Medewerkers en met name de groep Nieuw Beschut een hoog ziekteverzuim kennen.

Ziekteverzuim medewerkers SW

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal medewerkers	161	144	142	142	140
Kort verzuim	2,47%	1,99%	2,70%	1,88%	1,53%
Middellang verzuim	5,67%	6,20%	5,39%	1,84%	2,02%
Lang verzuim	5,28%	6,28%	5,31%	10,91%	10,17%
Totaal verzuim	13,42%	14,47%	13,40%	14,63%	13,71%

Het ziekteverzuimpercentage van de SW-medewerkers is in 2020 gedaald ten opzicht van vorig jaar. Dit is gezien de uitbraak van COVID-19 niet in lijn der verwachtingen. De meest logische verklaring voor de daling is dat de getroffen maatregelen zoals de tijdelijke bedrijfssluiting en het tijdelijk uitsluitend in de ochtend werken, een gunstig effect hebben gehad op het aantal ziekmeldingen.

Arbo

Stichting Werk voor Heerlen is verplicht om ten minste één preventiemedewerker aan te stellen.

De preventiemedewerker werkt actief aan het bevorderen van de veiligheid en de gezondheid binnen Stichting Werk voor Heerlen.

In augustus 2020 heeft er een structuurwijziging plaatsgevonden m.b.t. ARBO. In de loop van 2019/2020 bleek de nadruk van de werkzaamheden bij de rol van preventiemedewerker te liggen en de rol van KAM-coördinator meer incidenteel is. Om die reden is er een fulltime preventiemedewerker benoemd die ook de bestelling van bedrijfsmiddelen en faciliteiten verzorgd. De KAM-coördinator is structureel ingehuurd van het SW-bedrijf WSD Boxtel. De eerste prioriteit is het opstellen van het ARBO kwaliteitsplan en het volledig maken van alle noodzakelijke acties en uiteraard die uitvoeren.

Afgelopen jaar zijn een aantal Arbo-gerelateerde zaken ingezet:

In het Arbobesluit artikel 3.2a zijn tijdelijke aanvullende eisen opgenomen in verband met de bestrijding van de COVID-19-epidemie of een directe dreiging daarvan. In de aanvulling staan de minimaal noodzakelijke maatregelen en voorzieningen die een werkgever moet treffen:

- Het in acht nemen van voldoende hygiënische voorzieningen;
- Het geven van doeltreffende voorlichting en onderricht aan werknemers over de bestrijding van SARS-CoV-2 op de arbeidsplaats / werklokaal;
- Het houden van adequaat toezicht op de naleving van de in dit artikel bedoelde noodzakelijke maatregelen en voorzieningen.

In verband met de bestrijding van de COVID-19-epidemie heeft WvH onderstaande maatregelen en voorzieningen getroffen:

- ✓ Het voldoende ter beschikking stellen van handgel, desinfectiespray, latex handschoenen oorthermometer en mondneusmaskers;
- ✓ Het uitvoeren van extra ledigingen en desinfectie van de toiletcabines;
- ✓ Het aanbrengen van kuchschermen (polycarbonaat) in de bedrijfsbussen;

- ✓ Het dragen van veiligheidshesje met de tekst 1,5 afstand houden;
- ✓ Toolbox aanvullende maatregelen coronavirus code oranje;
 - aangepaste werktijden.
 - maatregelen om verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.
 - aanvullende maatregelen gebruik oorthermometer met hygiëne caps.
 - aanvullende maatregelen transport / vervoer (van personen).
 - aanvullende maatregelen op de werkplek.
 - aanvullende maatregelen werkonderbreking / slechte weersomstandigheden.
 - aanvullende maatregelen roken.
 - aanvullende maatregelen gebruik toiletcabine.
 - aanvullende maatregelen deurbeleid magazijn / werkplaats / kantoor.
- ✓ LMRA checklist Laatste Minuut RisicoAnalyse (COVID-19) is geïntroduceerd waarbij elke medewerker de maatregelen dagelijks tot zich neemt en ondertekend;
- ✓ Planning / werkschema voor de bezetting op kantoor;
- ✓ Per ruimte is aangegeven hoeveel personen maximale in de betreffende ruimte aanwezig mogen zijn.

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Afgelopen jaar is de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) / (actie)Plan van aanpak geactualiseerd.

Bestuurlijke prioriteiten ten aanzien van bedrijfsvoering

Ambities 2020: ten aanzien van bedrijfsvoering zijn de ambities van het bestuur WvH in 2020 als volgt gerealiseerd.

- 1e. Financieel resultaat bedrijfsvoering binnen begroting;
 - Het financieel resultaat is in 2020 ruim binnen begroting gebleven.
- 2e. Vasthouden van de dalende trends ziekteverzuim en aanpak langdurig verzuim;
 - Het kort verzuim is laag en het lang verzuim is hoog en weinig beïnvloedbaar vanwege de doelgroepen waar we mee werken.
- 3e. Voldoen aan ARBO- en andere relevante wet- en regelgeving.
 - De ARBO-organisatie is volwaardig operationeel. De RIE en daarop gebaseerde plan van aanpak wordt uitgevoerd. Het ARBO-kwaliteitsplan wordt opgesteld.
- 4e. Professionaliseren aanbestedingen en risicomanagement.
 - De aanbestedingen zijn verder geprofessionaliseerd m.b.v. het NIC. T.a.v. het risicomanagement zijn eerste stappen gezet door het implementeren van een controleplan.

Ambities 2021: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van bedrijfsvoering de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e. Een volwaardig ARBO-kwaliteitsplan en uitvoering daarvan;
- 2e. Een volwaardige interne controle;
- 3e. Volwaardige inkoopprocedures, met name de aanbestedingen;
- 4e. Financieel binnen begroting;
- 5e. Behoud van het resultaat kort ziekteverzuim en verlagen van het langdurig ziekteverzuim met 1%.

6 Bestuurlijke prioriteiten 2021

In dit hoofdstuk zijn alle in de vorige hoofdstukken opgenomen bestuurlijke prioriteiten bijeengebracht.

Ambities 2021 ten aanzien van organisatie ontwikkeling: in 2020 heeft het bestuur van WvH de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e) Verder groeien in operational excellence voor wat betreft het werkbedrijf en bedrijfsvoering;
- 2e) Verder groeien binnen de context van de samenwerking van De Vakschool;
- 3e) Verder ontwikkelen van het kenniscentrum UDI door nieuwe leermethoden en nieuwe samenwerkingsverbanden;
- 4e) Verder professionaliseren van projecten op basis van het vastgestelde projectenproces;
- 5e) Door ontwikkelen managementcontrols.

Ambities 2021 ten aanzien van cultuur: in 2020 heeft het bestuur van WvH de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e. Vol blijven inzetten op de vier kenmerken van mensontwikkeling;
- 2e. Uitbouwen bedrijfscultuur naar werkelijke samenwerking met andere organisaties en focus op het ketenresultaat i.p.v. het eigen WvH-resultaat;
- 3e. Verder groei van het kenniscentrum UDI;
- 4e. Naar beneden brengen van het percentage frequent verzuim;
- 5e. Stimuleren van innovaties: minimaal 5.

Ambities 2021 ten aanzien van mensontwikkeling: in 2020 heeft het bestuur van WvH de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e. Behalen kadernotitie doelen;
- 2e. Opstarten praktijkleerroutes;
- 3e. Volledige bezetting.

Ambities 2021 ten aanzien van Groenonderhoud+ : in 2020 heeft het bestuur van WvH de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e. Afronden kwaliteitsdiscussies met Domein Ruimte;
 - a. In formele zin: bestek, hoeveelheden, planning en communicatie;
 - b. In inhoudelijke zin: geen discrepanties meer ten aanzien van geleverde kwaliteit.
- 2e. Aspecten van fysieke veiligheid weer boven de 90% realiseren en bij voorkeur op 100%;
- 3e. Intensiveren van de relatie met bewoners;
- 4e. Terugbrengen van het aantal klachten.

Ambities 2021 ten aanzien van bedrijfsvoering: in 2020 heeft het bestuur van WvH de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e. Een volwaardig ARBO-kwaliteitsplan en uitvoering daarvan;
- 2e. Een volwaardige interne controle;
- 3e. Volwaardige inkoopprocedures, met name de aanbestedingen;
- 4e. Financieel binnen begroting;
- 5e. Behoud van het resultaat kort ziekteverzuim en verlagen van het langdurig ziekteverzuim met 1%

7 JAARREKENING 2020

In de jaarrekening wordt het jaar 2020 met het voorgaand jaar 2019 weergegeven. Zowel het jaar 2019 als het jaar 2020 zijn gelijk aan het kalenderjaar. De staat van baten en lasten wordt tevens vergeleken met de begroting 2020.

1. Balans voor resultaatbestemming

	2020	2019
Activa	€	€
Vaste activa		
Materiële vaste activa	27.969	37.708
Vlottende activa		
Vorraden	30.187	19.870
Debiteuren	360.655	339.468
Te vorderen loonkostensubsidie	352.976	250.423
Overlopende activa	254.644	272.065
Belastingen en premies	6.212	
Liquide middelen		
Bank	1.009.050	339.360
Kas	49	618
Totale waarde activa	2.041.743	1.259.510

	2020	2019
Passiva	€	€
Vermogen		
Bestemmingsreserve inhuur personeel	0	100.000
Saldo van baten en lasten 2018		134.112
Saldo van baten en lasten 2019	145.731	145.731
Saldo van baten en lasten 2020	667.442	
Schulden		
Langlopende schulden	17.824	26.956
Kortlopende schulden		
Kortlopend deel schuld	9.155	8.761
Crediteuren	303.469	549.700
Te betalen vakantiegelden	176.238	152.331
Overlopende passiva	721.883	70.098
Belastingen en premies		71.823
Totale waarde passiva	2.041.743	1.259.511

2. Staat van baten en lasten

	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
Baten			
Opdrachten Gemeente Heerlen	4.844.590	3.952.772	5.150.157
Loonkostensubsidie c.q. bijdrage participatiefonds	727.440	797.411	1.707.622
Overige subsidies en bijdragen	898.793	603.062	899.171
Totale opbrengsten	6.470.823	5.353.245	7.756.950
	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
Lasten			
Personeel	4.535.674	4.232.441	6.486.615
Uitvoering	817.703	595.843	734.840
Huisvesting	165.195	82.908	156.593
Algemene kosten	275.070	286.583	368.902
Afschrijvingen	9.739	9.739	10.000
Totale lasten	5.803.381	5.207.514	7.756.949
Resultaat	667.442	145.731	0

3. Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld conform eigen grondslagen, zoals hieronder beschreven. Deze liggen in lijn met voorgaand jaar en conform bestuursbesluit d.d. 20 december 2016. De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde. Opbrengsten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Verliezen worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

De gevolgen van de Corona-crisis raken de veronderstelling van de continuïteit van WerkvoorHeerlen niet.

4. Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Investeringsen gedaan in de loop van het boekjaar worden tijdsevenredig afgeschreven. Eventuele specifieke subsidies worden in mindering gebracht op de aanschafwaarde.

Vorraden

Vorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs.

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde onder aftrek van voorzieningen wegens oninbaarheid.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Schulden

Schulden zijn gerangschikt onder de kortlopende schulden als deze binnen 12 maanden na balansdatum kunnen worden opgeëist en onder de langlopende schulden als dit niet het geval is. Schulden worden gewaardeerd tegen nominale waarde tenzij anders is bepaald.

5. Grondslagen voor resultaatbepaling

Resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten minus de lasten. In het overzicht van baten en lasten wordt een analyse gegeven van de afwijkingen tussen de begroting en de jaarstukken.

Opbrengsten

De opbrengsten bestaan onder andere uit de vergoeding voor geleverde diensten en ontvangen subsidies. Opbrengsten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Verliezen worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

Afschrijvingen

De afschrijvingen op de materiële vaste activa zijn berekend door middel van vaste percentages van de aanschaffingswaarde, op basis van de verwachte economische levensduur. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen, boekwinsten echter alleen voor zover de boekwinsten niet in mindering zijn gebracht op vervangende investeringen.

6. Toelichting op de balans per 31 december 2020

Materiële vaste activa

In 2020 hebben geen investeringen plaatsgevonden. De inventaris en de schaftwagens zijn volledig afgeschreven. De hondendrollenzuiger is in 2016 op financial lease aangeschaft. Deze is opgenomen in de vaste activa. Hierop wordt 7 jaar afgeschreven.

Omschrijving	Aanschaf- waarde	Boekwaarde 31 december 2019	Investeringen 2020	Afschrijvingen 2020	Boekwaarde 31 december 2020
	€	€	€	€	€
Inventaris	20.772	0	0	0	0
Schaftwagens	13.654	0	0	0	0
Hondendrollen- zuiger	68.176	37.707	0	9.740	27.967
Totaal	102.602	37.707	0	9.740	27.967

Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie van de gemeente Heerlen over 2020 bedraagt 50% van de totale loonkosten van de medewerkers uit de participatiewet. De loonkosten voor de medewerkers uit de Participatiewet bedragen € 976.719 en de loonkostensubsidie derhalve € 488.360 (50%). Hiervan is reeds € 309.005 ontvangen en over 2020 resteert nog een bedrag ad € 179.355. Daarnaast is nog een vordering inzake Basisbanen ontstaan. Deze is evenals de participatiebanen gebaseerd op 50% loonkostensubsidie. De vordering is € 30.759 hoog. Voor de doelgroep Nieuw Beschut wordt loonkostensubsidie ontvangen op basis van een beschikking. Uitbetaling van de loonkostensubsidie volgt 3 maanden na de desbetreffende maand, vandaar dat een vordering ontstaat. De totale te vorderen loonkostensubsidie voor 'nieuw beschut' ultimo 2020 bedraagt € 26.868. Tevens is er nog een trajectvergoeding voor Nieuw Beschut ad € 7.875 te vorderen. De totale vordering ultimo 2020 bedraagt € 352.976.

Te vorderen loonkostensubsidie

	€
Stand per 31-12-2019	250.423
Ontvangen loonkostensubsidie over 2019	-162.631
Correctie vordering 2019	-4.879
Retour subsidie tbv kostenplaats 60650002	25.206
Te vorderen loonkostensubsidie Participatiebanen 2020	179.355
Te vorderen loonkostensubsidie Basisbanen 2020	30.759
Te vorderen loonkostensubsidie Nieuw Beschut 2020	26.868
Te vorderen trajectvergoeding Nieuw Beschut 2020	7.875
Stand per 31-12-2020	352.976

In de overlopende activa is de post Lage-inkomensvoordeel (LIV) 2020 opgenomen, dit is een voordeel die een onderneming kan hebben doordat er medewerkers met lage lonen in dienst zijn. Het bedrag ad € 30.772 voor 2020 is gebaseerd op de Voorlopige berekening Wet tegemoetkomingen loondomein van het UWV.

Tevens dient aan de gemeente Heerlen nog een bedrag ter hoogte van € 139.300 gefactureerd te worden.

Overlopende activa	€
Stand per 31-12-2019	272.065
Afloop overlopende activa 2019	-221.623
Belastingdienst inzake LIV 2020	30.772
Vooruitbetaalde bedragen 2020	32.823
Nog te factureren bedragen 2020	139.300
Nog te ontvangen bedragen 2020	1.307
Stand per 31-12-2020	254.644

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen exclusief het saldo van baten en lasten 2020 bedraagt € 145.731. Dit betreft het onverdeelde resultaat 2019. Dit bedrag zal aan de gemeente Heerlen terugbetaald worden. De mutatie in 2020 betreft de onttrekking van de reserve ad € 100.000. Deze is in 2020 aan de gemeente Heerlen terugbetaald.

Eigen Vermogen	€
Stand 31-12-2019	234.112
Dotatie Reserve	0
Uitkering batig saldo 018	-134.112
Onttrekking reserve	-100.000
Saldo baten en lasten 2019	145.731
Stand 31-12-2020	145.731
Saldo baten en lasten 2020	667.442
Stand 31-12-2020	813.173

Langlopende schulden

De langlopende schuld bestaat uit de financiering 'financial lease' die per 15 november 2016 afgesloten is ten behoeve van de hondendrollenzuiger. De looptijd van deze financiering is 84 maanden, ofwel 7 jaar. De betalingsverplichting 2021 is verantwoord onder kortlopend deel schuld.

7. Niet in de balans opgenomen verplichtingen

	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
Leaseverplichtingen auto's	€ 201.502	€ 260.274	€ 17.061

Er is daarnaast sprake van een huurovereenkomst ten behoeve van het kantoorpand voor de periode van 5 jaar. De maandelijkse huurverplichting is € 2.178, hierbij geldt een opzegtermijn van 1 jaar.

8. Toelichting op de staat van baten en lasten over 2020

	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
Baten			
Opdrachten Gemeente Heerlen	4.844.590	3.885.820	5.150.157
Loonkostensubsidie c.q. bijdrage participatiefonds	727.440	797.411	1.707.622
Overige subsidies en bijdragen	898.793	670.014	899.171
Totale opbrengsten	6.470.823	5.353.245	7.756.950

	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
Lasten			
Personeel	4.535.674	4.232.441	6.486.615
Uitvoering	817.703	595.843	734.840
Huisvesting	165.195	82.908	156.593
Algemene kosten	275.070	286.583	368.902
Afschrijvingen	9.739	9.739	10.000
Totale lasten	5.803.381	5.207.514	7.756.949

Resultaat	667.442	145.731	0
------------------	----------------	----------------	----------

De opbrengsten zijn lager dan begroot met name als het niet volledig kunnen invullen van de beschikbare ontwikkelplekken. Daardoor is de opdrachtwaarde van basisbanen en Nieuw Beschut die bij derden verkregen had moeten worden zeer beperkt. Door het niet invullen van de participatiebanen binnen WerkvoorHeerlen als gevolg van de lage instroom zijn de loonkosten en daarmee ook de gepaarde loonkostensubsidie lager dan begroot.

	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
Loonkostensubsidie			
Loonkostensubsidie Participatiewet	450.991	654.817	829.500
Loonkostensubsidie Nieuw Beschut	229.631	142.594	528.122
Loonkostensubsidie basisbanen	46.818		350.000
Totaal Loonkostensubsidie	727.440	797.411	1.707.622

De loonkostensubsidie voor de medewerkers uit de Participatiewet bedraagt 50% van de totale loonkosten voor deze medewerkers. Als gevolg van het lage aantal medewerkers vanuit de Participatiewet, zijn ook de loonkosten en de daaraan gerelateerde loonkostensubsidie achtergebleven op de begroting 2020.

De loonkostensubsidie voor de medewerkers Nieuw Beschut zijn bepaald op basis van de loonkostensubsidiebeschikkingen.

Een nieuwe doelgroep is de doelgroep Basisbanen. Ook voor deze doelgroep geldt door het niet invullen van de beschikbare plekken als gevolg van de lage instroom, ook minder loonkostensubsidie wordt verkregen.

	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
Overige subsidies en bijdragen			
Overige subsidies en bijdragen	881.646	670.014	873.771
Overig	34.567		25.400
Baanbrekend Werk	-17.420	511.338	
Totaal overige subsidies en bijdragen	898.793	1.181.352	899.171

De overige subsidies en bijdragen zijn nagenoeg even hoog als begroot. In 2020 heeft een correctie plaatsgevonden op Baanbrekend Werk. De kosten die tegenover deze opbrengst waren begroot, zijn in 2020 ook niet gemaakt, waardoor de verwachte facturatie uit is gebleven.

Personeelskosten	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
WSW detachingskosten WSP Parkstad	946.757	921.096	1.578.934
Loonkosten staf en organisatie	3.269.683	2.578.724	4.600.442
Inhuur personeel	161.753	214.223	154.300
Baanbrekend Werk		347.786	
Overige personeelskosten	157.481	170.613	152.939
Totaal	4.535.674	4.232.441	6.486.615

Ten opzichte van de begroting zien we dat de totale personeelskosten achter zijn gebleven. Enerzijds door de achterblijvende instroom, maar ook door een andere personele invulling van het voormalig BaanbrekendWerk, heeft een verschuiving van kosten alsmede een kostenbesparing plaatsgevonden.

Mede door die andere invulling van BaanbrekendWerk die in 2020 volledig is geïntegreerd in de exploitatie van WvH, is in 2020 ook nog inhuur van personeel noodzakelijk geweest.

Uitvoeringskosten	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
Lease- en huurkosten (vracht)auto's en bussen	254.257	231.853	281.440
Overige autokosten	84.536	88.372	92.400
Onderdelen en materieel	165.718	107.860	120.000
Werkkleding en werkschoenen	160.249	65.726	140.000
Uitvoeringskosten Baanbrekend Werk	0	24.476	
Overige kosten	152.943	77.555	101.000
Totaal	817.703	595.843	734.840

De uitvoeringskosten stijgen t.o.v. 2019 op totaal niveau en overschrijden ook de begroting. De begrotingsoverschrijding en stijging zit in een groot deel in de gemaakte kosten in het kader van noodzakelijke aanpassingen om binnen de geldende corona-maatregelen te kunnen opereren.

Om klaar te zijn voor de toekomst en te kunnen voldoen aan de vraag om niet chemisch onkruid te bestrijden, zijn er een drietal machines aangekocht.

De stijging van de kosten voor bedrijfskleding hangt samen met het onderbrengen van Baanbrekend Werk bij WvH. Daar waar in 2019 nog gebruik gemaakt kon maken van de toen nog bestaande voorraad BBW, was nieuwe aanschaf in 2020 noodzakelijk.

<i>Algemene kosten</i>	2020	2019	Begroting 2020
	€	€	€
Advieskosten	28.276	29.562	40.000
Telefonie	22.656	13.848	33.500
Automatisering	115.479	70.566	171.000
Verzekeringen	36.190	26.495	55.000
Projectkosten Baanbrekend Werk	0	115.571	
Overige kosten	72.469	30.541	69.402
Totaal	275.070	286.583	368.902

In de algemene kosten is een stijging te zien op een aantal posten ten opzichte van 2019 als gevolg van een grotere personele bezetting. Dit is met name terug te zien in de posten telefonie en automatisering. Echter ten opzicht van de begroting zijn ook kostenbesparingen gerealiseerd.

De overige kosten zijn in 2020 hoger ten opzichte van vorig jaar. Dit heeft diverse oorzaken zoals de investering in kwaliteit binnen bedrijfsvoering door implementatie van een voorraadbeheersysteem, maar ook het uitvoeren van aanbestedingen. Deze kosten zitten nagenoeg op het begrote bedrag.

9. Overige gegevens

WNT-verantwoording 2020 Stichting WerkvoorHeerlen

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting WerkvoorHeerlen. Het voor Stichting WerkvoorHeerlen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 201.000 dit betreft het Algemene WNT bezoldigingsmaximum.

Gegevens 2020				
bedragen x € 1	J. Morsink	P. Pletzers	A. Zwaga	M. Lamberti-Henquet
Funcctiegegevens	Bestuurder	Bestuurder	Directeur/bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,127	0,113	1	0,110
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	7.000	6.000	103.004	6.500
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Subtotaal	7.000	6.000	103.004	6.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.569	22.728	201.000	22.018
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-	-
Bezoldiging	7.000	6.000	103.004	6.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t. / N.v.t.	N.v.t. / N.v.t.	N.v.t. / N.v.t.	N.v.t. / N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019				
bedragen x € 1	J. Morsink	P. Pletzers	A. Zwaga	M. Lamberti-Henquet
Funcctiegegevens	Bestuurder	Bestuurder	Directeur/bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	11/09 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,071	0,071	1	0,072
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	7.000	6.000	103.004	3.000
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Subtotaal	7.000	6.000	103.004	3.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	13.759	13.759	194.000	4.265
Bezoldiging	7.000	6.000	103.004	3.000

Ondertekening bestuur WerkvoorHeerlen, d.d. _____

J. Morsink
Voorzitter

P. Pletzers
Secretaris / Penningmeester

A. Zwaga
Lid

WERK VOOR HEERLEN