

**WERK  
VOOR  
HEERLEN**



**Bovengrondse  
Vakschool** ✕



## Jaarverslag 2022

## WerkvoorHeerlen

Tijdelijk bezoekadres:  
**Diepenbrockstraat 15**  
**6411 TJ Heerlen**

Jaarverslag 2022  
WerkvoorHeerlen

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN  
BDO Audit & Assurance B.V.  
Datum: 19 juli 2023  
Briefnr. 1052317/RZ/MJ/1053  
Paraaf: *mg*

Pagina 1 van 39

# 1 Voorwoord

Het is eigenlijk niet te vatten maar ook dit jaar werden wij geconfronteerd met diverse crisissen zoals de oorlog in Oekraïne, een energiecrisis en een inflatie waardoor alles duurder werd en daarmee een toename van armoede en betalingsproblemen. Zeer zorgwekkend.

Om ons heen hebben we gezien dat het “gewone dagelijkse leven” doorgaat. Ook bij Werk voor Heerlen (WvH) was dat het geval. Ondanks alles ging het reguliere werk door. Maar dit jaar was op diverse fronten allesbehalve gewoon. Voor ons werkbedrijf (onderhoud openbare ruimte) was het bovendien, door het tekort aan medewerkers, onmogelijk om volledig te voldoen aan de opdracht. Ik heb persoonlijk gezien hoe ploegen samen hun best deden om toch een redelijke kwaliteit te leveren. Bedankt hiervoor.

Het financiële resultaat sluit nagenoeg op €0,- Dit is uitstekend maar er is veel meer te melden.

Gedurende dit jaar zijn we ook twee keer verhuisd. Eerst deels naar de Passartweg en aan het eind van 2022 naar de Diepenbrockstraat. Onze eigen medewerkers hebben deze verhuizingen voor elkaar gebokst. Mijn compliment.

Dit jaar heeft er in de organisatie ook een omslag plaatsgevonden.

De ontwikkeling van de BVS en met name de sterke toename van soorten dienstverlening maakten duidelijk dat het organisatiemodel van WvH snel herijkt moest worden om alle uitdagingen aan te kunnen. Dit is met spoed in gang gezet.

Op 21 juli hebben we een gezellige zomerbrunch op de locatie Passartweg gehad. Op papier wist ik het natuurlijk wel maar toen zag ik met eigen ogen hoe groot onze organisatie in sneltreinvaart geworden is. Een leuk en gemêleerd gezelschap waar we terecht trots op kunnen zijn. Ik kan het niet anders verwoorden.

Wat we ook bedenken of doen, onze primaire opdracht is focus op de uitstroom naar regulier werk. En zelfs tijdens dit turbulente jaar is de uitstroom naar regulier werk bijzonder succesvol geweest. Ook hier mijn compliment.

Er is heel veel gebeurd in dit jaar. Te veel om, zelfs maar in detail, te benoemen in dit voorwoord. Daarvoor verwijs ik u naar de verdere teksten in dit jaarverslag. Dat dit allemaal niet altijd vanzelf is gegaan en dat het her en der met groeistuipen gepaard ging zal niemand verbazen. Ik kan niet vaak genoeg benadrukken dat het alleen maar gelukt is door steeds weer samenwerkingsverbanden te zoeken.

Voor mij is het in ieder geval duidelijk dat de hele organisatie en alle betrokken partners een welgemeend en groot compliment verdienen.

Namens het bestuur van WvH bedank ik jullie voor de geweldige inzet.

Jan Morsink,

Voorzitter bestuur WvH

## Inhoudsopgave

|       |                                           |    |
|-------|-------------------------------------------|----|
| 1     | Voorwoord .....                           | 2  |
| 2     | Organisatie .....                         | 5  |
| 2.1   | Inleiding .....                           | 5  |
| 2.2   | Ontwikkelingen.....                       | 6  |
| 2.3   | Strategie .....                           | 7  |
| 2.4   | Uitwerking van de lijnen.....             | 7  |
| 2.4.1 | De fysieke lijn.....                      | 8  |
| 2.4.2 | De content lijn .....                     | 8  |
| 2.4.3 | De financiële en verantwoordingslijn..... | 11 |
| 2.4.4 | De co-creatie lijn.....                   | 11 |
| 2.5   | Ambities bestuur voor 2023 .....          | 14 |
| 3     | Cultuur .....                             | 15 |
| 3.1   | Sociale veiligheid .....                  | 15 |
| 3.2   | Kwaliteit.....                            | 16 |
| 3.3   | Gedragingen .....                         | 16 |
| 4     | Ontwikkelingen.....                       | 17 |
| 4.1   | Herijking .....                           | 17 |
| 4.2   | Verdere ontwikkelingen in 2022 .....      | 18 |
| 4.3   | Ambities van het bestuur .....            | 18 |
| 5     | Mensontwikkeling .....                    | 18 |
| 5.1   | Uitstroom .....                           | 19 |
| 5.2   | Basisbanen.....                           | 19 |
| 5.3   | Duaal Traject .....                       | 19 |
| 5.4   | Nieuw Beschut.....                        | 19 |
| 6     | Operatie BVS .....                        | 19 |
| 6.1   | Fysieke veiligheid.....                   | 20 |
| 6.2   | Operationele organisatie.....             | 21 |
| 7     | Bedrijfsvoering .....                     | 22 |
| 7.1   | Financiën .....                           | 22 |
| 7.2   | Automatisering.....                       | 22 |
| 7.3   | Human Resources.....                      | 22 |
| 7.4   | Inkoop.....                               | 22 |
| 7.5   | Risicomanagement.....                     | 23 |
| 7.6   | Juridisch .....                           | 23 |
| 7.7   | Medezeggenschap.....                      | 23 |

|       |                                                             |    |
|-------|-------------------------------------------------------------|----|
| 7.8   | Formatie .....                                              | 24 |
| 7.9   | Ziekteverzuim .....                                         | 24 |
| 7.10  | Arbo .....                                                  | 25 |
| 8     | JAARREKENING 2022 .....                                     | 27 |
| 8.1   | Balans voor resultaatbestemming .....                       | 27 |
| 8.2   | Staat van baten en lasten .....                             | 28 |
| 8.3   | Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling .....      | 29 |
| 8.3.1 | Grondslagen voor de waardering van activa en passiva .....  | 29 |
| 8.3.2 | Grondslagen voor resultaatbepaling .....                    | 30 |
| 8.4   | Toelichting op de balans per 31 december 2022 .....         | 31 |
| 8.5   | Niet in de balans opgenomen verplichtingen .....            | 33 |
| 8.6   | Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022 ..... | 34 |
| 8.7   | Overige gegevens .....                                      | 37 |



## 2 Organisatie

### 2.1 Inleiding

Iedereen in Heerlen die kan werken maar die het op de arbeidsmarkt zelfstandig nog niet redt, wordt doorverwezen naar WerkvoorHeerlen binnen de context van de Bovengrondse Vakschool (hierna ook BVS). Bij de BVS gaan mensen aan het werk om uit de uitkering te komen. Ze worden geholpen met hun ontwikkeling richting een betaalde baan. De Bovengrondse Vakschool is er ook voor jongeren waar het schoolsysteem niet meer bij past. Zij kunnen ervaren waar hun talent zit en uitzoeken hoe ze het beste aan hun toekomst kunnen werken.

Met de ondersteuning van een assessment (Mijnspoor) kunnen kandidaten kiezen voor een ontwikkelsfeer, een qua werk inspirerende omgeving waar zij motivatie, discipline, werk als comfortzone en omgevingsbewustzijn opbouwen. Zij werken in de praktijk in een van de werkomgevingen (sferen):

- Zorgwerk: werken in de keuken (horeca), de zorg of de schoonmaak.
- Vakwerk: werken in het groen, de techniek of de bouw.
- Dienstwerk: werken in de logistiek, de zakelijke dienstverlening of toezicht in de stad.

De Bovengrondse Vakschool ontwikkelt zich voortdurend. Er komen dus steeds meer soorten werk bij waar medewerkers van de werksferen aan kunnen proeven. Door te werken ervaren zij hun eigen kwaliteiten, brengen ze ritme in hun leven, komen ze onder de mensen en bouwen ze aan een stabiele toekomst met een vaste baan en een goed inkomen.

De sfeer is levendig, open en flexibel. Alles is erop gericht om mensen te helpen aan een reguliere baan. Werkgevers, maatschappelijke organisaties en opleidingen zijn aangehaakt. Bij de Bovengrondse Vakschool zijn ook senioren welkom die in een lerende of coachende rol hun vakkennis en hun levenservaring willen overbrengen.

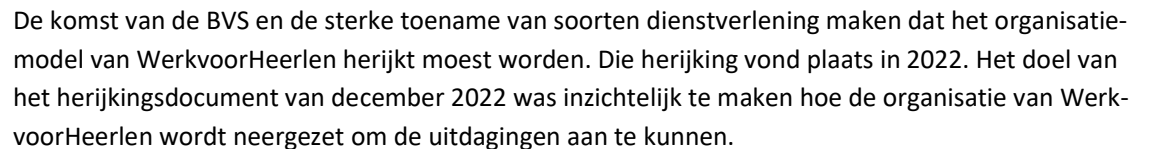
De Bovengrondse Vakschool is een netwerkorganisatie met als eerste participant WerkvoorHeerlen (de Heerlense uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet, gericht op re-integratie en beheer van de openbare ruimte). In het ecosysteem rond de BVS zijn ook opgenomen: WSP Parkstad, Stand-by, Praktech, de alliantie Heerlen-Noord met de verschillende publieke en private partijen, zoals werkgevers en instellingen als Vista en Yuverta (duale trajecten).

Naast de ontwikkelomgeving wordt de komende jaren de BVS op-/ingericht om

- 1) generieke vaardigheden voor een beroepsrichting aan te leren.
- 2) bedrijfsspecifieke vaardigheden te ontwikkelen gericht op een functie. In de bedrijfsspecifieke Vakschool kunnen medewerkers de vaardigheden verwerven waardoor ze passen in het profiel dat de werkgever nodig heeft.

Naast de BVS is er WerkvoorHeerlen. WerkvoorHeerlen (hierna: WvH) is eind 2014 opgericht en verrichtte tot 2022 hoofdzakelijk het beheer van de openbare ruimte, enerzijds binnen het domein re-integratie, anderzijds in het domein van de inhoudelijk opdrachtgever. Het overgrote deel van de organisatie werkte 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

Global Proces WVH



De huidige maatschappelijke veranderingen en crises hebben effect op WerkvoorHeerlen. Er komen grote groepen arbeidsmigranten en andere migranten ons land binnen. Arbeidsmigranten veranderen de arbeidsmarkt. De toename van de instroom van migranten geeft druk op re-integratiemogelijkheden. De diverse crises, de kostenstijgingen en andere financiële problemen betekenen bovendien een toename van armoede en betalingsproblemen. Dat geldt zeer zeker voor onze kandidaten, maar waarschijnlijk ook voor andere medewerkers. Ook zien we een verdergaande maatschappelijke tendens in de zin van toenemend omgevingsbewustzijn, zowel in relatie tot andere mensen als de omgeving om ons heen. Dit alles heeft effect op organisaties, ook op WvH. Het vraagt van onze organisatie flexibiliteit.

Jaarverslag 2022  
WerkvoorHeerlen

Heerlen-Noord en bewoners. BVS/WvH worden op korte termijn nadrukkelijk gestuurd door onze omgeving.

## 2.3 Strategie

De strategische richting en doelstellingen van WvH voor de komende periode zijn vastgelegd in de kadernota WvH 2020 – 2025. De strekking daarvan is de volgende. Vanaf 2020 ligt de focus op, samen met onze partners, opstuwen van het totale re-integratieresultaat en tegelijkertijd voorbereid zijn op conjuncturele teruggang, waarvan in 2022 overigens geen sprake is geweest. De strategie ademt dus de sfeer van samenwerken en resultaat halen. Om kansen en bedreigingen op zowel korte als lange termijn aan te kunnen pakken, heeft WvH een scheiding in strategische aanpak aangebracht. Enerzijds is er de langere termijn strategieontwikkeling en regie, die wordt uitgevoerd door de gemeentelijke beleidsafdeling en die ondersteund wordt door de uitvoerende organisaties. Daarnaast complementair zien wij een meer disruptieve strategieontwikkeling (trial and error), waarin de uitvoerende organisaties leidend zijn en beleid ondersteunend dan wel volgend is. Een voorbeeld hiervan is de BVS. Met een dergelijke strategie 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'.

In 2021 is in dit kader besloten het Ontwikkelbedrijf van WvH op te nemen in de werkingssfeer van de Bovengrondse Vakschool (hierna: BVS) en werd de start van de BVS voorbereid. Ook is het collegebesluit genomen om de BVS tot stand te brengen.

## 2.4 Uitwerking van de lijnen

In 2022 is het raamwerk van de BVS ontwikkeld en gestabiliseerd. Dat betekent voor het proces van de BVS/WvH:

1. Ontvangst
2. Duale poort
3. Mijnspoor (assessment)
4. Drie ontwikkelsferen
5. Generieke vakscholen
6. Bedrijfsspecifieke vakscholen.

De eerste vier onderdelen zijn functioneel en integraal operationeel. De voorbereidingen voor bedrijfsspecifieke vakscholen zijn gestart.

De ontwikkeling van de BVS gebeurt incrementeel. Daar waar energie is, pakken we zaken op; we volgen de natuurlijke ontwikkeling der dingen gericht op zelfstandige operationaliteit per 1 januari 2025. Zelfstandig betekent in deze: onafhankelijk van subsidies van de gemeente Heerlen ten behoeve van algemene exploitatie.

In deze ontwikkeling tekent de essentie van de BVS zich af: 'Door werken leren en door leren weer werken'. Dat betekent dat vier hoofdlijnen in onderlinge samenhang de vorm van de BVS bepalen: de fysieke lijn, de content lijn, de financiële en verantwoordingslijn en de co-creatie lijn.

#### 2.4.1 De fysieke lijn

*Oorspronkelijke richting.* De lijn bestaat uit de renovatie van gebouw en perceel aan de Passartweg 150 in Heerlen. In deze lijn zit ook de tijdelijke huisvesting aan de Diepenbrockstraat en de bestemming daarvan nadat we zijn vertrokken. Het ontwerp voor het gerenoveerde gebouw en perceel aan de Passartweg is van TEAM architecten en is gespecificeerd in het definitief ontwerp dat is vastgesteld door het college van B&W. De renovatie wordt op basis van deze uitgangsdocumenten uitgevoerd. De inrichting van het gerenoveerde gebouw staat los van deze renovatie met het oog op maximale flexibiliteit en de noodzaak dat de BVS om de inrichting te kunnen wijzigen als de omstandigheden daar om vragen.

*Stand van zaken.* De renovatie volgt geheel de uitgangsdokumentatie. College en gemeenteraad hebben als aanvulling toestemming gegeven om het gebouw te verduurzamen. Dit betekent bijvoorbeeld dat de binnenklimaatregeling van hogere kwaliteit wordt en maatregelen als zonnepanelen en laadpalen worden toegevoegd.

##### ➤ Gegevens

*Plangegevens:* de opleverdatum is verschoven van juli naar oktober 2023. De reden hiervan ligt met name in de toevoegingen.

*Financiële gegevens:* de beschikbare budgetten zijn 5,2 mln. voor de reguliere renovatie en 1,1 mln. ten behoeve van verduurzaming. Er wordt binnen budget gewerkt en er is geen aanleiding tot afwijken. De middelen t.b.v. de inrichting zijn opgenomen bij de content lijn.

*Risico's:* het bouwheerschap berust feitelijk bij de ambtelijke organisatie en niet bij de BVS of WerkvoorHeerlen. Hoewel daar geen signalen voor zijn, is er een beperkt risico, dat er afwijkend aan de belangen van de BVS wordt gerenoveerd. Wel zien wij het als een groot risico dat het 'gebruik als ware de BVS eigenaar van het gebouw' onder druk kan komen te staan. Daarmee kan ook de noodzakelijke flexibiliteit van het gebouw in gevaar komen en in het verlengde daarvan de BVS zelf.

#### 2.4.2 De content lijn

*Oorspronkelijke richting.* De content lijn bestaat uit de ontwikkeling van het inhoudelijke programma van de BVS. Concreet gaat het om het samenstel van praktijkleerroutes en alle randvoorwaarden die nodig zijn om die routes operationeel te krijgen. In de businesscase BVS van augustus 2020 zijn tien werksferen voorzien, elk bestaande uit een ontwikkelsfeer en een vakschool. De bedoeling is te werken volgens door de werkgevers aangegeven kwaliteitseisen die bestaan uit werknemersvaardigheid, die in de ontwikkelsfeer wordt opgepakt, en vakvaardigheid als basis voor de vakschool. In beide onderdelen wordt werk van maatschappelijke waarde verricht dat niet economisch verdringend is. De werksferen worden voorafgegaan door de duale poort en Mijnspoor, waarin onderzocht wordt binnen welke werksfeer de competenties van de kandidaat het best tot hun recht komen. Competenties vormen hét uitgangspunt van elk ontwikkeltraject. Om die in beeld te krijgen moet het poortgesprek een warme ontmoeting zijn van de kandidaat met de BVS.

In Mijnspoor wordt samen met de kandidaat gezocht naar zijn/haar competenties en ontwikkelrichting.

*Stand van zaken in de volgorde van het raamwerk van de BVS*

##### – Ontvangst BVS

Het wordt steeds duidelijker dat het eerste echte contact van kandidaten met de BVS de 'ontvangst-functie' is op de fysieke locatie. Dat contact vindt plaats bij de duale poort die onderdak heeft in de BVS. Om te bereiken dat de mensen zich direct welkom voelen wordt de ontvangst daarvoor ingericht door binnen de ontwikkelsfeer Dienstwerk de rol van gastheer/-vrouw te ontwikkelen en fysieke en procedurele barrières weg te halen. De kandidaat en uiteraard ook alle overige bezoekers worden door de gastheer/-vrouw welkom geheten en begeleid naar de locatie van bestemming of verwelkomd met een kop koffie. Op deze manier komen deze mensen direct in contact met gelijkgestemden die hetzelfde hebben meegemaakt maar al een positieve stap verder zijn.

– *Duale poort – Mijnspoor*

De duale poort en Mijnspoor zijn operationeel en verbeteren zichzelf continu. De voorwaarden zijn gecreëerd om de kennismaking van de kandidaat met de BVS tot en met het poortgesprek een warme menselijke toonzetting te geven en te ontdoen van systeem- en/of probleem-gedreven sturing. Na het poortgesprek worden de noodzakelijke gegevens in systemen ingevoerd, zodat de opvolgende bedrijfsvoering van WSP Parkstad en WerkvoorHeerlen ongehinderd kan plaatsvinden.

De structuur van Mijnspoor is ontwikkeld als een ronde langs de werksferen en langs werkgevers, gericht op competentie en werk en niet op de problemen, zoals tot dusver gebruikelijk was. Met de tijdelijke vestiging op de locatie Diepenbrockstraat is dit mogelijk geworden. De ronde langs de werkgevers is nog vooral logistiek georiënteerd, omdat daar de grootste nadruk voor uitstroom ligt.

– *Ontwikkelsferen*

De ordening van de werksferen is in de loop van 2022 gewijzigd. Het bleek te kostbaar om elke werksfeer apart te bemensen. Daarom zijn de werksferen geclusterd op basis van één ontwikkelsfeer. Te weten:

- De ontwikkelsfeer Vakwerk met de vakscholen Bouw, Techniek en Groen;
- De ontwikkelsfeer Dienstwerk met de vakscholen Beveiliging, Logistiek en (ICT-) Dienstverlening;
- De ontwikkelsfeer Zorgwerk met de vakscholen Schoonmaak, Zorg en Horeca.

De drie ontwikkelsferen zijn als gecertificeerde Praktijkleerroutes(PLR)-Basis operationeel voor Groen resp. Beveiliging en Schoonmaak. Voor elke ontwikkelsfeer geldt dat er modules vanuit de andere werksferen moeten worden toegevoegd.

– *Generieke en bedrijfsspecifieke vakscholen*

De afgelopen periode bleek dat het niet werkt om direct volgend op de ontwikkelsferen de vakscholen te bouwen. Er zijn te veel soorten werk om in de BVS onder te brengen en bovendien hebben werkgevers specifieke eisen en wensen. Daarom is onderzocht of er een Praktijkleerroute (PLR) met reële baanmogelijkheid gecreëerd kan worden bij een werkgever. Uit deze 'bedrijfsspecifieke vakscholen' kunnen generieke elementen worden afgeleid die in de BVS kunnen dienen voor de betreffende vakschool. Eind 2022 zijn twee bedrijfsspecifieke vakscholen in vergevorderd stadium: Loven en CEVA logistics. De generieke Vakschool Groenonderhoud is operationeel.

In het verlengde van de bedrijfsspecifieke vakschool blijkt steeds duidelijker dat wij behoefte hebben aan PLR+banen bij werkgevers in plaats van een werk-fit traject. In een werk-fit traject leveren



kandidaten met behoud van uitkering in een bepaalde periode een bepaalde hoeveelheid productie bij de werkgever. Met de BVS wordt voorzien in het ontwikkelen van de werknemersvaardigheid, waarvoor het werk-fit traject is bedoeld. Daarna keren de medewerkers terug bij het ontwikkelbedrijf. Door kandidaten in een PLR+baan te plaatsen wordt de rol van de potentiële werkgever ook zuiverder.

– *Andere relevante content*

*Uitstroomprofilering.* Met de 'bedrijfsspecifieke vakscholen' is er naast uitstroom naar de reguliere baan een nieuwe uitstroomrichting gecreëerd, namelijk PLR met baan oftewel PLR+. Om een nog groter ontwikkelaanbod voor WSP Parkstad en in het verlengde daarvan voor de werkgevers te creëren, willen wij mensen begeleiden om aan het werk te kunnen, zonder dat er vooraf een werkgever met gegarandeerde baan is betrokken. Aansluiting bij de T2-campus in Genk die in ruime mate voorziet in dit soort opleidingen, biedt daarvoor mogelijkheden.

*Werkgeverseisen.* Het blijkt ook erg lang te duren voordat de werkgeverseisen (werknemers- en vakvaardigheid) scherp zijn. Om dit probleem te ondervangen, ontwikkelen wij nieuwe instrumenten.

*Integratie van werksferen.* Integratie van werksferen treedt steeds vaker op. Een voorbeeld van afgelopen jaar laat dit zien. 'Werk van maatschappelijke waarde' binnen de werksfeer Horeca is 'koken voor 2.000 arme huishoudens' in samenwerking met Caritas, voor wie dit een primaire doelstelling is. Behalve op Horeca-ontwikkeling is een dergelijke opdracht ook gerelateerd aan Logistiek, Schoonmaak en Dienstverlening.

➤ **Gegevens**

*Aantallen:* vanaf juli waren de werksferen voldoende operationeel. Vanaf dat moment tot ultimo 2022 is de continue bezetting van de ontwikkelsferen ongeveer 135 medewerkers geweest. Dit heeft geresulteerd in 220 mensen naar werk en ongeveer 30 mensen die afzien van uitkering. Dit betekent ook dat er een instroom was van 250 nieuwe kandidaten.

*Plangegevens:* er is niet echt een einddatum.

*Financiële gegevens:* de beschikbare budgetten zijn 1,5 mln. euro voor de werksferen met 150.000 euro als uitgangspunt voor de afzonderlijke werksferen. Uitputting tot eind 2022 is ongeveer 275.000 euro, waarmee de drie ontwikkelsferen en de bedrijfsspecifieke Vakschool Loven zijn ingericht. Er wordt binnen het totaalbudget gewerkt en er is geen aanleiding tot afwijken.

*Risico's:* er zijn tot heden geen risico's. Uiteraard zijn er zaken die meer of minder gemakkelijk verlopen. Zo heeft het aantrekken van personeel bij WerkvoorHeerlen veel tijd gekost, de teamleider ontwikkelsferen wordt bijvoorbeeld begin 2023 pas aangesteld op interim-basis. De BVS heeft tot 2025 geen financiële middelen en daarmee ook geen mensen in dienst. Zij zijn in dienst van WerkvoorHeerlen.

Een ander punt van aandacht is dat de uitvoerende organisaties in een omschakelingsproces zitten van gerichtheid op zorg en systeem naar focus op competentie en gesprek. In 2022 hebben trainingen plaatsgevonden. Verder is de organisatie WerkvoorHeerlen eind 2022 helemaal toegesneden op de BVS.

### 2.4.3 De financiële en verantwoordingslijn

*Oorspronkelijke richting.* Conform businesscase BVS is het de bedoeling dat de BVS per 1 januari 2025 financieel zelfstandig is. Tot dat moment is de financiering volledig gegarandeerd door de gemeente Heerlen. Dit betekent: de hierboven genoemde investeringsbudgetten en 525.000 euro jaarlijks ten behoeve van de exploitatie, boven op de bijdrage die daartoe wordt geleverd door de inzet van WerkvoorHeerlen.

Zelfstandigheid betekent dat de initiële investeringen zijn gedaan en dat de exploitatiebijdrage niet meer nodig is. De BVS functioneert vanaf 1 januari 2025 juridisch en operationeel volledig als vereniging. Dit betekent ten eerste dat er een degelijk financieel construct onder de BVS ligt en ten tweede dat het sturingssysteem is vastgesteld en ingeregeld.

*Stand van zaken en bijstellingen op de richting.* De basis van het financieel construct is vrijwel klaar. Er zitten enkele principiële keuzes in die met name betrekking hebben op het onderscheid BVS en WerkvoorHeerlen. Vanwege de financiële stromen loopt e.e.a. nu nog sterk in elkaars verlengde, maar in 2025 zou de situatie zo moeten zijn, dat ook WerkvoorHeerlen één van de leden is die haar relevante werkzaamheden onderbrengt in de BVS.

Door het initiële onderzoek van de Rebelgroep ligt er een basis voor het sturingssysteem. Rebel is gevraagd om dit onderzoek te herijken en een voorstel te formuleren op welke manier de sturing en verantwoording vorm gegeven kan worden.

#### ➤ Gegevens

*Plangegevens:* uiterlijk ultimo 2023 is het financieel construct vastgesteld door het bestuur van de BVS. Medio 2023 kan het sturingssysteem ter besluitvorming zijn voorgelegd.

*Financiële gegevens:* beide ontwikkelingen worden extern uitgevoerd (sturingssysteem) dan wel begeleid (financieel construct). Kosten zijn: circa 20.000 euro te betalen uit het exploitatiebudget BVS dan wel advies WerkvoorHeerlen.

*Risico's.* Er zijn op dit moment geen risico's voorzien. Wel moet er rekening worden gehouden met de door de stijgende energieprijzen ontstane inflatie, die op alle fronten substantieel kostenverhogend werkt.

### 2.4.4 De co-creatie lijn

*Oorspronkelijke richting.* De co-creatie lijn heeft betrekking op de samenwerking van alle betrokken actoren. De rolverdeling tussen hen is in grote lijnen:

- Werkgevers bepalen de inhoud van de praktijkleerroutes;
- De medewerkers bepalen welke route zij volgen;
- Maatschappelijke organisaties verstrekken het werk van maatschappelijke waarde dat niet verdringend is;
- Heerlenaren die meewerken als mentor of werkbegeleider;
- De publieke organisaties faciliteren dit alles.

Conform de businesscase BVS zijn er veel partijen en mensen betrokken bij de uiteindelijke BVS. Deelname aan de BVS groeit – als koraal – en wordt steeds beter.

- De werkgevers. Er is een dertigtal werkgevers betrokken bij de BVS, waarvan er ongeveer twintig betrokken waren bij de opstart van de werksferen in 2021. De verminderde intensiteit is te verklaren uit de zoektocht van afgelopen jaar. De ontwikkelsferen zijn opgezet. BAM en de tweede man van De Haan Beveiliging BV hebben zich bereid verklaard een programmaraad voor Vakwerk resp. Dienstwerk op te zetten. Bij één van de zorgbedrijven wordt gekeken voor de derde startende programmaraad. Verder spreekt WerkvoorHeerlen de werkgevers individueel en blijkt de bereidheid om deel te nemen onveranderd groot. Een specifiek resultaat is de vakschool bij de firma Loven.
- De kandidaten. Het bestuur van de BVS heeft besloten de kandidaten ‘medewerkers’ te noemen met als toevoeging de ontwikkelsfeer of vakschool waar zij werken. Dus bijvoorbeeld: medewerker Vakwerk. In de loop van 2022 is het aantal medewerkers gestegen van ongeveer vijftig in de ontwikkelsferen en vijftig in het werkbedrijf naar tweehonderd in de

ontwikfelsferen. Opgemerkt moet worden dat het werkbedrijf WerkvoorHeerlen met de herijking ophoudt als organisatie-entiteit.

- Maatschappelijke organisaties. WerkvoorHeerlen en WSP (duale poort) werken integraal samen binnen de BVS. Opleidingsinstellingen Vista college en Yuverta zijn inhoudelijk aangesloten bij de ontwikkeling en certificering van de PLR's. Welzijnsorganisaties Alcander en Standby zijn een welkome aanvulling binnen de BVS, evenals de gemeente Heerlen en dan met name de afdelingen Inkomen en VSV. Met Handhaving als werkgever wordt samengewerkt. Het gesprek wordt gevoerd met de T2 Campus in Genk en omliggende gemeenten. Integratie is zeer gewenst maar nog niet gerealiseerd.
- Maatschappelijk middenveld. Hier gaat het om organisaties die voor werk van maatschappelijke waarde kunnen zorgen. Voorbeelden zijn Stichting Leergeld, verenigingen, maar ook publieke organisaties als woningcorporaties of leden van de alliantie Heerlen-Noord. Er zijn vier voetbalverenigingen in meer of mindere mate betrokken. Gesprekken met de alliantie-leden zijn vooral nog netwerkgesprekken die moeten leiden tot intensieve samenwerking. Vanwege de schaarse capaciteit bij WerkvoorHeerlen en de tijdinvestering voor ontwikkelactiviteiten voor de PLR's is er wat minder tijd geïnvesteerd in deze contacten.
- Heerlenaren die meewerken als mentor of werkbegeleider. In samenwerking met Alcander zijn er profielen opgesteld voor ontwikkelmaatje (werkbegeleider) en sociaal maatje (mentor). De start van de werving kan beginnen nu de ontwikkelfsferen voldoende stevig staan.

#### ➤ Gegevens

*Plangegevens:* De bedoeling is dat Duale Poort, Mijnspoor en de drie ontwikkelfsferen en alle partijen die daarbij betrokken zijn, rond de zomer 2023 geïntegreerd werken. Daarbij willen we een vijftal bedrijfsspecifieke vakscholen hebben opgericht en een samenwerking met de T2 campus zijn aangegaan.

*Financiële gegevens.* Financieel blijven we binnen de kaders. Er zijn geen middelen voorzien om de integratie te faciliteren. Het is de bedoeling dat deelnemende partijen hun betreffende dienstverlening en middelen inbrengen in de BVS en gaan samenwerken.

Aan de andere kant is de BVS steeds meer zelfvoorzienend als het gaat om het grootste deel van het onderhoud en wordt gezocht naar mogelijkheden van extra externe financiering in het kader van het financieel construct onder de BVS.

*Risico's.* Ook voor de co-creatie geldt dat dit met vallen en opstaan vorm krijgt. De lijn die daar in zit is vanaf medio 2022 op hetzelfde niveau gebleven, wat veroorzaakt werd door de focus op PLR's en door de verhuizingen. Partijen willen nog steeds graag, een echt risico zien we dan ook niet.

Een risico is de deelname van medewerkers ontwikkelfsferen en vakscholen. Tot heden is deelname vanwege de Participatiewet verplicht. Dat leidt tot veel uitval, waarbij de aanpak niet sluitend is en uitval dus vrij gemakkelijk. De eerste aanpak waaraan we werken, is instroom uit de Participatiewet sluitend te krijgen in samenwerking met Inkomen. Ook wordt gesproken met het zittend bestand dat nu nog bij de gemeente is om hen binnen de BVS te krijgen. De tweede route is om mensen die 'niet moeten' wel geïnteresseerd te krijgen om naar de BVS te komen.

Een ander punt is om mensen die naar de BVS komen, ook te laten blijven totdat zij naar werk kunnen. Een totale en geïntegreerde aanpak is in wording.

Tot nu toe doen we dit door:

- Verandering van systeemgerichte aanpak naar het warme gesprek van mens tot mens;
- Het Mijntontbijt, waarbij de mensen een jaar lang ontbijt van de BVS krijgen. Dit initiatief met de gemeente Heerlen valt erg goed;
- Het programma vitaliteit dat in samenwerking met WSP, beleid gemeente Heerlen en GGD wordt vorm gegeven.

## 2.5 Ambities bestuur voor 2023

- Afronding verbouwing Bovengrondse Vakschool aan de Passartweg in Heerlen-Noord.
- Structuur verder professionaliseren. Inrichten van een warm welkom voor kandidaten en bezoekers door binnen de ontwikkelsfeer Dienstwerk de rol van gastheer/-vrouw te ontwikkelen en fysieke en procedurele barrières weg te halen. De bedoeling is dat de Ontvangst, Duale Poort, Mijnspoor en de drie ontwikkelsferen en alle partijen die daarbij betrokken zijn, rond de zomer 2023 geïntegreerd werken.
- Vergroten van het ontwikkelaanbod ten behoeve van WSP Parkstad en in het verlengde daarvan voor de werkgevers. Daarbij willen we een vijftal bedrijfsspecifieke vakscholen hebben opgericht en een samenwerking met de T2 campus in Genk te zijn aangegaan die in ruime mate voorziet in opleidingen. Op die manier kunnen wij mensen begeleiden zonder dat er vooraf een werkgever met een gegarandeerde baan is betrokken.
- In de aanloop naar de volledige verzelfstandiging van BVS bespreken de besturen van WerkvoorHeerlen en BVS het concept financieel construct en de bijbehorende principiële vraagstukken. Ook wordt het voorstel voor het sturings- en verantwoordingssysteem afgerond.
- Versterken van de instroom van kandidaten en de volhardende deelname van medewerkers aan ontwikkelsferen en vakscholen door een geïntegreerde aanpak.
- Verder bouwen aan het netwerk van BVS/ WerkvoorHeerlen. De bedoeling is dit voor de verhuizing naar de Passartweg stabiel te hebben. De co-creatie met alle deelnemers wordt daarom opgepakt:
  - Werkgevers: aanwas en implementeren programmaraden;
  - Kandidaten: aanwas nog in verkennende fase met o.m. Programma Heerlen-Noord;
  - Maatschappelijke organisaties en gemeente Heerlen: verdere integratie in c.q. met de BVS en Mijntontbijt als specifiek onderdeel;
  - Maatschappelijk middenveld: verdere uitbouw externe ontwikkelplekken e.d.
- Er staat één substantiële investering uit de investeringsbudgetten op stapel van 220.000 euro. Dit betreft de keukenfaciliteit en alles wat daarmee samenhangt: koken/horeca, schoonmaak, logistiek en dienstverlening. Daarmee raakt dit het investeringsbudget van die werksferen en overigens ook Caritas. (NB: Caritas investeert bovendien 90.000 euro. In de reguliere begroting renovatie is bovendien 80.000 euro bestemd voor gebouw gerelateerde aanpassingen, waarmee het totaal 390.000 euro komt.

### 3 Cultuur

De kern van de bedrijfsvoering van BVS/WvH is de uitstroom naar werk. De strategische doelstelling is dan ook: samen met onze partners opstuwten van het totale re-integratieresultaat.

Werkgevers hebben behoefte aan werknemers die gemotiveerd en gedisciplineerd werken, die werk zien als comfortzone en die omgevingsbewustzijn hebben. Dit vormt dan ook de kern van de mens-ontwikkeling bij de BVS/WvH. De bedrijfscultuur is daarom zoveel mogelijk gelijkgeschakeld aan de cultuur van het private bedrijfsleven.

De BVS/WvH ontwikkelt zich te midden van een netwerk (zie hiervoor): medewerkers in werksferen die zich ontwikkelen naar een duurzame arbeidsplaats, WSP Parkstad met in het verlengde werkgevers die kwalitatief goede werknemers krijgen, maatschappelijke organisaties die hun kracht en waarde toevoegen, maatschappelijk middenveld dat voor werk van maatschappelijke waarde zorgt, de gemeente voor wie de businesscase rond de BVS nu vorm krijgt, WerkvoorHeerlen dat met de herijking ophoudt als organisatie-entiteit. Het netwerk dat nodig is om onderwerpen en casuïstiek tot een goed einde te brengen, bevindt zich ook buiten de grenzen van de eigen organisatie. Doelstellingen van belanghebbenden krijgen dan ook een plaats binnen de bedrijfsuitoefening van BVS/WvH.

De interactie met de omgeving, het stuurmodel en de inrichting van de operatie ontwikkelen zich. Dat heeft effect op de cultuur van de BVS. De bedrijfscultuur richt zich sterk op competenties van mensen. Naast werknemersvaardigheden gaat het daarbij ook om vakcompetenties. Dit vereist een aantal veranderingen:

- Van gerichtheid op zorg naar gerichtheid op het werken.
- Van gerichtheid op systeem naar begeleiding van ontwikkeling.
- Een stijl van leidinggeven die ruimte geeft en mensen verbindt rond casuïstiek en onderwerp.
- Een open houding van creativiteit en flexibiliteit, gericht op opbouwen en ontwikkelen.

Door trainingen, gesprekken en voorbeelden wordt gewerkt aan deze verandering in cultuur.

#### 3.1 Sociale veiligheid

Het werk bij de BVS mag niet gevaarlijk zijn, veiligheid staat voorop en iedereen heeft daarin een verantwoordelijkheid. Ook mag er werk geweigerd worden als een medewerker het onveilig acht. Afspraken hierover worden vastgelegd in een mandaat.

De klachtencommissie borgt als onafhankelijk orgaan de fysieke en sociale veiligheid binnen de BVS. Verder is er een regeling vertrouwenspersoon en een klokkenluidersregeling. Er is een interne en een externe vertrouwenspersoon.

De commissie bestaat uit:

Monique Mertschuweit, lid

Hans Haemers, lid

Peter van de Booren, voorzitter

Jan van Breugel, interne vertrouwenspersoon

Jory van de Heuvel, externe vertrouwenspersoon (tot augustus 2022)

Inge Krebaum, externe vertrouwenspersoon (vanaf augustus 2022)



De klachtencommissie heeft een klacht ontvangen van een medewerker, 2 leden van de commissie hebben de klacht met betreffende medewerker besproken en tevens een gesprek gevoerd met de interne vertrouwenspersoon en een medewerker van de afdeling P en O.

Gehoord hebbende beide partijen heeft de klachtencommissie besloten geen verdere acties in deze zaak te ondernemen, dit is tevens vastgelegd in een verslag waarvan de betreffende medewerker een kopie heeft ontvangen.

De commissie heeft in 2022 een opdracht ontvangen van het bestuur van “Werk voor Heerlen” een bureau te selecteren met de opdracht te onderzoeken of er bij “Werk voor Heerlen” sprake is van enige vorm van ongewenst gedrag in al zijn facetten.

De klachtencommissie heeft hiervoor met 3 bureaus gesproken en deze gesprekken conform afspraak met de voorzitter van het bestuur van “Werk voor Heerlen” besproken, inclusief de offertes. De klachtencommissie heeft bureau Hoffmann geadviseerd.

Bureau Hoffmann heeft hierna de opdracht gekregen.

Het rapport is in 2 bijeenkomsten gedeeld met het bestuur, directie en de ondernemingsraad van “Werk voor Heerlen”. De directie dient zorg te dragen voor verdere afhandeling.

De voorzitter van de klachtencommissie stopt per 1 januari 2023 met de werkzaamheden voor de klachtencommissie.

Hoogachtend,

De klachtencommissie, Hans Haemers, lid

Monique Mertschuweit, lid

Peter van den Booren, voorzitter

### 3.2 Kwaliteit

Binnen de structuren van het inrichtingsplan blijft BVS/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’. Met de herijking zullen deze benamingen met ingang van 2023 vervallen. De ontwikkeling hiervan gebeurt conform de kadernota 2020 – 2025.

Operational excellence vraagt van de BVS een houding om te willen excelleren in de dienstverlening naar klanten en opdrachtgevers. Het is een vraagstuk hoe dit zich kan verhouden met de opgave van de BVS die ligt in de mensontwikkeling. De opdrachtgever mag enerzijds een uitstekende dienstverlening verwachten voor een uitstekende prijs en anderzijds heeft de BVS de opdracht om te zorgen dat mensen stappen zetten op de weg naar re-integratie. Omdat de BVS in toenemende mate opdrachten uitvoert met een maatschappelijke waarde zonder dat er sprake is van verdringing, wordt het belangrijker om de juiste verhouding te bepalen. Met het oog daarop is een herijking voorbereid, waarover hieronder meer.

### 3.3 Gedragingen

WerkvoorHeerlen is volop in beweging en deze beweging kenmerkt zich door groei en verandering van samenstelling van het personeelsbestand. De monitoring van cultuur en de ontwikkeling daarvan

zoals deze voorgaande jaren werd gemeten, namelijk door onderzoek naar gedragsaspecten onder alle leidinggevend en onderzoek naar sociale veiligheid, past daar niet meer bij.

In 2022 en 2023 wordt gezien welke methode en welke vragen passend zijn bij de veranderende organisatie.

## 4 Ontwikkelingen

Een belangrijke ambitie voor 2022 was het creëren van een zogenoemd ‘warm welkom’ voor kandidaten. Dit is een belangrijk element in de content lijn. Deze ambitie is gerealiseerd, zoals beschreven in 1.4.

In 2022 is verder de herijking van de uitvoeringsorganisatie van WerkvoorHeerlen voorbereid op basis van een uitgebreide discussie. Deze herijking heeft tot doel om de flexibiliteit en het adaptief vermogen van zowel WerkvoorHeerlen als de BVS te vergroten. Eind december is het herijkingsdocument door het MT, het bestuur en de OR van WerkvoorHeerlen bekrachtigd, zodat de inhoud in 2023 vorm kan krijgen.

### 4.1 Herijking

De essentie van de herijking is: ruimte creëren voor de professionals, zodat zij zelf alles wat nodig is kunnen inzetten in de aan hen toevertrouwde uitvoering. Hierdoor verandert de rol van de leidinggevend en. Zij leggen de relaties waardoor de inhoudelijke opgaves door de professionals uitgevoerd kunnen worden. Dit betekent reorganisatie en wijziging van met name leidinggevende functies, er is geen sprake van verlies aan werk.

In het verlengde daarvan wordt afgestapt van het hiërarchische model. De organisatieonderdelen staan horizontaal in relatie tot elkaar. Iedereen is met andere woorden even belangrijk en noodzakelijk om het organisatiedoel te halen.

Samengevat is de richting de komende jaren de volgende:

*Strategisch:* maximale toegevoegde waarde voor de gemeente Heerlen als ontwikkel- en werkbedrijf. WerkvoorHeerlen en BVS streven ernaar dat andere organisaties daarbinnen hun doelstellingen kunnen waarmaken en hun werkwijzen kunnen integreren met die van WerkvoorHeerlen en BVS. We werken samen met en voor anderen.

*Operationeel:* WerkvoorHeerlen helpt mensen naar en aan het werk op basis van de competenties van deze mensen. Duurzaam. WerkvoorHeerlen en BVS leveren kwalitatief goed, maatschappelijk relevant en niet verdringend werk voor hun partners met wie kwaliteitsnormen worden afgesproken.

*Tactisch:* WerkvoorHeerlen zorgt voor de volledige operationalisering van de BVS samen met alle betrokken partners en mensen om wie het gaat. Dit betekent een upgrade van de bedrijfsvoering van WerkvoorHeerlen.

In de herijking zijn diverse rollen gedefinieerd:

- Functionarissen:
  - Professionals die met elkaar en met functionarissen van andere organisaties de doelstelling van de BVS realiseren: mensen aan het werk.
  - Leidinggevend en die de inhoudelijke opgaves identificeren, relaties leggen en onderhouden. Verbinders en probleemoplossers.

- Medewerkers: mensen met een contract algemene dienst, een SW-indicatie, een nieuw-beschut indicatie, een basisbaan, een uitkering en de zogenoemd 1-euro-vergoeding. Zij verrichten werkzaamheden van maatschappelijk waarde dat niet leidt tot verdringing. Sommigen als professional, anderen om werknemersvaardigheden te verwerven.
- Leden van gremia: managementteam, directie, bestuur, Ondernemingsraad, klachtencommissie, college van B&W gemeente Heerlen
- Additionele rollen: controller, P&O-functionaris, vertrouwenspersoon, kern-MT leden.

## 4.2 Verdere ontwikkelingen in 2022

De herijking is noodzakelijk om met de BVS in 2023 de beoogde voortgang te realiseren die leidt tot de verzelfstandiging op 1 januari 2025. In hoofdstuk 1 wordt uitgebreid beschreven op welke wijze de BVS vorm heeft gekregen. Samengevat:

- In 2022 is de definitieve huisvesting voorbereid.
- Op inhoudelijk vlak is de organisatie ingericht: ontvangst BVS, Duale poort, Assessment, Ontwikkelsferen, Bedrijfsvakscholen, Generieke Vakscholen.
- Financieel construct en systeem van verantwoording en sturing zijn voorbereid met het oog op verzelfstandiging op 1-1-2025.
- Ontwikkelen van samenwerkingsvormen met en voor de diverse stakeholders.

Het ontwikkelen en aan het werk helpen van de medewerkers van de BVS-sferen gebeurt binnen de context van het werk in de drie werksferen: “Gemotiveerd en gedisciplineerd uitvoeren wat is opgedragen.” Naast de werknemersvaardigheden die medewerkers daarmee verwerven, doen zij op het niveau PRL-basis vakinhoudelijke vaardigheden op. Om daarin een vervolgstap te kunnen zetten worden bedrijfsvakscholen ingericht, waarvan de eerste bij Loven is voorbereid. Op basis van de in te richten bedrijfsvakscholen worden vervolgens generieke vakscholen voor de verschillende werksferen ingericht.

## 4.3 Ambities van het bestuur

De ambitie om de project control in te bedden in de organisatie, is in 2022 niet gerealiseerd. De eerste stappen zijn gezet met een tijdelijk budget. In de herijking van de organisatie is een projectenniveau meegenomen. De realisatie daarvan vergt echter menskracht en deskundigheid met een bijbehorend budget.

Ook het verbreden van de cultuuronderzoeken is vanwege de herijking en de aanstaande reorganisatie nog niet aan de orde.

# 5 Mensontwikkeling

De focus van BVS/WvH ligt op de uitstroom naar regulier werk. Werkgevers willen, vanwege de structureel krappe arbeidsmarkt, snel werknemers die inzetbaar zijn. Uitgebreid inzetten op mensontwikkeling verder dan motivatie, discipline, werk als comfortzone en omgevingsbewustzijn werkt daarbij vertragend.

## 5.1 Uitstroom

De uitstroom van 222 kandidaten naar werk mag met recht een succes worden genoemd. De verklaring is enerzijds de economische hoogconjunctuur, anderzijds de intensieve samenwerking tussen personeelscoaching WvH en het WSP. Dat biedt kansen, maar de bedreiging is dat de instroom achter blijft. Dit is onderwerp van het project Optimalisatie ketensamenwerking. De re-integratiepoort en het caseloadbeheer O, A, B is met het oog op de innovatie in 2022 verplaatst van de gemeente naar WSP/WvH/BVS.

Uit gehouden retourpeilingen, de mate waarin uitstroom toch weer in de uitkering verschijnt, blijkt dat deze terugstroom zeer beperkt is. 82% is nog steeds aan het werk en hiermee nog steeds deels of volledig uit de uitkering. De 18% die weer terug in de uitkering is, is bekend bij WvH en maakt onderdeel uit van onze caseload. Dit ondersteunt het beeld dat de uitstroom kwantitatief en kwalitatief goed is geweest.

## 5.2 Basisbanen

Daar waar voorheen de opdracht was om basisbanen bij zowel gemeente als aan gemeente gelieerde partijen te creëren en in te vullen, is dit in 2021 veranderd in maximaal 10 werkplekken bij de gemeente Heerlen in een basisbaanconstruct te plaatsen. Ultimo 2022 hebben 6 medewerkers een basisbaan binnen de gemeente Heerlen. We zien dat het omzetten naar een vast dienstverband naar een vast dienstverband na een periode van maximaal 2 jaar, vooralsnog niet aan de orde is.

In 2023 zal de opdracht basisbanen naar verwachting verder uitbreiden naar 30 basisbanen.

## 5.3 Duaal Traject

Na het succes van een tweetal eerdere duaal taal trajecten, is in 2022 gestart met een derde lichting. De combinatie van werken en taalonderwijs is ook in 2022 een succes gebleken. Een groot deel van de kandidaten stroomt uit naar een baan of start aan een opleiding.

## 5.4 Nieuw Beschut

De opdracht Nieuw Beschut neemt toe in omvang. Vanuit de gemeente Heerlen is er ruimte om 92 mensen middels een Nieuw Beschut construct aan het werk te hebben. Ultimo 2022 zijn er 26 medewerkers met een Nieuw Beschut status aan het werk. 16 daarvan zijn binnen WvH aan de slag en 10 met een contract bij een externe werkgever. Daarnaast is er nog een grote groep kandidaten bezig aan een voorschakeltraject. Zodra er een passende baan beschikbaar is, kan voor deze mensen een indicatie aangevraagd worden.

# 6 Operatie BVS

In 2022 is de BVS volledig ontplooid en kon het Ontwikkelbedrijf van WerkvoorHeerlen tot wasdom komen. Ten aanzien van de dagelijkse uitvoerende werkzaamheden lag de nadruk in de voorgaande periode op het groenonderhoud. Corona en de bijbehorende maatregelen maakten het lange tijd onmogelijk om een gestructureerde opzet te realiseren. In 2022 is een nieuw bestek voorgelegd aan de gemeente Heerlen. Om niet alleen productie te leveren maar vooral ook invulling te geven aan de opdracht gericht op mensontwikkeling door buurtgericht werken zijn contacten gelegd met de Alliantie Heerlen-Noord. Het buurtgericht werken richt zich op het gesprek met de buurt over het belang van en de accenten in het onderhoud van de openbare ruimte. Dit levert extra kwaliteit op voor de buurt, en maakt gelijktijdig de waarde van het leveren van kwaliteit duidelijk voor de medewerkers van BVS.

Omdat de overige sferen in 2022 nog in opbouw waren, is het operationele resultaat daarvan moeilijk te geven.

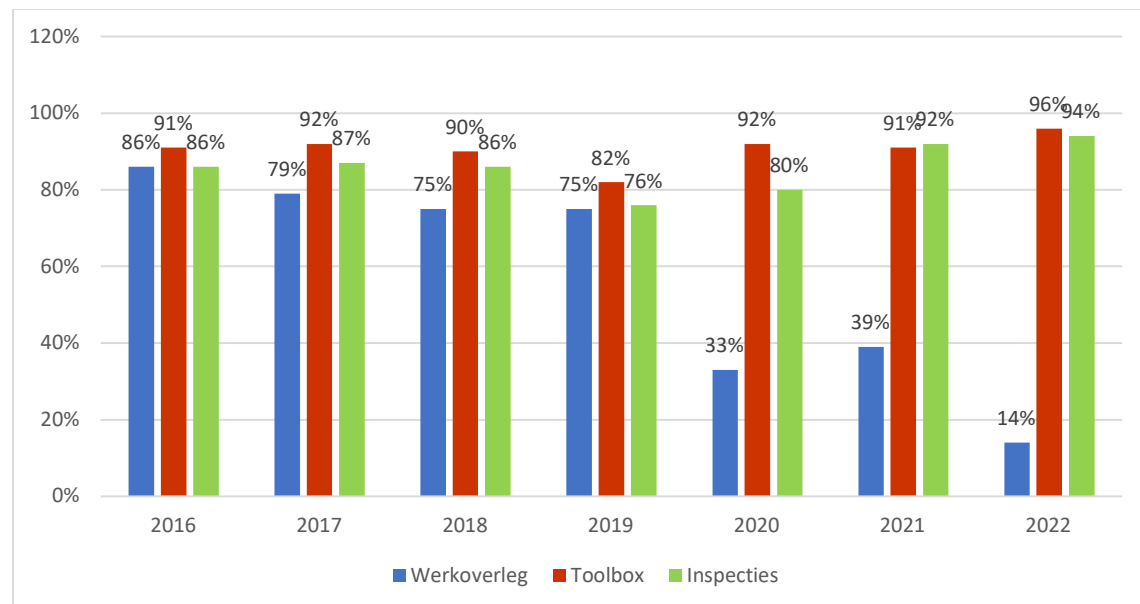
## 6.1 Fysieke veiligheid

In het dagelijkse werk wordt de veiligheid geborgd door het uitvoeren van een LMRA (last minute risico analyse) voor aanvang van het werk, het uitvoeren van veiligheidsinspecties en het dagelijks sturen op het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). In meer structurele zin wordt de veiligheid geborgd door het houden van werkoverleg en toolboxes gericht op fysieke en sociale veiligheid. Wanneer zich desondanks incidenten voordoen, worden die gemeld en geregistreerd. Er wordt gestuurd op maximaal rapporteren en onder de aandacht brengen van incidenten, schades en (bijna) ongevallen als basis voor verbeteringen.

Veiligheid wordt gemeten langs drie lijnen:

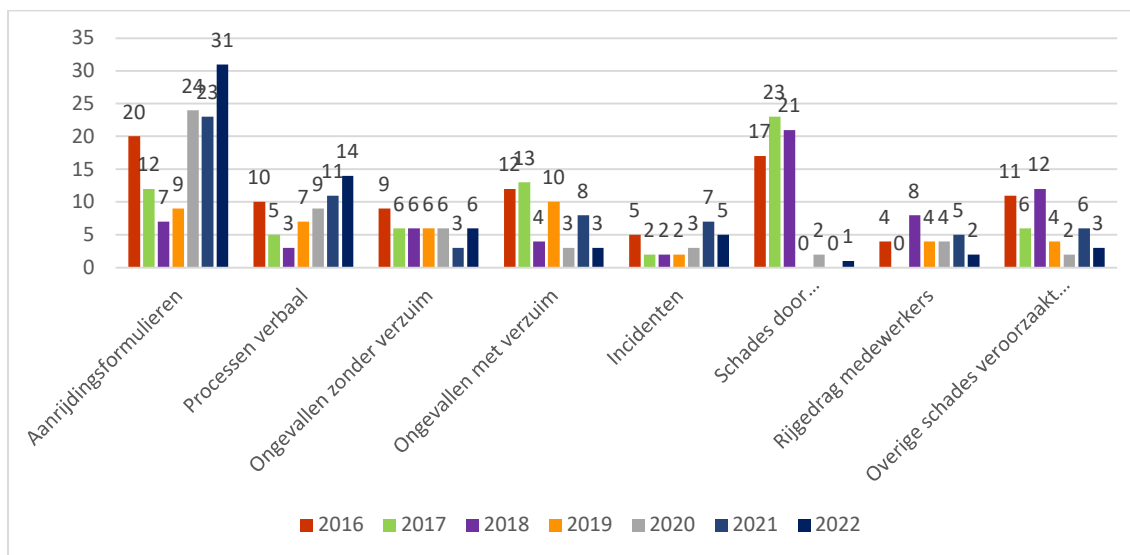
- Inspecties
- Overleg met medewerkers
- Meldingen met betrekking tot het werk

### Fysieke veiligheid 2022



In toolboxes en inspecties is een toename te zien ten opzichte van voorgaande jaren. Inzake werkoverleggen zullen in 2023 de nodige acties worden ondernomen om nog meer bewustwording op dit onderwerp te creëren. Hierbij kan gedacht worden aan duidelijke taken en bevoegdheden te implementeren.

## Meldingen met betrekking tot het werk 2022



Op diverse onderdelen zoals ongevallen, incidenten en schades is een afname te zien ten opzichte van voorgaande jaren. Het aantal aanrijdingsformulieren en aantal processen verbaal laat een toename zien. In 2023 zullen deze onderdelen extra aandacht behoeven in de vorm van bijvoorbeeld training (milieu)bewust rijden of de rijtesten opnieuw af te nemen.

Genoemde ambitie: Behoud van de veiligheidsambities van voorgaande jaren en toevoegen 100% RIE op werkplekken WvH.

### 6.2 Operationele organisatie

In de herijking is gekozen voor een horizontale relatie tussen de afdelingen. Het gaat daarbij om een aantal teams die gezamenlijk zorgen dat BVS kan functioneren zoals bedoeld:

- Team Bedrijfsvoering
- Team Binnenkomst kandidaten
- Team Binnenkomst werkgevers en naar werk
- Team Innovatie
- Team Faciliteit
- Team Vakwerk
- Team Dienstwerk
- Team Zorgwerk.



## 7 Bedrijfsvoering

Binnen BVS/WvH worden twee bedrijfsmatige controlcycli gehanteerd. De eerste is de algemene en jaarlijkse Begrotings-, Besluit- en Verantwoordingscyclus die gemanaged wordt door de controller. Deze cyclus draait goed en is inmiddels vereenvoudigd. Het management maakt niet langer jaarlijks nieuwe jaarplannen, maar herijkt het inrichtingsplan. De tweede controlcyclus 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 en de inrichting van het innovatieteam. Er is daarmee een gestructureerde werkwijze voor de implementatie van vernieuwingen.

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. Mede door de ontwikkelingen waarin WvH zich bevindt, is op het gebied van bedrijfsvoering de nodige beweging.

### 7.1 Financiën

WerkvoorHeerlen heeft de focus om binnen de begrotingsgrenzen uitvoering te geven aan de aan haar gestelde opdrachten. 2022 was om verschillende redenen een uitdagend jaar. De gevolgen van de oorlog in Oekraïne waren merkbaar en er waren vele prijsstijgingen. Dit had ook impact op de lonen en uit CAO-onderhandelingen kwamen eenmalige vergoedingen. Daarnaast verhuisde WvH naar een tijdelijk onderkomen aan de Diepenbrockstraat en kreeg te maken met niet voorziene kosten voor het 'bewoonbaar' maken van het pand, maar ook met de hoge energieprijzen. Met de gemeente Heerlen zijn goede afspraken gemaakt over het opvangen van dit soort onvoorziene omstandigheden.

### 7.2 Automatisering

WvH is volop in groei en ontwikkeling, ook op het gebied van automatisering en het IT-landschap.

In 2022 is een multidisciplinair projectteam opgericht om de in 2021 ingezette professionalisering van het Compas, het cliëntvolgsysteem, verder vorm te geven en hiermee beter aan te sluiten op de behoefte van WvH en ter ondersteuning van het organisatiedoel.

### 7.3 Human Resources

Vanwege het groter wordende personeelsbestand en de toename van complexe vraagstukken is in 2022 extra capaciteit aangesteld. Hierdoor kan invulling gegeven worden aan verdere professionalisering op het gebied van HR.

### 7.4 Inkoop

De professionalisering van inkoop was al in voorgaande jaren ingezet met het uitzetten van een aantal Europese aanbestedingen en het inrichten van ondersteunende systemen. De Europese aanbesteding voor wat betreft bedrijfskleding is verder uitgewerkt en zal in 2023 uitgerold worden.

Met de verdere ontwikkeling van diverse werksferen, neemt de goederenbeweging binnen WvH toe. Uitbreiding van magazijn zorgt dat in 2022 de ondersteunende systemen, zoals voorraadbeheerssystemen, ook verdere ontwikkeling heeft gehad.

## 7.5 Risicomanagement

Risicomanagement is een continu proces, dat onderdeel uitmaakt van de controlcyclus. In navolging op het herinrichtingsplan is op basis van de toen geldende hoofd- en deelprocessen een controleplan ingericht. In 2023 wordt als gevolg van een aantal gewijzigde processen of uitbreiding daarvan het controleplan nog geüpdatet.

## 7.6 Juridisch

Er zijn in het afgelopen kalenderjaar geen juridische procedures geweest.

## 7.7 Medezeggenschap

### Ondernemingsraad.

In februari heeft de OR ingestemd met de benoeming van de preventiemedewerker. Instemming van een tweede medewerker preventie (parttime) vond ook plaats. Bij deze functie geldt instemming op de functionarissen zelf.

In het voorjaar hebben we inzake **het inrichtingsplan en de duale poort** mogen adviseren. Wij hebben een positief advies afgegeven. Evaluatie zal t.z.t. plaatsvinden. Indien nodig wordt het terug op de agenda geplaatst.

In 2022 zouden op 28 september verkiezingen plaatsvinden. Alle moeite en informatieverstrekking werden deze keer beloond met 2 nieuwe leden vanuit de CAO CAR-UWO. Aangezien het reglement eerder dat jaar was aangepast bleef er toch nog een CAO (CAR UWO) plek niet ingevuld. Dit betekent weer verkiezingen in maart 2023. De 2 nieuwe leden zijn op 28 september geïnstalleerd

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

Een nieuwe **externe vertrouwenspersoon**, heeft de OR mee ingestemd

Arbozaken (veiligheid) zijn ook uitermate belangrijk en komen ook diverse keren op de vergaderingen ter sprake.

De half-jaarlijkse vergaderingen inzake artikel 24 van de WOR hebben 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 operationeel directeur is er ook bij aanwezig en adviseert de directeur.

Op 1 september hebben beide besturen (WvH en BVS) een positief advies afgegeven inzake de tijdelijke huisvesting op de Diepenbrockstraat.

De OR-leden houden 2 arbo rondes per jaar maar door het corona virus zijn deze voor het 2<sup>e</sup> jaar 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 voor het 2<sup>e</sup> jaar achtereenvolgend niet kunnen plaatsvinden vanwege bezetting OR en weersomstandigheden.

In december heeft de OR met de werktijdenregeling ingestemd

De OR heeft eind vorig jaar een positief advies gegeven inzake het herijkingplan. De bestuurder en de OR zullen dit traject per kwartaal evalueren. Bij urgente zaken zo spoedig mogelijk.

## 7.8 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 en basisbanen.

Ultimo 2022 bestaat de bezetting uit 122 (ultimo 2021: 137) medewerkers met een WSW-indicatie. Met name als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, is in 2022 een aanzienlijke krimp van SW-populatie te zien. Naar verwachting zal de krimp de komende jaren verder doorzetten.

Doordat binnen de SW-populatie in toenemende mate gebruikt gemaakt wordt van seniorenregelingen en oplopend ziekteverzuim, is het aantal daadwerkelijk inzetbare FTE lager dan de voorgaande jaren.

WerkvoorHeerlen groeit en het aantal stafmedewerkers groeit mee in 2022. Daar waar de teller ultimo 2021 op 28 stond, zijn het eind 2022 54 stafmedewerkers. Deze groei heeft te maken met de definitieve komst van de duale poort en het daarbij horende beheer, maar ook als gevolg van het groter worden van het mensontwikkelbedrijf en de werksferen.

Naast de medewerkers uit de Participatiewet die werken binnen WerkvoorHeerlen met behoud van uitkering zijn er ultimo 2022 41 (ultimo 2021: 44) medewerkers met een dienstverband.

Naast een groot aantal voorschakeltrajecten van Nieuw Beschut, bestaat de groep Nieuw Beschut met een dienstverband uit 16 medewerkers en 10 met een dienstverband bij een externe werkgever.

Ultimo 2022 zijn er binnen WerkvoorHeerlen 7 mensen aan de slag als 'basisbaner'.

## 7.9 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 | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022   |
|--------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Aantal medewerkers                               | 83    | 77    | 141   | 127   | 121    |
| Aantal ziekmeldingen                             | 95    | 101   | 180   | 282   | 234    |
| Kort verzuim                                     | 1,99% | 1,88% | 1,66% | 2,31% | 2,30%  |
| Middellang verzuim                               | 2,19% | 1,58% | 1,89% | 2,13% | 2,73%  |
| Lang verzuim                                     | 2,58% | 5,31% | 6,26% | 5,16% | 5,80%  |
| Totaal verzuim                                   | 6,76% | 8,72% | 9,81% | 9,60% | 10,83% |

Het aantal ziekmeldingen is afgenomen, oorzaak ligt met name in de gevolgen van COVID-19 die in 2021 merkbaar waren en in 2022 niet meer. Met name het middellang en lang verzuim kent een toename. Dit als gevolg van een aantal langdurig zieken.

De aanpak van het ziekteverzuim is in principe niet veranderd en er geldt nog steeds een stringent 'lik op stuk beleid'.

#### *Ziekteverzuim medewerkers SW*

|                    | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Aantal medewerkers | 142    | 142    | 140    | 137    | 131    |
| Kort verzuim       | 2,70%  | 1,88%  | 1,53%  | 2,47%  | 2,89%  |
| Middellang verzuim | 5,39%  | 1,84%  | 2,02%  | 3,28%  | 4,42%  |
| Lang verzuim       | 5,31%  | 10,91% | 10,17% | 6,50%  | 9,79%  |
| Totaal verzuim     | 13,40% | 14,63% | 13,71% | 12,25% | 17,10% |

Het totale ziekteverzuimpercentage van de SW-medewerkers is in 2022 fors gestegen ten opzicht van voorgaande jaren. Met name het middellange en lange verzuim kennen een grote stijging. De meest logische verklaring voor de stijging is met name de ouder en fysiek zwakker wordende SW-populatie.

#### 7.10 Arbo

In februari heeft instemming plaatsgevonden met de benoeming van een preventiemedewerker. Als gevolg van groei van de organisatie, werd een tweede (parttime) preventiemedewerker benoemd.

#### **Jaarlijkse keuringen / herhalingen die zijn uitgevoerd:**

- ✓ keuring (arbeids)middelen: aanhangwagens, brandblussers, elektrische gereedschappen, (hand)gereedschappen met brandstofmotor, ladders/trappen, zitmaaier, hondendrollenzuiger, oeliatec en gaskachel / gasfornuis schaftwagens.
- ✓ herhaling diverse trainingen:
  - bedrijfshulpverlening (BHV).
  - levensreddend handelen (LRH).
  - veilig werken langs de weg.
  - veilig werken met diverse tuin en parkmachines.
  - agressie en geweld.

#### **Protocollen samengesteld en geïmplementeerd:**

- ✓ Agressie Alarmering (mobiele noodknop) overeenkomst De Haan beveiliging.
- ✓ Werk & zwangerschap.
- ✓ Prikincidenten inclusief overeenkomst met prikpunt 24/7 melding prikaccidenten.

#### **Voor het in gebruik nemen van het gebouw Diepenbrockstraat 15 zijn onderstaande verbetermaatregelen inzake veiligheid uitgevoerd:**

- ✓ CV-installatie deels vernieuwd en ATAG gekeurd.
- ✓ Gasleiding ATAG gekeurd.
- ✓ Panieksluitingen nooduitgangen hersteld / vernieuwd.
- ✓ Brandmeldinstallatie volledig vernieuwd.

- ✓ Brandhaspels en brandblussers gekeurd.
- ✓ Ontruimingsplan geïmplementeerd.
- ✓ BHV-kast achter receptie ingericht.
- ✓ Twee stuks AED + EHBO koffer type A aanwezig in het gebouw.
- ✓ Ontruimingsoefening gehouden op 27-01-2023.
- ✓ Alarminstallatie gereedschapsmagazijn en gebouw.
- ✓ Camerabeveiliging parkeerplaats voertuigen.
- ✓ Ramen voorzien van enkel glas beveiligd tegen doorvallen.

#### **Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)**

Actualisatie van het plan van aanpak RI&E is bijgehouden in het document:

Actieplan van aanpak actueel - Registratie ongevallen-incidenten en aanrijdingsformulieren.

## 8 JAARREKENING 2022

In de jaarrekening wordt het jaar 2022 met het voorgaand jaar 2021 weergegeven. Zowel het jaar 2021 als het jaar 2022 zijn gelijk aan het kalenderjaar. De staat van baten en lasten wordt ook vergeleken met de begroting 2022.

### 8.1 Balans voor resultaatbestemming

|                                | 2022<br>€        | 2021<br>€        |
|--------------------------------|------------------|------------------|
| <b>Activa</b>                  |                  |                  |
| <b>Vaste activa</b>            |                  |                  |
| Materiële vaste activa         | 8.490            | 18.229           |
| <b>Viottende activa</b>        |                  |                  |
| Vorraden                       | 53.618           | 45.181           |
| Debiteuren                     | 1.129.154        | 1.236            |
| Te vorderen loonkostensubsidie | 0                | 655.095          |
| Overlopende activa             | 534.731          | 417.076          |
| Belastingen en premies         | 0                | 177.406          |
| <b>Liquide middelen</b>        |                  |                  |
| Bank                           | 105.585          | 749.995          |
| Kas                            | 77               | 67               |
| <b>Totale waarde activa</b>    | <b>1.831.655</b> | <b>2.064.285</b> |
|                                |                  |                  |
|                                | 2022             | 2021             |
| <b>Passiva</b>                 | €                | €                |
| <b>Vermogen</b>                |                  |                  |
| Bestemmingsreserve             | 0                | 0                |
| Onverdeeld resultaat           | 0                | 813.173          |
| Saldo van baten en lasten      | 13.814           | 20.758           |
| <b>Schulden</b>                |                  |                  |
| Langlopende schulden           | 0                | 8.245            |
| <b>Kortlopende schulden</b>    |                  |                  |
| Kortlopend deel schuld         | 8.281            | 9.959            |
| Crediteuren                    | 1.473.453        | 384.111          |
| Te betalen vakantiegelden      | 184.061          | 154.183          |
| Overlopende passiva            | 107.921          | 673.855          |
| Belastingen en premies         | 44.125           | 0                |
| <b>Totale waarde passiva</b>   | <b>1.831.655</b> | <b>2.064.285</b> |

## 8.2 Staat van baten en lasten

|                                                    | 2022             | 2021             | Begroting<br>2022 |
|----------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
|                                                    | €                | €                | €                 |
| <b>Baten</b>                                       |                  |                  |                   |
| Opdrachten Gemeente Heerlen                        | 5.314.024        | 4.793.314        | 5.110.130         |
| Loonkostensubsidie c.q. bijdrage participatiefonds | 1.015.951        | 1.036.003        | 1.568.150         |
| Overige subsidies en bijdragen                     | 3.004.757        | 1.841.558        | 1.483.439         |
| <b>Totale opbrengsten</b>                          | <b>9.334.732</b> | <b>7.670.875</b> | <b>8.161.719</b>  |
|                                                    |                  |                  |                   |
|                                                    | 2022             | 2021             | Begroting<br>2022 |
|                                                    | €                | €                | €                 |
| <b>Lasten</b>                                      |                  |                  |                   |
| Personeel                                          | 7.180.686        | 5.945.062        | 6.895.582         |
| Uitvoering                                         | 1.014.246        | 799.891          | 746.000           |
| Huisvesting                                        | 584.380          | 469.826          | 106.236           |
| Algemene kosten                                    | 531.866          | 425.600          | 403.902           |
| Afschrijvingen                                     | 9.739            | 9.739            | 10.000            |
| <b>Totale lasten</b>                               | <b>9.320.918</b> | <b>7.650.117</b> | <b>8.161.719</b>  |
|                                                    |                  |                  |                   |
| <b>Resultaat</b>                                   | <b>13.814</b>    | <b>20.758</b>    | <b>0</b>          |



## 8.3 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

### **Algemeen**

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met 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.

#### 8.3.1 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.

### 8.3.2 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.

## 8.4 Toelichting op de balans per 31 december 2022

### **Materiële vaste activa**

In 2022 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-<br>waarde | Boekwaarde<br>31 december | Investeringen<br>2022 | Afschrijvingen<br>2022 | Boekwaarde<br>31 december |
|--------------------------|---------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------|
|                          |                     | 2021                      |                       |                        | 2022                      |
|                          | €                   | €                         | €                     | €                      | €                         |
| Inventaris               | 20.772              | 0                         | 0                     | 0                      | 0                         |
| Schaftwagens             | 13.654              | 0                         | 0                     | 0                      | 0                         |
| Hondendrollen-<br>zuiger | 68.176              | 18.229                    | 0                     | 9.739                  | 8.490                     |
| <b>Totaal</b>            | <b>102.602</b>      | <b>18.229</b>             | <b>0</b>              | <b>9.739</b>           | <b>8.490</b>              |

### **Loonkostensubsidie**

De afrekening van de vordering inzake loonkostensubsidie, die WerkvoorHeerlen op de gemeente Heerlen heeft, is over 2022 anders afgewikkeld dan voorgaande jaren. Het betreft de loonkostensubsidie voor zowel reguliere participatiewetters, basisbanen en Nieuw Beschut. De vordering over 2021 is in 2022 volledig afgewikkeld. Ook de ontstane vordering over 2022 is afgewikkeld in 2022, waardoor de stand per ultimo 2022 nihil is.

### **Overlopende activa**

In de overlopende activa is de post Lage-inkomensvoordeel (LIV) 2022 opgenomen, dit is een voordeel die een onderneming kan hebben doordat er medewerkers met lage lonen in dienst zijn. Het bedrag ad € 61.919 voor 2022 is gebaseerd op de Voorlopige berekening Wet tegemoetkomingen loondomein van het UWV. Daarnaast is nog een restant subsidie voor de BVS ad 10% opgenomen en een claim op het budget dat beschikbaar is gemaakt voor investeringen in ontwikkelsferen. Ten behoeve van het coördinatorschap ESF staat een vordering ad € 72.000 open.

| <b>Overlopende activa</b>       |  | <b>€</b>       |
|---------------------------------|--|----------------|
| Stand per 31-12-2021            |  | 417.076        |
| Afloop overlopende activa 2022  |  | -417.076       |
| Vooruitbetaalde bedragen 2022   |  | 32.795         |
| Nog te factureren bedragen 2022 |  | 5.517          |
| Nog te ontvangen bedragen 2022  |  | 496.419        |
| <b>Stand per 31-12-2022</b>     |  | <b>534.731</b> |

### **Eigen Vermogen**

Het eigen vermogen bedraagt € 13.814. Dit betreft het voordelig exploitatieresultaat 2022.

| <b>Eigen Vermogen</b>      | <b>€</b>      |
|----------------------------|---------------|
| Stand 31-12-2021           | 833.931       |
| Dotatie Reserve            | 0             |
| Ottrekking reserve         | -833.931      |
| <b>Stand 31-12-2022</b>    | <b>0</b>      |
| Saldo baten en lasten 2022 | 13.814        |
| <b>Stand 31-12-2022</b>    | <b>13.814</b> |

### **Langlopende schulden**

De langlopende schuld bestond 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 2023 is verantwoord onder kortlopend deel schuld, waardoor de langlopende schuld nihil is.

## 8.5 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

|                            | < 1 jaar  | 1-5 jaar  | > 5 jaar |
|----------------------------|-----------|-----------|----------|
| Leaseverplichtingen auto's | € 284.697 | € 692.185 |          |

Er is daarnaast sprake van een huurovereenkomst ten behoeve van het pand aan de Diepenbrockstraat voor 2023. De maandelijkse huurverplichting is € 7.500.

## 8.6 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022

|                                                    | 2022             | 2021             | Begroting 2022   |
|----------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Baten</b>                                       | <b>€</b>         | <b>€</b>         | <b>€</b>         |
| Opdrachten Gemeente Heerlen en derden              | 5.314.024        | 4.793.314        | 5.110.130        |
| Loonkostensubsidie c.q. bijdrage participatiefonds | 1.015.951        | 1.036.003        | 1.568.150        |
| Overige subsidies en bijdragen                     | 3.004.757        | 1.841.558        | 1.483.439        |
| <b>Totale opbrengsten</b>                          | <b>9.334.732</b> | <b>7.670.875</b> | <b>8.161.719</b> |

De opbrengsten op totaalniveau zijn hoger dan begroot, dit onder andere als gevolg aanvullende opdrachten die niet mee zijn genomen in de begroting zoals exploitatie BVS. Ook de duale poort heeft in 2022 haar intrede definitief gedaan en hiervoor zijn aanvullende facturen gestuurd.

De opdrachtwaarde bij gemeente Heerlen en derden is lager dan begroot. Enerzijds doordat er minder dienstverbanden en daarmee ook minder detacheringen in het kader van Nieuw Beschut en Basisbanen.

Daarnaast is zowel de opdracht in het groen als ook de reguliere opdrachtwaarde gemeente Heerlen is lager uitgevallen dan begroot.

|                                    | 2022             | 2021             | Begroting 2022   |
|------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Loonkostensubsidie</b>          | <b>€</b>         | <b>€</b>         | <b>€</b>         |
| Loonkostensubsidie Participatiewet | 619.620          | 664.041          | 863.813          |
| Loonkostensubsidie Nieuw Beschut   | 292.744          | 271.581          | 536.900          |
| Loonkostensubsidie basisbanen      | 103.587          | 100.381          | 167.438          |
| <b>Totaal Loonkostensubsidie</b>   | <b>1.015.951</b> | <b>1.036.003</b> | <b>1.568.150</b> |

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 2022.

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

Voor de doelgroep Basisbanen geldt door het niet invullen van de beschikbare plekken als gevolg van de lage instroom, ook minder loonkostensubsidie wordt verkregen.

|                                              | 2022             | 2021             | Begroting 2022   |
|----------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Overige subsidies en bijdragen</b>        | <b>€</b>         | <b>€</b>         | <b>€</b>         |
| Subsidie Gemeente Heerlen BVS                | 525.000          | 500.000          |                  |
| Overige subsidies en bijdragen               | 1.296.996        | 1.189.539        | 1.400.039        |
| Overig                                       | 1.182.761        | 152.019          | 83.400           |
| <b>Totaal overige subsidies en bijdragen</b> | <b>3.004.757</b> | <b>1.841.558</b> | <b>1.483.439</b> |

De overige subsidies en bijdragen zijn hoger dan begroot. Dit is het gevolg van de extra opdrachten exploitatie BVS, duale Poort, maar ook incidentele gelden in het kader van tijdelijke huisvesting. Ook is een beroep gedaan op de beschikbare gelden in het kader van de investering ontwikkelingsferen.

| <b>Personeelskosten</b>             | <b>2022</b>      | <b>2021</b>      | <b>Begroting<br/>2022</b> |
|-------------------------------------|------------------|------------------|---------------------------|
|                                     | <b>€</b>         | <b>€</b>         | <b>€</b>                  |
| WSW detacheringskosten WSP Parkstad | 1.314.968        | 1.212.603        | 1.368.402                 |
| Loonkosten staf en organisatie      | 5.080.509        | 4.095.102        | 5.299.100                 |
| Inhuur personeel                    | 478.042          | 414.597          | 75.000                    |
| Overige personeelskosten            | 307.167          | 222.759          | 153.080                   |
| <b>Totaal</b>                       | <b>7.180.686</b> | <b>5.945.062</b> | <b>6.895.582</b>          |

Ten opzichte van de begroting zien we dat de totale personeelskosten hoger zijn, alsmede ten opzichte van vorig jaar. De stijging ten opzicht van vorig jaar heeft m.n. te maken met de groei van de organisatie als gevolg van de Duale Poort, de investeringen in ontwikkelsferen en de BVS.

Door de instroom van nieuwe personeelsleden is ook in toenemende mate geïnvesteerd in opleidingen etc.

| <b>Uitvoeringskosten</b>                      | <b>2022</b>      | <b>2021</b>    | <b>Begroting<br/>2022</b> |
|-----------------------------------------------|------------------|----------------|---------------------------|
|                                               | <b>€</b>         | <b>€</b>       | <b>€</b>                  |
| Lease- en huurkosten (vracht)auto's en bussen | 321.623          | 281.884        | 265.000                   |
| Overige autokosten                            | 135.592          | 101.999        | 100.000                   |
| Onderdelen en materieel                       | 49.067           | 107.459        | 140.000                   |
| Werkkleding en werkschoenen                   | 170.632          | 96.170         | 140.000                   |
| Overige kosten                                | 337.332          | 212.379        | 101.000                   |
| <b>Totaal</b>                                 | <b>1.014.246</b> | <b>799.891</b> | <b>746.000</b>            |

De uitvoeringskosten laten t.o.v. 2021 op totaal niveau en ten opzicht van de begroting een stijging zien. De begrotingsoverschrijding zit in een groot deel in de gemaakte kosten ten behoeve van de BVS en de investeringen in de ontwikkelsferen.

De stijging van overige kosten zit met name in de huur van inventaris en aanschaf van kleine inventaris ten behoeve van de BVS.



| <b>Algemene kosten</b> | <b>2022</b>    | <b>2021</b>    | <b>Begroting<br/>2022</b> |
|------------------------|----------------|----------------|---------------------------|
|                        | <b>€</b>       | <b>€</b>       | <b>€</b>                  |
| Advieskosten           | 50.110         | 56.228         | 30.000                    |
| Telefonie              | 38.950         | 33.324         | 30.000                    |
| Automatisering         | 244.492        | 159.580        | 212.000                   |
| Verzekeringen          | 34.441         | 41.645         | 45.000                    |
| Overige kosten         | 148.875        | 134.822        | 86.902                    |
| <b>Totaal</b>          | <b>516.866</b> | <b>425.600</b> | <b>403.902</b>            |

In de algemene kosten is een stijging te zien op een aantal posten ten opzichte van 2021 alsmede op de begroting. Als gevolg van een grotere personele bezetting nemen met name de kosten van telefonie en automatisering toe. Stijging van automatisering heeft ook te maken met investering in automatisering als gevolg van de investeringen in de ontwikkelingen

De advieskosten en overige kosten zijn in 2022 hoger dan begroot. Dit heeft diverse oorzaken zoals de investering in kwaliteit binnen bedrijfsvoering door automatisering van een ontwikkelsysteem, het uitvoeren van een aanbesteding maar ook de investering in de BVS.

## 8.7 Overige gegevens

### WNT-verantwoording 2022 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 2022 € 216.000 dit betreft het Algemene WNT bezoldigingsmaximum.

| <b>Gegevens 2022</b>                                                                            |                   |                    |                      |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-----------------|
| <b>bedragen x C 1</b>                                                                           | <b>J. Morsink</b> | <b>P. Pletzers</b> | <b>A. Zwaga</b>      | <b>L. Meijs</b> |
| <b>Functiegegevens</b>                                                                          | Bestuurder        | Bestuurder         | Directeur/Bestuurder | Bestuurder      |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022                                                      | 01-01 t/m 31-12   | 01-01 t/m 17-12    | 01-01 t/m 31-12      | 31-5 t/m 31-12  |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)                                                | 0,128             | 0,114              | 1                    | 0,110           |
| Dienstbetrekking?                                                                               | ja                | ja                 | ja                   | ja              |
| <b>Bezoldiging</b>                                                                              |                   |                    |                      |                 |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen                                                   | 7.000             | 6.000              | 113.803              | 3.500           |
| Beloningen betaalbaar op termijn                                                                | -                 | -                  | -                    | -               |
| <i>Subtotaal</i>                                                                                | <i>7.000</i>      | <i>6.000</i>       | <i>113.803</i>       | <i>3.500</i>    |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum                                                   | 27.594            | 23.587             | 216.000              | 13.997          |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag                                    | N.v.t.            | N.v.t.             | N.v.t.               | N.v.t.          |
| <b>Bezoldiging</b>                                                                              | <b>7.000</b>      | <b>6.000</b>       | <b>113.803</b>       | <b>3.500</b>    |
| 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.          |
| Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling                                     | N.v.t.            | N.v.t.             | N.v.t.               | N.v.t.          |
| <b>Gegevens 2021</b>                                                                            |                   |                    |                      |                 |
| <b>bedragen x C 1</b>                                                                           | <b>J. Morsink</b> | <b>P. Pletzers</b> | <b>A. Zwaga</b>      |                 |
| <b>Functiegegevens</b>                                                                          | Bestuurder        | Bestuurder         | Directeur/bestuurder |                 |
| Aanvang en einde functievervulling in 2021                                                      | 01/01 - 31/12     | 01/01 - 31/12      | 01/01 - 31/12        |                 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)                                                | 0,127             | 0,113              | 1,000                |                 |
| Dienstbetrekking?                                                                               | ja                | ja                 | ja                   |                 |
| <b>Bezoldiging</b>                                                                              |                   |                    |                      |                 |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen                                                   | 7.000             | 6.000              | 108.403              |                 |
| Beloningen betaalbaar op termijn                                                                |                   |                    |                      |                 |
| <i>Subtotaal</i>                                                                                | <i>7.000</i>      | <i>6.000</i>       | <i>108.403</i>       |                 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum                                                   | 26.681            | 23.716             | 209.000              |                 |
| <b>Bezoldiging</b>                                                                              | <b>7.000</b>      | <b>6.000</b>       | <b>108.403</b>       |                 |

### Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Ondertekening bestuur WerkvoorHeerlen, d.d. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
J. Morsink  
Voorzitter

\_\_\_\_\_  
A.J.A. Zwaga  
Lid

\_\_\_\_\_  
L. Meijs  
Lid

\_\_\_\_\_  
M. Mertschuweit  
Secretaris



# Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bestuur van Stichting WerkvoorHeerlen

## A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting WerkvoorHeerlen te Heerlen gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting WerkvoorHeerlen op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de door de stichting gekozen en beschreven grondslagen, zoals uiteengezet op pagina 29 en 30 van de jaarrekening en de bepalingen van en krachtens de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

### De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en de Regeling Controleprotocol WNT 2022. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting WerkvoorHeerlen zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

### **Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd**

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

### **Basis voor financiële verslaggeving en beperking in gebruik en verspreidingskring**

Zonder afbreuk te doen aan ons oordeel vestigen wij de aandacht op pagina 29 en 30 van de jaarrekening waarin de basis voor de financiële verslaggeving is uiteengezet. De jaarrekening 2022 van Stichting WerkvoorHeerlen is opgesteld voor gemeente Heerlen met als doel Stichting WerkvoorHeerlen in staat te stellen te voldoen aan artikel 14 lid 3 van de oprichtingsstatuten van Stichting WerkvoorHeerlen. Hierdoor is de jaarrekening mogelijk niet geschikt voor andere doeleinden. Onze controleverklaring is derhalve uitsluitend bestemd voor Stichting WerkvoorHeerlen en gemeente Heerlen en dient niet te worden verspreid aan of te worden gebruikt door anderen.

## **B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit het bestuursverslag en de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie.

## **C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

### **Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening**

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de door de stichting gekozen en beschreven grondslagen, zoals uiteengezet op pagina 29 en 30 van de jaarrekening, en de bepalingen van en krachtens de WNT. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN  
BDO Audit & Assurance B.V.  
Datum: 19 juli 2023  
Briefnr. 1052317/RZ/MJ/1053  
Paraaf: 

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

### **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, de Regeling Controleprotocol WNT 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- ▶ het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- ▶ het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting;
- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- ▶ het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een stichting haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- ▶ het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- ▶ het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met het bestuur van Stichting WerkvoorHeerlen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

---

Eindhoven, 19 juli 2023

BDO Audit & Assurance B.V.  
namens deze,

drs. D.O. Meeuwissen RA

---

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN  
BDO Audit & Assurance B.V.  
Datum: 19 juli 2023  
Briefnr. 1052317/RZ/MJ/1053  
Paraaf: 