

VOOR WAARMERKINGSDOELEINDEN
BDO Audit & Assurance B.V.
Datum: 12/07/2022
Behorende bij briefnr. 2205377
Paraaf: *cmw*

**WERK
VOOR
HEERLEN**



Jaarstukken 2021

Voorwoord

Op het moment dat ik dit schrijf hebben we net twee jaar corona achter de rug en zijn we opgelucht dat we weer een beetje als vanouds ons werk kunnen doen. Tegelijkertijd is er een oorlog in Europa aan de gang. Dat maakt ook onzeker en verdrietig. Het is zo onwezenlijk!

Door de coronapandemie was er net als in 2020 ook in 2021 een gebrek aan medewerkers en het fysiek ontmoeten onderling en/of met zakelijke partners was bijna onmogelijk. Door deze pandemie moesten we onze focus steeds verschuiven. Door de focus ook te richten op partners en brede samenwerking te zoeken bleken onmogelijke dingen opeens wel mogelijk.

Niet alles is gelukt, maar door samen te werken met een veelvoud van mensen en organisaties hebben wij onze opdrachten toch voldoende tot goed uit kunnen voeren. Niet alleen voor onze reguliere werkzaamheden geldt dat maar ook de positieve ontwikkeling van de Bovengrondse Vakschool, het project Ketenoptimalisatie staat in de startblokken, het duaal traject met Vista en Yuverta (onderwijs) en een nieuw assessment en nieuwe leermethoden zijn bereikt door samen te werken.

Een paar onderdelen wil ik apart benoemen zonder daarbij alle anderen tekort te willen doen.

Ondanks de pandemie is er een totale uitstroom van 214 personen gerealiseerd. Dit succes komt vooral door de samenwerking van de personeel coaching WvH en WSP. Behalve de sociaal maatschappelijke voordelen levert dit voor Heerlen een, structurele, besparing van ca. €3,2 miljoen euro op. Ik blijf het maar herhalen.

Het Werkbedrijf (groenonderhoud) moest vaak door de coronaperikelen op halve kracht werken. Het was dan ook onmogelijk om, gezien de personele beperking, een acceptabel onderhoudsniveau voor alle Stadsdelen te realiseren. In drie van de vier Stadsdelen is het uiteindelijk toch nog gelukt om het onderhoud op een kwalitatief redelijk niveau uit te voeren. Het bovenstaande in ogenschouw nemende is dit een prestatie te noemen.

Altijd minder zichtbaar maar wel altijd belangrijk is bedrijfsvoering. Ook hier zijn coronabeperkingen ervaren. Toch is het gelukt om naast de reguliere werkzaamheden de extra administratieve taken door de komst van de duale poort en de BVS (Bovengrondse Vakschool) goed uit te voeren. Een topprestatie.

Onze organisatie is volop in ontwikkeling én groei. Met regelmaat wordt er aan de OR daarvoor advies en/of instemming gevraagd. Het zijn zeker niet altijd eenvoudige onderwerpen. Ook in 2021 heeft de OR consciëntieus en professioneel haar taak vervuld. Een compliment is op z'n plaats.

Namens het bestuur van WvH bedank ik alle medewerkers én onze zakelijke partners en presenteer ik het jaarverslag 2021, een terugblik op een pittig maar ook leerzaam en interessant jaar.

Voorzitter bestuur Werk voor Heerlen

J.Morsink

Persoonlijke noot van de voorzitter.

De afgelopen twee jaar heb ik onze medewerkers weinig of niet kunnen bezoeken. Wat mij is bijgebleven tijdens de spontane bezoeken die toch plaatsvonden is dat ik altijd en overal met een lach op het gezicht én met een soms bezorgde maar wel positieve instelling ontvangen ben. Mijn dank daarvoor

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1 Organisatie	5
1.1 Strategie	7
1.2 Ontwikkeling WerkvoorHeerlen	7
1.3 Relaties	8
1.4 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen	8
2 Cultuur	10
3 Ontwikkelingen	10
3.1 Gedragingen	11
3.2 Sociale veiligheid	12
3.3 Innovatie	13
3.4 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen	13
4 Mensontwikkeling	15
4.1 Uitstroom	15
4.2 Methodisch coachen	15
4.3 Basisbanen	15
4.4 Duaal traject	16
4.5 Nieuw beschut	16
4.6 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen	16
5 Operatie WerkvoorHeerlen	17
5.1 Fysieke veiligheid	17
5.2 Tevredenheid van bewoners	19
5.3 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen	20
6 Bedrijfsvoering	21
6.1 Financiën	21
6.2 Automatisering	21
6.3 Human Resources	21
6.4 Inkoop	21
6.5 Risicomanagement	22
6.6 Juridisch	22
6.7 Medezeggenschap en klachtencommissie	22
6.8 Formatie	23
6.9 Ziekteverzuim	24
6.10 Arbo	25

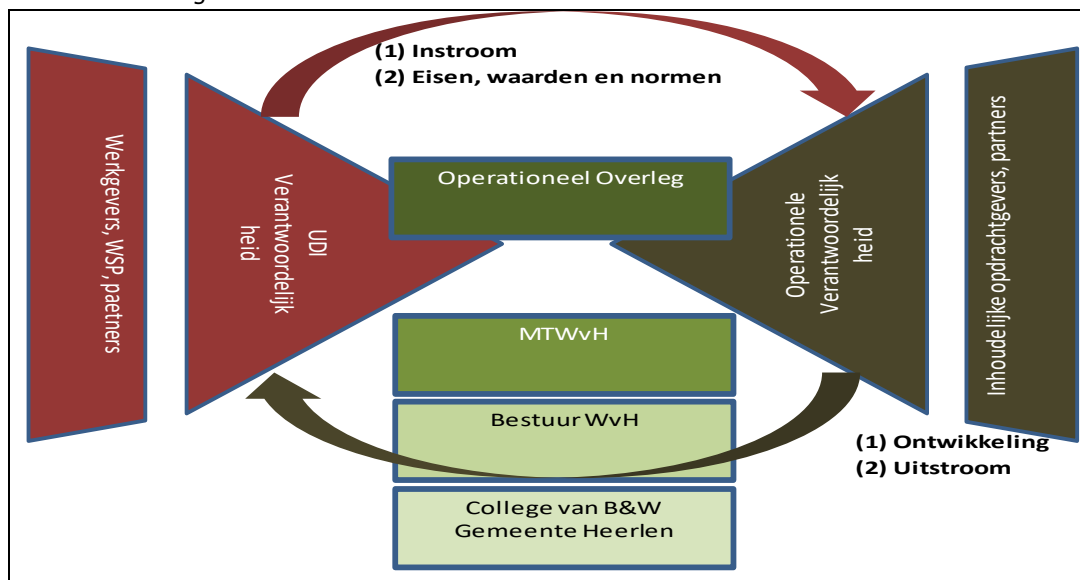
6.11	Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen	26
7	Bestuurlijke prioriteiten 2021	27
8	JAARREKENING 2021	28

1 Organisatie

WerkvoorHeerlen (hierna: WvH) is eind 2014 opgericht en heeft de eerste twee jaren gezocht naar de juist organisatievorm om de van haar gevraagde resultaten te kunnen behalen. Die resultaten liggen enerzijds binnen het domein re-integratie. Anderzijds liggen zij in het domein van de inhoudelijk opdrachtgever, tot en met 2021 is dit hoofdzakelijk het beheer van de openbare ruimte. Omdat er geen keuze is gemaakt met betrekking tot de prioriteit tussen deze twee resultaatgebieden is gekozen voor het zogenaamde ambidextrous (tweezijdig) organisatiemodel.

Binnen dit model is tot en met 2021 het overgrote deel van de organisatie op basis van bureaucratische principes gericht op de relatief stabiele wereld van het beheer openbare ruimte. Bureaucratisch betekent hier gestandaardiseerde uitvoerende functies, waardoor doorstroom van kandidaten uit de participatiewet mogelijk wordt zonder dat dit leidt tot onoverkomelijke bedrijfsmatige problemen. Een kleiner onderdeel, de afdeling UDI, is gericht op de turbulente omgeving van re-integratie en kenmerkt zich als een adhocratie. Dit betekent dat management en medewerkers in hoge mate autonoom zijn in hun taakinvoering. Verbinding wordt gevonden in het operationeel overleg WvH en het MTWvH. Dit model heeft tot substantiële successen in beide domeinen geleid: +/- 190 uitstroom naar werk (= +/- 240% op beschikbare ontwikkelplekken) en overwegend kwalitatief goed groenonderhoud.

Ambidextrous organisatiemodel WerkvoorHeerlen



In het coalitieakkoord van 2018 van het college van B&W is de knoop gehakt in de spanning tussen beide bedrijfsonderdelen. Kort gezegd: uitstroom gaat voor inhoudelijke opdracht. Daarbij is het wel zo dat WvH zich, samen met haar gemeentelijke partners, inspant dat er geen echte beheersproblemen ontstaan. Het collegebesluit heeft het ook mogelijk gemaakt dat WvH aanvullende opdrachten in zich kan opnemen. In 2019 is het re-integratie instrument Baanbrekend Werk (hierna: BBW) toegevoegd en in 2020 zijn Basisbanen en het duale inburgeringstraject geoperationaliseerd.

In 2021 is ook de uitvoering van Nieuw Beschut operationeel geworden, zij het dat de definitieve besluitvorming nog door het college van B&W gedaan moet worden. Het belangrijkste project in 2021 is de ketenoptimalisatie re-integratiedomein geweest. Het college van B&W heeft het definitieve besluit genomen dat WSP en WvH gezamenlijk de poort van dit domein vormen. Het plan van aanpak om tot daadwerkelijke implementatie te komen is onderhanden en voorzien wordt dat mei 2022 de poort

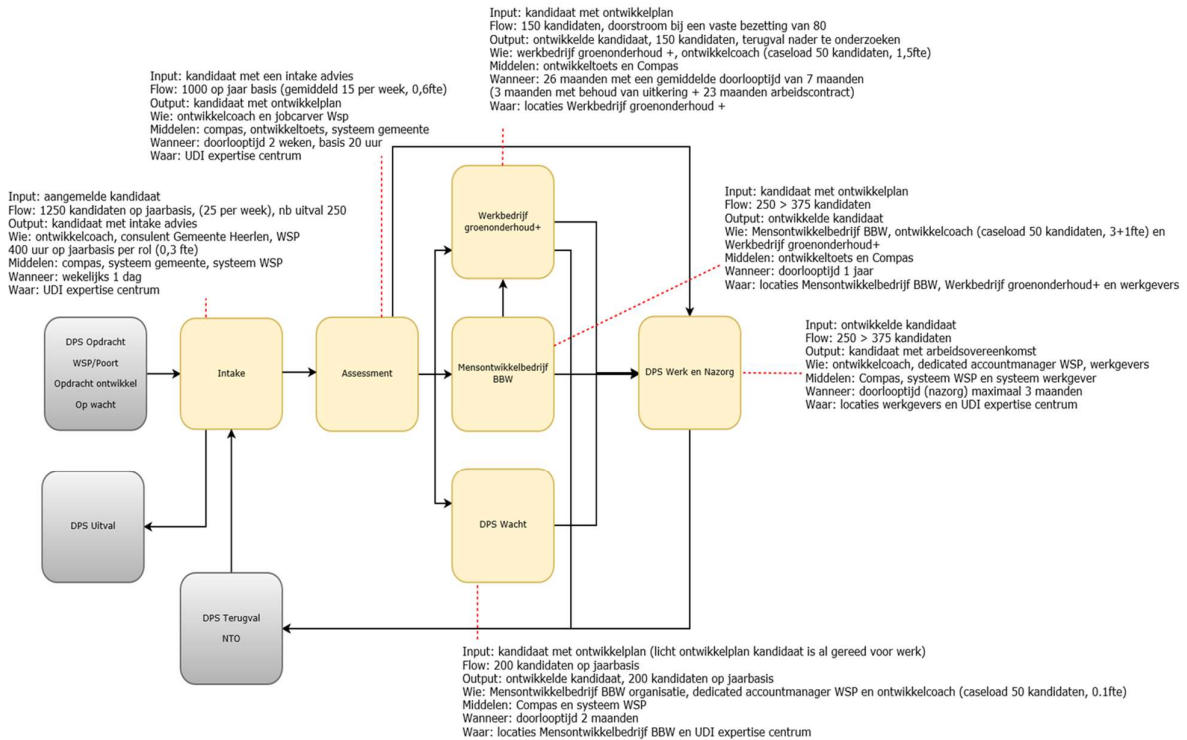
operationeel is. Dit is een belangrijke verbetering om het hardnekkige probleem van de te geringe instroom op te kunnen lossen.

Ook gedurende het jaar 2021 heeft het Ontwikkelbedrijf veel hinder ondervonden van de maatregelen in het kader van Corona. Als gevolg daarvan is het Ontwikkelbedrijf vrijwel geheel gesloten geweest, omdat de bezetting van kandidaten te gering was. Daarmee heeft de ontwikkeling van het Ontwikkelbedrijf zelf stilgelegen, wat ook geldt voor Baanbrekend Werk dat in het Ontwikkelbedrijf had moeten landen.

Parallel aan deze situatie is een andere ontwikkeling wel in volle omvang doorgezet: de vorming van de Bovengrondse Vakschool (hierna: BVS). Het Ontwikkelbedrijf van WvH wordt opgenomen in de werkingssfeer van deze BVS. In 2021 is alle voorbereiding gedaan en het bijbehorende collegebesluit genomen om de BVS tot stand te brengen. Om hier werkelijk toe over te kunnen gaan, zijn nog wel raadsbesluiten noodzakelijk, aangezien het budgetrecht van de Raad wordt geraakt. De BVS kan van start wanneer die besluitvorming, voorzien in januari 2022, is gedaan.

Gedurende 2021 heeft WvH binnen de context van het ambidextrous organisatiemodel de volgende structuur gevolgd.

Global Proces WvH



Het bovenstaande processchema is in 2020 geïmplementeerd en heeft in 2021 vanwege Corona deels kunnen functioneren. Het is daarmee nog niet te bepalen hoe succesvol dat is gebeurd, omdat ook WvH in 2020 en in 2021 geconfronteerd werd met de beperkingen vanwege het Corona-virus. Met name het Ontwikkelbedrijf is nagenoeg geheel tot stilstand gekomen. Een tweede is dat het project ketenoptimalisatie, met als doel de instroom en daarmee bezetting WvH te optimaliseren, nog niet tot resultaat heeft geleid. En tot slot is het ook aannemelijk dat het project 'Werken in de Wijk' en in het daaraan in ver- lengde liggende De Vakschool weerslag op de organisatie heeft.

De komst van de BVS en de sterke toename van soorten dienstverlening maken dat het organisatiemodel zoals we dat nu hanteren herijkt moet worden. Dit geldt overigens eveneens voor de vorm van dit jaarverslag. Er is geen sprake meer van alleen een tweedeling die verbonden moeten worden en waar het ambidextrous model zich uitstekend voor leent. Met ingang van 2022 is er in toenemende mate sprake van een netwerkorganisatie binnen de contouren van de BVS, waarin WvH een participant is.

1.1 Strategie

Met het jaar 2020 is ook de eerste strategische termijn voor WvH verstreken. De ambitie in de vijf jaren was vergroten van het marktaandeel mensontwikkeling en binnen die doelstelling opstarten van experimenten die rond 2020 kunnen leiden tot aanvullende business. In het jaarverslag van 2020 is al geconstateerd dat deze doelstelling zowel in termen van uitstroom als in termen van aantal ontwikkelplaatsen in algemene zin met succes is behaald. Dit succes had evenwel nog groter kunnen zijn als het Ontwikkelbedrijf niet gehinderd was geweest door Corona en al eerder tot wasdom zou zijn gekomen.

De strategische richting en doelstellingen WvH voor de komende periode zijn vastgelegd in de kadernota WvH 2020 – 2025. De strekking daarvan is de volgende. Vanaf 2020 ligt de focus niet meer op de eigen prestatie. Die is verschoven naar, samen met onze partners, opstuwen van het totale re-integratieresultaat en tegelijkertijd voorbereid zijn op conjuncturele teruggang, waarvan in 2021 overigens geen sprake is geweest. Uiteraard is dit (mede) gefundeerd door een sterk en stabiel WerkvoorHeerlen. De strategie ademt dan ook de sfeer van samenwerken en resultaat halen.

De strategische horizon staat op vijf jaar omdat onze dienstverlening, onze mensen en ook de recent pas echt begonnen ketensamenwerking die tijd naar onze mening nodig hebben. Binnen dit kader is WvH dan ook vol gegaan voor samenwerking met andere partners, wat tot uiting is gekomen in de aankomende oprichting van de BVS (primair met WSP, Stand-by, Praktech), de duale poort (samen met WSP) en de alliantie Heerlen-Noord (meerdere publieke partijen met als focus dit stadsdeel). Het komt ook tot uiting in kleinschaliger maar evident belangrijke trajecten als bijvoorbeeld het duaal traject met Vista en Yuverta.

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

1.2 Ontwikkeling WerkvoorHeerlen

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

Het jaar 2021 is evenals 2020 voor de ontwikkeling van WvH een onmogelijk jaar geweest. Voor ontwikkeling heb je mensen nodig en die waren er, door de al vaker aangehaalde Corona-maatregelen, geruime tijd niet of nauwelijks. Hetzelfde gold voor contacten tussen mensen en het opbouwen van relaties. Dat betekent dat ontwikkelen als generiek proces niet is gestart.

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

1.3 Relaties

In 2021 is WvH de nieuwe weg van samen resultaat behalen ingeslagen. WvH is zoals hierboven beschreven samen gaan werken met een veelvoud aan partijen binnen verschillende projecten en context. Dat betekent dat het aantal relaties danig is vergroot. Het onderstreept het belang van WvH voor Heerlen en betekent omgekeerd ook dat relatiebeheer een belangrijke factor wordt.

1.4 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen

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

1e) Verder groeien in operational excellence voor wat betreft het Werkbedrijf en bedrijfsvoering;

Het Werkbedrijf bestaat in 2021 grotendeels uit de activiteit groenonderhoud. Dit heeft in 2021 onder druk gestaan. Enerzijds door Corona, waardoor het Werkbedrijf lange periodes op halve kracht heeft moeten werken. En deels doordat ook in 2021 de formele zaken als bestekken, calculaties, etc. in niet voldoende kwaliteit zijn aangeleverd door opdrachtgever. Deels ook doordat het uitwerken van gif in de grond en het toenemende groeizame weer door opdrachtgever niet zijn verdisconteerd in de werkzaamheden. Hierdoor is operational excellence onder druk komen te staan.

Bedrijfsvoering heeft in 2021 ook te maken gehad met Corona-gerelateerde beperkingen en heeft voornamelijk de administratieve aangelegenheden van de komst van de duale poort en de BVS opgevangen. Dit is op goede wijze uitgevoerd.

2e) Verder groeien binnen de context van de samenwerking van De Vakschool;

Alle ontwerp en besluitvorming met betrekking tot de BVS zijn uitgevoerd en tot op het niveau van het bestuur WvH en het college van B&W gemeente Heerlen vastgesteld. De implementatie daarvan en daarmee de daadwerkelijk groei van met name het Ontwikkelbedrijf vinden plaats in 2022.

3e) Verder ontwikkelen van het kenniscentrum UDI door nieuwe leermethoden en nieuwe samenwerkingsverbanden;

UDI heeft in 2021 binnen het kader van de BVS een vernieuwd assessment, Mijnspoor genaamd, gedefinieerd. Dit assessment wordt met ingang van januari 2022 in de praktijk beproefd.

De nieuwe leer Methode is vooral geland in het Ontwikkelbedrijf. Ten behoeve van de werksfeer Toezicht is een compleet nieuwe Praktijkleerroute ontwikkeld, die ook in januari 2022 wordt beproefd. Overigens is een voorloper daarvan, de praktijkleerroute Groen al rond de zomer operationeel.

4e) Doorontwikkelen managementcontrol.

Procesvoering. De bedrijfsprocessen op hoofd niveau zijn conform inrichtingsplan ingevoerd. Vanwege de Corona-maatregelen is het onderdeel Ontwikkelbedrijf niet of nauwelijks operationeel geweest. De andere onderdelen hebben veelal op halve kracht moeten werken. Dit betekent dat we weinig ervaring hebben opgedaan met deze wat meer procesmatige organisatie van WvH.

Operational excellence. In de eerste ambitie hierboven is al beschreven dat operational excellence onder druk heeft gestaan. Met de komst van de BVS en het Ontwikkelbedrijf daarbinnen, wordt de discussie over de verhouding van deze managementcontrol en de wijze van ontwikkelen van mensen verder ver scherpt.

Cultural controls. In 2021 is de cultuur van WvH niet echt veranderd. De noodzaak is er ook niet geweest. Dat gaat in 2022 anders worden. Enerzijds omdat de samenwerkingsverbanden steeds meer een adaptieve cultuur en gedrag vereisen. Anderzijds omdat ook WvH een echt op werk en niet (meer) op zorg gericht reïntegratiebedrijf wordt.

Projectcontrol. Het projectenproces WvH is door het managementteam vastgesteld en geïmplementeerd. Het staat daarmee wel, maar is nog niet een ingesleten waarde.

Ambities 2022: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van organisatie ontwikkeling de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e) Heroriënteren organisatiemodel WvH in relatie tot met name de BVS;
- 2e) Opbouwen en beheren relatienetwerk/ecosysteem;
- 3e) Bepalen verhouding operational excellence en ontwikkelomgeving voor mensen;
- 4e) Daadwerkelijk laten functioneren van projectcontrol.

2 Cultuur

Het fundament onder de gewenste cultuur binnen WvH is de combinatie van de strategische doelstelling en de daaruit voortvloeiende focus van het bedrijf. De strategische doelstelling is: samen met onze partners opstuwen van het totale re-integratieresultaat en tegelijkertijd voorbereid zijn op conjunctuurele teruggang. De focus van ons bedrijf wordt daarmee steeds meer het samenwerken met partners, zonder uit het oog te verliezen dat het re-integratiedoel -lees uitstroom naar werk- de kern is van de bedrijfsuitoefening van WvH.

Onverminderd belangrijk blijft dat de bedrijfscultuur van WvH zoveel mogelijk gelijk is geschakeld aan het niveau van het private bedrijfsleven. Dit is in 2018 onderzocht en levert als belangrijkste kenmerken op dat werkgevers een sterke behoefte hebben aan werknemers die voldoen in termen van motivatie, discipline, werk als comfortzone en omgevingsbewustzijn. Deze vier elementen zijn de kern van alle mensontwikkeling binnen WvH.

Een verschil met voorgaande jaren is dat doelstellingen van andere belanghebbenden ook een plaats krijgen binnen de bedrijfsuitoefening van WvH. Kandidaten die zich ontwikkelen naar een duurzame arbeidsplaats, werkgevers die kwalitatief goede werknemers krijgen, sociale partners die in hun kracht waarde toevoegen aan de BVS, de gemeente voor wie de businesscase rond de BVS waarheid wordt en WvH en in het verlengde daarvan WSP die de gewenste uitstroomdoelstellingen gerealiseerd zien worden.

De veranderende interactie met de omgeving geeft twee belangrijke cultuureffecten binnen WvH. Het eerste is dat alle medewerkers actief alle partners betrekken in de bedrijfsuitoefening. Het netwerk dat steeds nodig is om onderwerpen en casuïstiek tot een goed einde te brengen, bevindt zich steeds meer ook buiten de grenzen van de eigen organisatie. Dit vereist dat we ons open stellen voor de belangen van anderen. Het tweede effect is dat de bedrijfscultuur zich richt op competenties van mensen. Niet alleen de 4 kenmerken van werknemersvaardigheid, maar ook het herkennen van vakcompetentie wordt onderdeel van onze bedrijfsvoering. Dat vereist een omslag in werken van zorg naar werk.

De vernieuwing in de bedrijfscultuur betekent ook dat er nieuwe eisen worden gesteld aan de stijl van leidinggeven. Het is belangrijk dat medewerkers hun creativiteit vrij kunnen ontplooiën binnen verder duidelijke maar ruime kaders. Leidinggeven is dan in toenemende mate het verbinden van mensen rond een onderwerp of casus en is steeds minder inhoudelijk.

3 Ontwikkelingen

In de jaren 2015 – 2020 heeft de focus van de ontwikkelingen van de bedrijfscultuur van WvH vooral gelegen op het zoveel als mogelijk gelijkschakelen met het private bedrijfsleven. Alle ontwikkeling en wijze van werken vinden plaats binnen de context werk. Anders gezegd: “gemotiveerd en gedisciplineerd uitvoeren wat is opgedragen”. Dit sluit nauw aan bij de SW-cultuur en betekent dat onze voormannen zich comfortabel voelen bij het leidinggeven dat van hen wordt verwacht.

Ontwikkelen binnen de context werk heeft WvH en in het verlengde daarvan WSP en de gemeente Heerlen veel gebracht in de vorm van een hoge uitstroom (> 200%) en een laag retourpercentage terug in de bijstand. 96% is nog steeds (deels) aan het werk en 86% is volledig buiten de uitkering van de gemeente Heerlen. Het heeft ook met zich gebracht dat WvH een goede naam heeft als het gaat om het

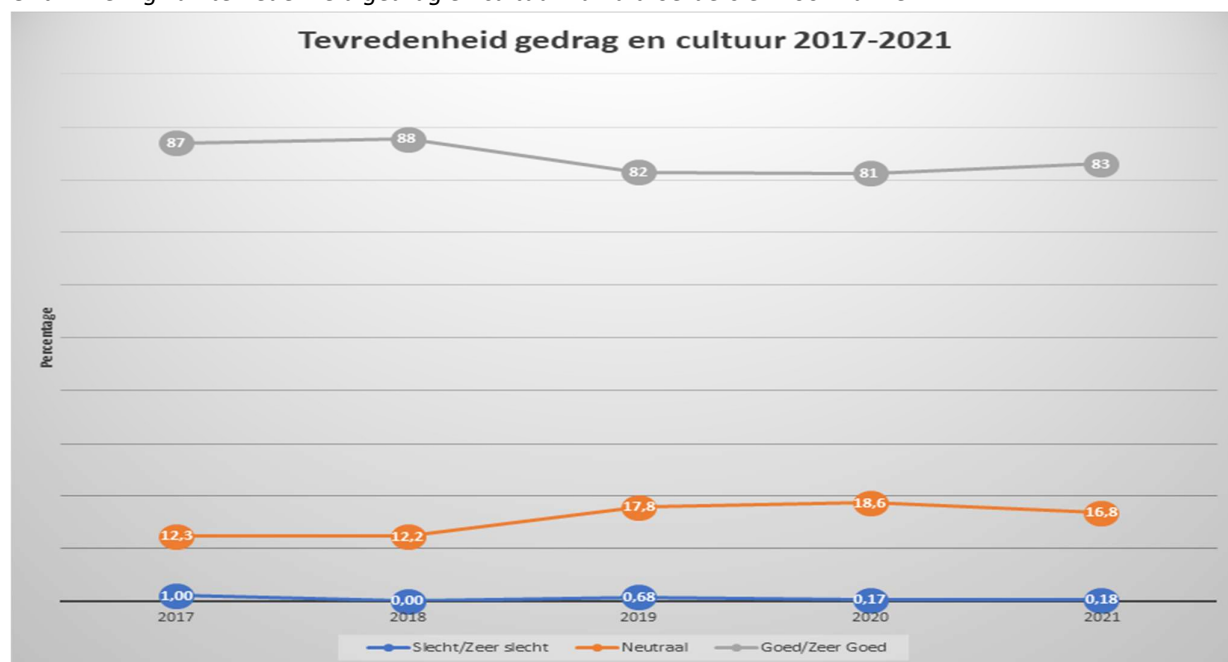
leveren van mensen. WvH kan snel voldoen aan de mogelijkheden geboden door het WSP en levert goede mensen. Natuurlijk heeft het succes in absolute zin te maken met de economische hoogconjunctuur van de jaren 2015 -2020, maar ook ten opzichte van collega ontwikkelbedrijven is de uitstroom zeer hoog.

Er is echter ook een 'maar'. Het Werkbedrijf van WvH zit aan het maximum wat betreft uitstroomresultaat. In het Ontwikkelbedrijf zit echter nog wel veel rek, omdat dit amper is gestart. Er is ruimte voor het verbeteren van resultaat wanneer WvH er in slaagt naast werknemersvaardigheden ook vakinhoudelijk te ontwikkelen. De ruimte wordt ook vergroot als er samenwerking met organisaties binnen de domeinen Welzijn en Onderwijs ontstaat. Dit vereist van WvH een andere opstelling. Niet meer het eigen resultaat, maar het gezamenlijke wordt leidend. Onze cultuur zal zich moeten kenmerken door open te staan voor anderen, nog meer dan nu. De ontwikkeling naar de BVS is hier de motor van.

3.1 Gedragingen

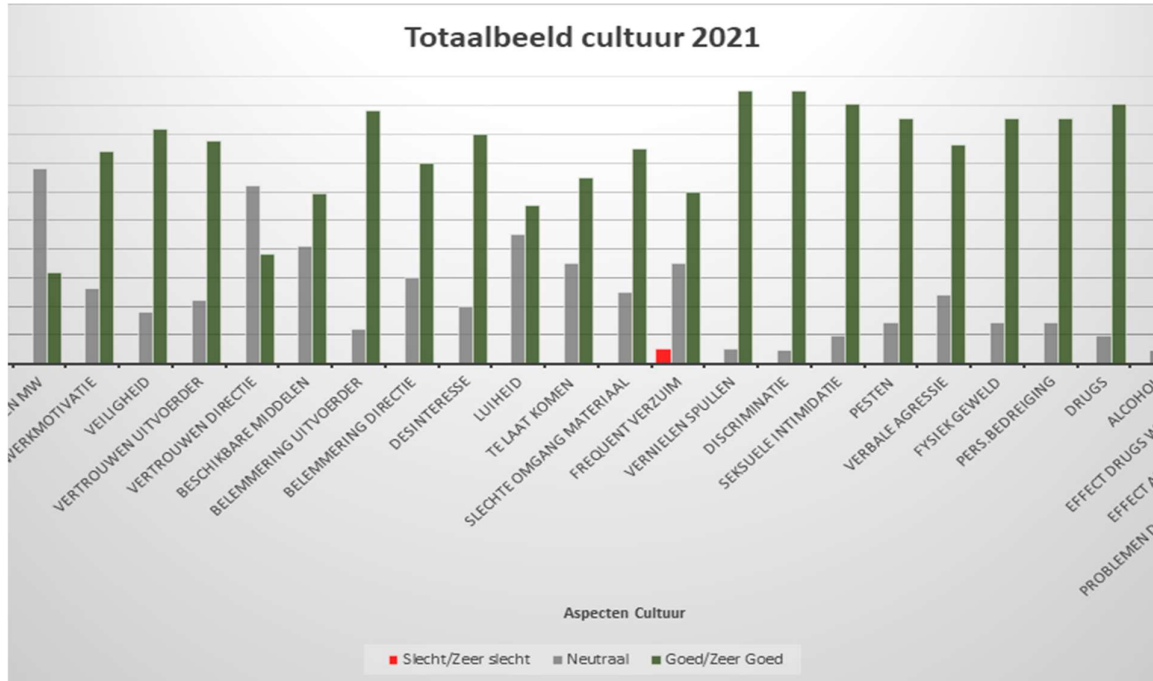
Cultuur en de ontwikkeling daarvan wordt binnen WerkvoorHeerlen langs twee lijnen gemonitord. De eerste is door onderzoek naar gedragsaspecten onder alle leidinggevenden en de tweede is het onderzoek naar de drie vragen met betrekking tot sociale veiligheid, zoals die zijn geformuleerd in de RIE, onder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

Ontwikkeling van tevredenheid gedrag en cultuur van uitvoerders en voormannen



Bovenstaande grafiek geeft een beeld in welke mate de leidinggevenden binnen WvH tevreden zijn over de bedrijfscultuur (in termen van gedrag en cultuur) van WvH. Het beeld is dat zij hierover in hoge mate tevreden zijn. De trend is meerjarig vrij stabiel positief.

Weergave onderzoeksresultaten cultuur en gedragslijnen onder uitvoerders en voormannen

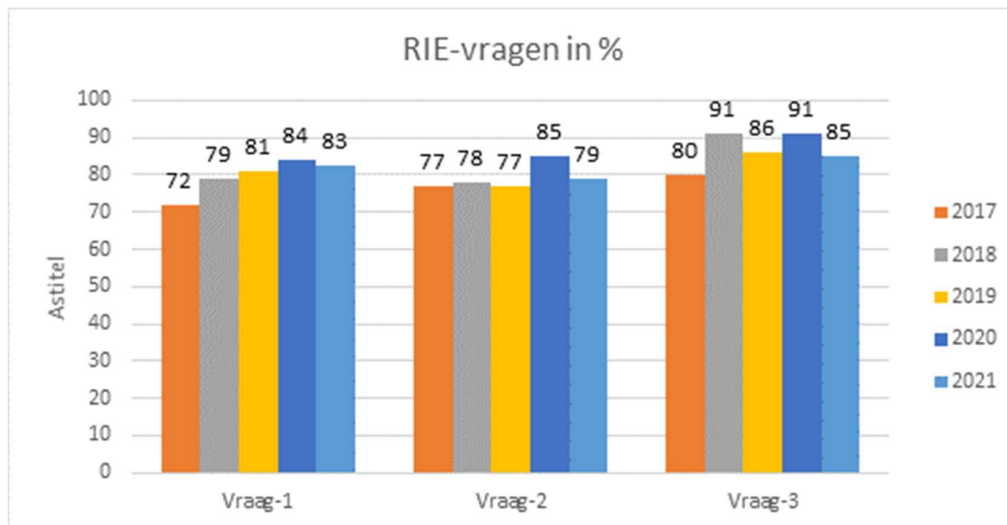


Per gedragslijn laat het onderzoek zien dat in 2021 over het algemeen 'goed/zeer goed' wordt gescoord. Aandacht is evenwel noodzakelijk voor het onderwerp 'frequent verzuim'. Dit is overigens conform 2020.

3.2 Sociale veiligheid

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

Ontwikkeling sociale veiligheid onder alle medewerkers conform RIE



De vragen zijn ontleend aan de RIE (Risico Inventarisatie en Evaluatie in het kader van de ARBO-wet).

- Vraag-1: Collega's gaan goed met elkaar om;
Vraag-2: Ongewenst gedrag is voldoende bespreekbaar binnen WvH;
Vraag-3: Medewerkers kunnen op de leiding rekenen bij problemen.

Opvallend in de ontwikkeling is dat de sociale veiligheid van medewerkers meerjarig als vrij stabiel tussen de 80 % en de 90% ervaren wordt. En dat blijft hoog. Daarmee is de ambitie van het bestuur van WvH om een hoge score te realiseren op het gebied van sociale veiligheid verdienstelijk te noemen. Er blijft echter altijd ruimte om te verbeteren en noodzaak om alert te blijven. Dit gevoel wordt vergroot door het gegeven dat er weinig meldingen worden gedaan. Dat kan natuurlijk positief zijn, het kan ook zo zijn dat mensen niet kunnen of durven te melden. Om hier meer inzicht in te krijgen heeft het bestuur van WvH de klachtencommissie gevraagd om in 2022 een geheel onafhankelijk onderzoek te laten doen naar sociale veiligheid binnen WvH.

3.3 Innovatie

WerkvoorHeerlen draagt nog de signatuur van het hiërarchische SW-bedrijf. Dat wil zeggen dat medewerkers en management gewend zijn om hiërarchisch via de lijn te werken. Goede ideeën en daarvan afgeleide opdrachten komen van boven en worden, naar 'boven' aanneemt, goed uitgevoerd. WerkvoorHeerlen wil dit doorbreken, omdat op de werkvloer veel goede mensen werken die goede ideeën hebben. Deels gebeurt dit door het stimuleren van ideeën en anderzijds door medewerkers meer ruimte te laten ervaren het eigen werk naar eigen inzicht uit te voeren.

In 2021 zijn er echter geen redelijk aantal innovatievoorstellen ingediend. Dat is een tendens die al sinds 2019 zichtbaar is. Dat betekent dat innovaties vanuit de organisatie weinig aan de orde is, wat is te zien als een verarming van de slagkracht van WvH. Het is ook een opvallend gegeven dat medewerkers over het algemeen moeite lijken te hebben zichzelf te ontplooiën. Beide onderwerpen zijn reden tot zorg en verbetering. Deze ontwikkeling wordt in 2022 verder opgepakt.

3.4 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen

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

1e. Vol blijven inzetten op de vier kenmerken van mensontwikkeling;

Deze ambitie is geslaagd getuige het uitstroomresultaat dat ondanks de Corona-maatregelen ook in 2021 ruimschoots is behaald.

2e. Uitbouwen bedrijfscultuur naar werkelijke samenwerking met andere organisaties;

Er wordt in toenemende mate samengewerkt. Dit is vooral op het niveau van management en bestuur. De operationele samenwerking in de dagelijkse praktijk op de werkvloer is er ook. Samenwerken waarbij de belangen van de partners een plaats hebben in de bedrijfsuitoefening van WvH is onderwerp van verdere ontwikkeling.

3e. Stimuleren van innovaties: minimaal 5.

Deze ambitie is niet gehaald.

Ambitie 2022: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van cultuur de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e) Stimuleren creativiteit en ruimte voor medewerkers en bijbehorende stijl van leidinggeven;
- 2e) Openen discussie over de gewenste bedrijfscultuur: samenwerken en resultaat;
- 3e) Onderzoek door de klachtencommissie naar sociale veiligheid;
- 4e) Verbreden van de cultuuronderzoeken.

4 Mensontwikkeling

Ten aanzien van mensontwikkeling is de ambitie van het bestuur WvH ook in 2021 gefocussed geweest op uitstroom naar regulier werk. De reden is dat werkgevers, vanwege de economische hoogconjunctuur, snel werknemers willen. Uitgebreid inzetten op mensontwikkeling verder dan motivatie, discipline, werk als comfortzone en omgevingsbewustzijn werkt dan alleen maar vertragend.

4.1 Uitstroom

De strategische focus van WvH t/m 2020 is de uitstroom van werknemers. Ten opzichte van 2020 is de uitstroom naar werk ongeveer op hetzelfde niveau gebleven. Daarnaast is er een substantieel aantal personen die hebben afgezien van de uitkering door het aanbod van Werk voor Heerlen. Dit heeft geresulteerd in een totale uitstroom van 214, waarvan 191 naar werk. Met elkaar levert dit een besparing schadelast op voor de gemeente van ongeveer €3,2 mln. (uitgaande van €15.000 op jaarbasis). Dit is een toename ten opzichte van 2020 van ongeveer € 1 mln.

NB: in bovenstaande beeld is het Ontwikkelbedrijf nauwelijks meegenomen, omdat zij ook gedurende het jaar 2021 grotendeels heeft stilgelegd vanwege het Corona-virus.

Uitstroomresultaten 2021 WvH Totaal

Fase	2017	2018	2019	2020	2021
Succesvolle Instroom	98	128	109	143	113
Contracten	41	52	63	65	58
Uitstroom naar werk	52	104	121	153	111
Uitstroom Werk/Wacht traject naar werk				25	80
Uitstroom spin off (niet terug in de uitkering na aanbod WvH)	25	28	26	43	23

De uitstroom mag in navolging van voorgaande jaren met recht een succes worden genoemd. De verklaring is enerzijds de economische hoogconjunctuur, anderzijds de intensieve samenwerking tussen personeelscoaching WvH en het WSP. Er zijn in 2021 echter ook problemen geweest, die te maken hebben met Corona en de te geringe instroom. Corona is waarschijnlijk van voorbijgaande aard, waarop weinig invloed is. De instroom is onderwerp van het project optimalisatie ketensamenwerking. Een tripartite project van de gemeente Heerlen, WSP en WvH, waarbij de re-integratiepoort en het caseloadbeheer O,A,B verplaatst wordt van de gemeente naar WSP/WvH. Dit project krijgt naar verwachting in 2022 zijn beslag.

Uit gehouden retourpeilingen, de mate waarin uitstroom toch weer in de uitkering verschijnt, blijkt dat deze terugstroom zeer beperkt is. 96% is nog steeds (deels) aan het werk en 86% is nog steeds volledig uit de uitkering. Dit ondersteunt het beeld dat de uitstroom kwantitatief en kwalitatief goed is geweest.

4.2 Methodisch coachen

Door de ambitie van het bestuur van WvH is methodisch coachen geen kernactiviteit van WvH geweest tot en met 2021. Er is volledig gefocussed op het bedrijfsresultaat.

4.3 Basisbanen

Ultimo 2021 hebben 7 medewerkers een basisbaan, waarvan 3 direct bij WvH en 4 gedetacheerd bij de gemeente Heerlen of gelieerde partijen. De opdracht Basisbanen is in 2021 veranderd en de doelstelling

van 25 bij gemeente en gelieerde partijen is aangepast naar 10 bij de gemeente Heerlen. In 2021 is 1 kandidaat succesvol uitgestroomd naar aanleiding van de basisbaan. Een niet succesvolle uitgestroomde kandidaat is alsnog door onze bemiddeling uitgestroomd. We zien dat het omzetten naar een vast dienstverband na een periode van maximaal 2 jaar, vooralsnog nauwelijks aan de orde is.

4.4 Duaal traject

In 2021 is gestart met Duaal Traject Taal 2.0 met totaal 18 kandidaten afkomstig uit diverse landen, zoals Syrië, Eritrea, Sri Lanka, Afghanistan en Zuid-Amerika. 12 kandidaten zijn uitgestroomd naar een betaald baan. 3 kandidaten volgen nog een traject. 2 kandidaten hebben afgezien van uitkering en 1 kandidaat is geen OAB.

Het Duaal Traject Taal 3.0 is in februari 2022 gestart met een groep van 9 kandidaten.

4.5 Nieuw beschut

Ultimo 2021 zijn er 23 mensen met een indicatie Nieuw Beschut aan het werk en onder begeleiding van WvH. 14 medewerkers hebben een dienstverband bij WvH en 9 bij een externe werkgever. Daarnaast zitten 14 kandidaten een voorschakel traject onder begeleiding van WvH.

4.6 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen

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

1e. Behalen kadernota doelen;

Deze ambitie behelst met name de uitstroom en die is ruim gehaald.

2e. Opstarten praktijkleerroutes;

In 2021 is de praktijkleerroute Groen gestart. De praktijkleerroute Toezicht is geheel beschreven en wordt in januari 2022 gestart. De praktijkleerroute Schoon is ook beschreven en wordt gestart wanneer de daarvoor bedoelde coördinator is aangenomen. Waarschijnlijk eind eerste kwartaal 2022.

3e. Volledige bezetting.

Deze ambitie is voor wat betreft medewerkers en kandidaten niet geslaagd. Om de bezetting medewerkers volledig te krijgen is nog een besluit van het college van B&W op het plan voor de duale poort noodzakelijk en ten aanzien van het Ontwikkelbedrijf een besluit van de gemeenteraad.

Ambities 2022: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van mensontwikkeling de volgende ambitie geformuleerd.

1e. Bezetting medewerkers en kandidaten gevuld;

2e. Bedrijfsvoering UDI in samenhang met interne en externe partners is operationeel;

3e. De uitvoering gebeurt met de focus volledig gericht op werk en niet meer op zorg;

4e. Doelstellingen conform kadernota zijn behaald.

5 Operatie WerkvoorHeerlen

De dagelijkse uitvoerende werkzaamheden van WvH zijn met ingang van 2019 'Operatie WvH' genaamd en bestaat uit de onderdelen Werkbedrijf groenonderhoud en het Ontwikkelbedrijf.

Ten aanzien van de uitvoering van het dagelijkse operationele werk is een nieuwe basis gelegd in de kernnota WvH 2020-2025 en het daarop gebaseerde inrichtingsplan. De operationalisering is in de loop van 2020 abrupt gestopt, omdat de Coronamaatregelen al vanaf maart het werk vrijwel onmogelijk hebben gemaakt. Het Ontwikkelbedrijf is helemaal stopgezet, het Werkbedrijf is tijdelijk gestopt en na verloop van tijd weer op halve kracht doorgegaan. In 2021 is deze situatie voor het grootste deel gecontinueerd, omdat ook in dit jaar de Corona en bijbehorende maatregelen het gestructureerd neerzetten van operatie WvH onmogelijk heeft gemaakt.

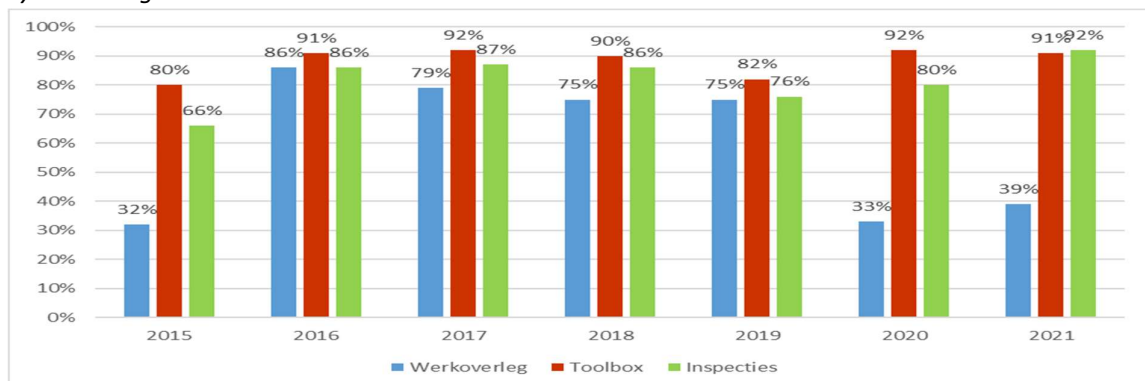
Met elkaar betekent het dat in operationele zin er weinig vernieuwends is gebeurd. In het groenonderhoud en aanverwante bedrijfsvoering is het operationele werk wel doorgegaan. Over het algemeen is er voldoende resultaat geboekt zij het op onderdelen minder dan de voorgaande jaren. Dit heeft geleid tot wrijving met de opdrachtgever, omdat het groen met name in Hoensbroek buiten redelijke grenzen raakte. De oorzaken daarvan waren overigens breder dan alleen Corona en die zijn beschreven in het hoofdstuk 'Organisatie'.

Het jaar 2021 is ook het laatste jaar in de oude vorm van WvH. In 2022 wordt de BVS volledig ontplooid en gaat het Ontwikkelbedrijf binnen die context tot wasdom komen. Dat betekent dat WvH operationeel veel breder wordt. Dit betekent ook het nodige voor de uitvoering van inhoudelijke opdrachten en de verhouding van de uitvoering tot het ontwikkelen van mensen.

5.1 Fysieke veiligheid

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

Fysieke veiligheid 2021



De norm voor de activiteiten ten aanzien van fysieke veiligheid is 100% in de wetenschap dat die niet gehaald kan worden, omdat er altijd medewerkers zijn die vanwege ziekte etc. niet aan een activiteit deelnemen. In 2020 is voor wat betreft de toolboxes en inspecties de negatieve trend van de voorgaande jaren doorbroken en dat is volgehouden in 2021. De verklaring is de inzet van de in 2020 aangenomen preventiemedewerker. Dit geldt niet voor de werkoverleggen. Vanwege Corona is het grootste deel van het jaar de bezetting ook in 2021 er niet of minimaal aanwezig geweest met diens gevolg een laag percentage werkoverleggen. Dit wordt gezien als incident.

Veiligheid wordt langs de volgende drie lijnen gemeten.

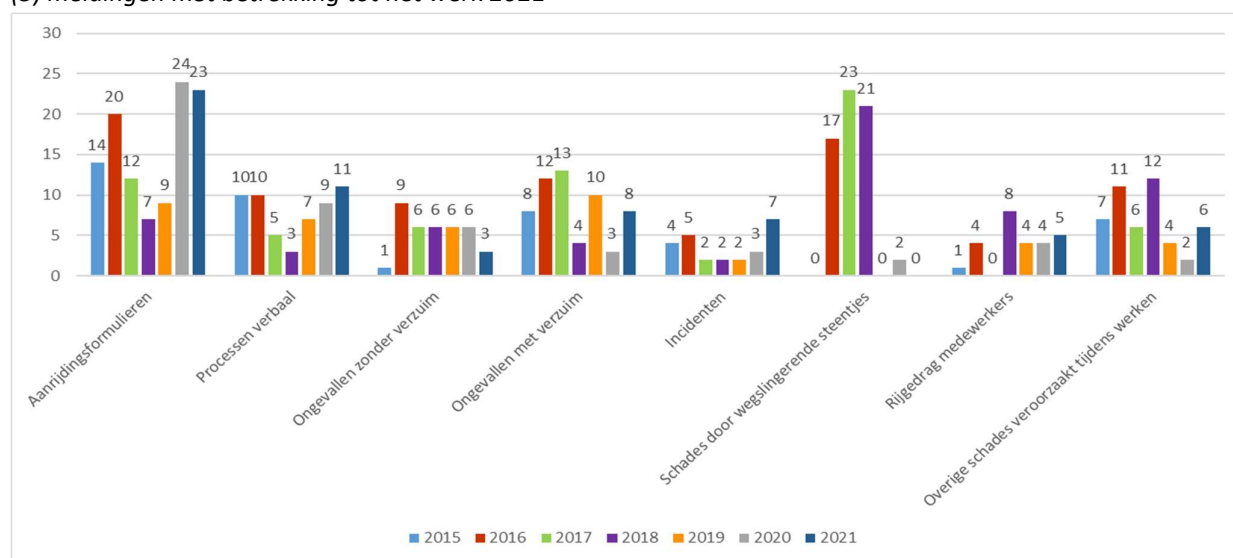
(1) Inspecties

In 2021 is 92% van het aantal inspecties uitgevoerd.

(2) Overleg met medewerkers

Het aantal werkoverleggen is veel lager dan andere jaren. Dit wordt veroorzaakt door Corona en de diens gevolg langdurig afwezigheid van de bezetting en dus werkoverleggen.

(3) meldingen met betrekking tot het werk 2021



In absolute zin en gezien het feit dat er ongeveer tweehonderd mensen het jaar rond werken, is het aantal meldingen ook in 2021 zeer laag. Opvallend is dat in de meeste categorieën het aantal meldingen is gedaald of nagenoeg gelijk gebleven. Dit levert in algemene zin een structureel dalende trend. De reden is dat er strak is gestuurd op de uitvoering van het werk.

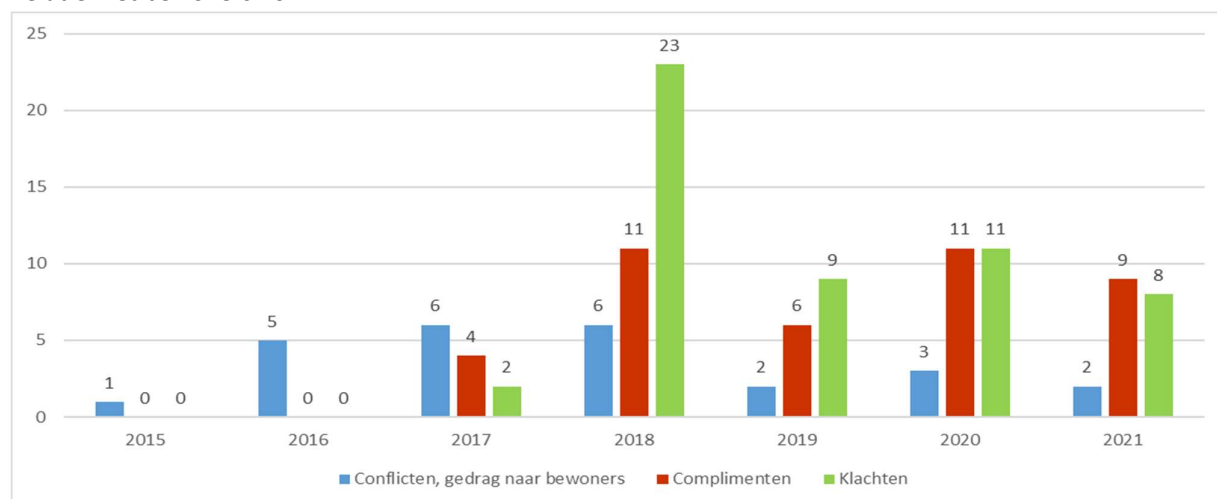
Opvallend is de substantiële stijging van het aantal aanrijdingen. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door een betere administratie dan voorgaande jaren vanwege de in 2020 benoemde preventiemedewerker. En anderzijds door het hoge aantal aanrijdingen vanwege achteruitrijden. In de aanbesteding voor de vervanging van het wagenpark in 2020 wordt om die reden als eis opgenomen dat de voertuigen beschikken over park distance control. De uitrol hiervan gebeurt echter pas in 2022, vandaar dat in 2021 nog geen verbetering te zien geeft.

Vanaf 2022 wordt er langs een vierde lijn gestuurd. WvH is vanwege de operationalisering van het Ontwikkelbedrijf in toenemende mate op andere dan de eigen plaatsen werkzaam. Op al die werkplekken moet een RIE voorhanden zijn. Dat kan zijn de eigen RIE van de organisatie waarbij gewerkt wordt of een functionele RIE opgemaakt door de preventiemedewerker van WVH. Van de mate waarin dit wordt uitgevoerd wordt verslag gedaan.

5.2 Tevredenheid van bewoners

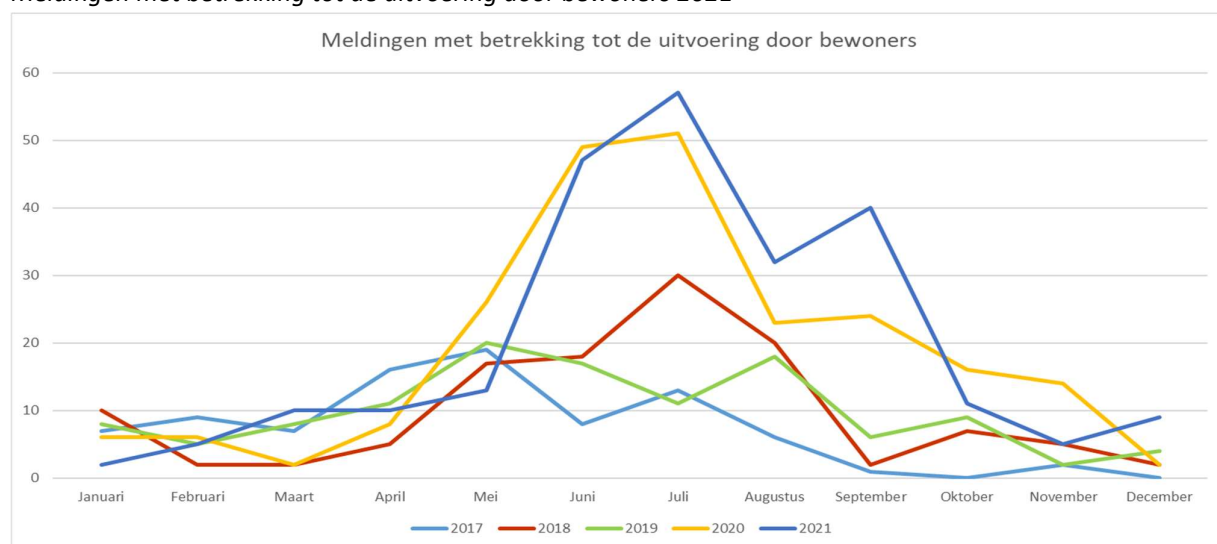
Tevredenheid van onze opdrachtgevers en de veiligheid van het werk zijn belangrijk; tevredenheid van de bewoners van Heerlen ook. Een middel om tevredenheid van de burger te meten is de meting van het aantal meldingen en complimenten.

Relatie met bewoners 2021



Het aantal complimenten laat in 2020 en 2021 een opwaartse trend zien, hoewel deze in absolute zin vrij gering is. Dat laatste geldt ook voor de klachten en conflicten. In absolute zin is het weinig en als trend redelijk stabiel.

Meldingen met betrekking tot de uitvoering door bewoners 2021



Meldingen zijn alle berichten van bewoners die door WvH worden afgehandeld. Het is dus niet hetzelfde als het aantal klachten. Die staan in de vorige grafiek en dat is in 2021 gedaald. Het aantal meldingen is in 2019 voor het derde opvolgende jaar bijgehouden. Opvallend is dat, los van de hoogte, alle jaren hetzelfde patroon laten zien. De verklaring hiervoor is dat de zomerperiode het piekseizoen is, waarin het gros van de werkzaamheden wordt uitgevoerd. Het aantal meldingen hangt deels samen met de verbetering van de bereikbaarheid van WvH voor de bewoners.

5.3 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen

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

- 1e. Afronden kwaliteitsdiscussies met Domein Ruimte;
 - a. In formele zin: bestek, hoeveelheden, planning en communicatie;
 - b. In inhoudelijke zin: geen discrepanties meer ten aanzien van geleverde kwaliteit.

Deze discussie is niet afgerond. De formele documentatie blijft onvoldoende.

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

Deze ambitie is gerealiseerd.

- 3e. Terugbrengen van het aantal klachten.

Deze ambitie is gerealiseerd.

Ambities 2022: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van operatie WvH de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e) Omzetten van productiegericht (dit is op basis van bestek) werken naar buurtgericht werken binnen de context van de BVS;
- 2e) Behoud van de veiligheidsambities van voorgaande jaren en toevoegen 100% RIE op werkplekken waar WvH actief is;
- 3e) Goede organisatievorm voor de operatie van WvH waarbinnen een volwassen Ontwikkelbedrijf haar plaats heeft binnen de context van de BVS.

6 Bedrijfsvoering

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

6.1 Financiën

WerkvoorHeerlen heeft de focus om binnen de begrotingsgrenzen uitvoering te geven aan de aan haar gestelde opdrachten. 2021 was een uitdagend jaar, enerzijds door alle ontwikkelingen waar WvH in zit, maar anderzijds ook omdat de gevolgen van COVID-19 uitwerking kunnen hebben op financiën. Ondanks dit is het gelukt om binnen de grenzen van de begroting te blijven.

In 2021 is volop aandacht geweest voor het aantrekken van andere financieringen in de vorm van diverse subsidies. WvH doet mee aan de REACT+ ESF-regeling samen met andere deelnemers uit de Arbeids Markt Regio Zuid-Limburg. Een significant deel van de loonkosten van de ontwikkelcoaches van WvH is subsidiabel. De exacte hoogte van het bedrag is nog niet te bepalen.

6.2 Automatisering

WvH is volop in groei en ontwikkeling, ook op het gebied van automatisering en het IT-landschap. Om het primaire proces mensontwikkeling te kunnen ondersteunen is het in 2020 ontworpen ontwikkelmeetinstrument ZinZiz (voorheen assessment light) gedigitaliseerd en kunnen de ontwikkeltoetsen via een ingerichte flow ingevuld worden en zijn de resultaten direct zichtbaar.

Ook is in 2021 gestart met het verder professionaliseren van het cliëntvolgsysteem Compas, zodat het beter aansluit op de behoefte van WvH en daarmee het organisatiedoel ondersteunt. In 2022 is een multidisciplinair projectteam opgericht om deze professionalisering verder vorm te geven.

Om de administratie van een groeiende organisatie zo efficiënt als mogelijk uit te kunnen voeren, is in het derde kwartaal van 2021 gestart met de digitalisering van de inkomende facturenstroom, de daarbij horende goedkeuringsstroom en archivering.

6.3 Human Resources

Vanwege het groter wordende personeelsbestand is in 2021 invulling gegeven aan verdere professionalisering op het gebied van HR. Enerzijds door een aantal processen te stroomlijnen en anderzijds is extra capaciteit aangetrokken. In 2022 wordt deze lijn verder doorgetrokken.

6.4 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. Vanwege personele wisseling op de afdeling in 2021 is aan de Europese aanbesteding voor wat betreft bedrijfskleding nog geen gevolg gegeven. Dit zal in combinatie met de mogelijke veranderende vraag als gevolg van de toenemende diversiteit aan werksferen in 2022 verder opgepakt 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 behoeven.

6.5 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 2022 wordt het herinrichtingsplan vernieuwd en aangepast op de ontwikkelingen binnen WvH. Het controleplan wordt op basis hiervan nog geüpdatet. In 2022 wordt met de komst van een medewerker interne controle en AVG verdere invulling gegeven aan het controleplan.

6.6 Juridisch

Er zijn in het afgelopen kalenderjaar geen juridische procedures geweest.

6.7 Medezeggenschap en klachtencommissie

Ondernemingsraad.

In mei heeft de OR een positief advies afgegeven inzake de testfase duale poort. De OR's van de Gemeente Heerlen, WSP en de OR van WvH gaven ieder een advies af. Eveneens een positief advies over business case vakschool d.d. 31 mei. De start van een heel bijzonder proces.

In 2021 zouden op 4 november verkiezingen plaatsvinden. Er is veel tijd besteed aan een reeks informatiebijeenkomsten voor de uitvoerders, de voormannen en het bedrijfsbureau. De presentatie en uitleg kwam van de OR-adviseurs van Spider Consultancy. Alle moeite en informatieverstrekking ten spijt hebben er zich geen nieuwe kandidaten aangemeld. In het reglement staan 5 wsw-leden. Die waren er omdat 5 van de 6 leden zich herkiesbaar stelden. Er had zich maar een kandidaat gemeld voor de 2 CAO-leden. In overleg met de vakbonden is toen besloten deze verkiezing uit te stellen tot 14 september 2022. De nieuwe CAO-medewerkers die de eerste helft van 2022 in dienst komen kunnen dan ook over een kandidaatstelling nadenken. Voorwaarde voor OR-lid is tenminste 6 maanden in dienst bij WvH. De installatie van de huidige OR heeft eind december plaatsgevonden.

Een aantal onderwerpen komen jaarlijks terug op de agenda: denk aan het jaarplan, artikel 24 en de werktijdenregeling.

Als er al persé vergaderd moest worden dan werd meestal maximaal met 4 personen overlegd op de Voskuilenweg en dus de OR in twee groepen ingedeeld. Voorzitter en secretaris waren bij beiden aanwezig. De vergaderruimtes op de BVS die in de 2e helft ter beschikking kwamen maakte gezamenlijk overleg wel mogelijk.

Er zijn de nodige instemmingsmomenten geweest inzake corona (OR instemmingsrecht). Onze preventiemedewerker is in september naar een functie elders vertrokken maar gelukkig per 1 januari 2022 teruggekomen. Een nieuwe instemming was conform de WOR noodzakelijk. Arbozaken (veiligheid) zijn ook uitermate belangrijk en komen ook diverse keren op de vergaderingen ter sprake. Er heeft veel telefonisch overleg plaatsgevonden. Het arbo beleidsplan en de riep van WvH zijn eveneens behandeld.

Veel zaken zijn in de trainingen ter sprake gekomen. De achterban is via het informatiebulletin geïnformeerd. De OR-leden houden 2 arbo rondes per jaar maar door het corona virus zijn deze voor het 2e 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 2e jaar achtereenvolgend niet kunnen plaatsvinden vanwege Corona.

De jaarlijkse vergadering inzake artikel 24 van de WOR heeft plaatsgevonden.

Er zijn in 2021 een aantal extra trainingsdagen geweest.

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 adjunct directeur s er nu ook bij aanwezig en adviseert de directeur. Samen vormen ze een goed overlegteam voor de OR

De secretaris en de voorzitter zijn namens de OR als toevoerder aanwezig bij de advies aanstellingscommissie voor een vast dienstverband. Dit komt niet zo vaak voor.

Klachtencommissie.

De klachtencommissie bestaat uit:

Monique Mertschuweit, lid

Hans Haemers, lid

Peter van den Booren, voorzitter

Jan van Breugel, vertrouwenspersoon

Cis Groen, externe vertrouwenspersoon (tot november 2021)

Jorie van den Heuvel, externe vertrouwenspersoon (vanaf november 2021)

De klachtencommissie heeft in september 2021 gesproken met de directie en het bestuur van Werk Voor Heerlen, i.v.m. Covid 19 hebben er verder geen bijeenkomsten meer plaatsgevonden.

Cis Groen heeft vanwege haar werkzaamheden de klachtencommissie verlaten en is opgevolgd door Jorie van den Heuvel als extern vertrouwenspersoon. De kennismaking met Jorie van den Heuvel met de overige leden van de commissie heeft i.v.m. Covid 19 nog niet kunnen plaatsvinden, dit zal hopelijk snel in 2022 gebeuren.

Er zijn in 2021 geen grensoverschrijdende klachten / meldingen bij de klachtencommissie ingebracht.

De Klachtencommissie,

Peter van den Booren, voorzitter

Kerkrade dd. 17 januari 2022.

6.8 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 2021 bestaat de bezetting uit 137 (ultimo 2020: 136) medewerkers met een WSW-indicatie. Ondanks dit er een krimp werd verwacht vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, is men er in 2021 in geslaagd om de krimp te beperken. Dit is mogelijk gemaakt doordat medewerkers met

een WSW-indicatie er in 2021 voor gekozen hebben om over te stappen naar WvH. Voor de komende jaren wordt nog steeds rekening gehouden met deze krimp.

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

Ondanks de groei en professionalisering van de organisatie is in het aantal stafmedewerkers een kleine daling te zien van 31 medewerkers in 2020 naar 28 in 2021. Door de groei alsmede de professionalisering van de organisatie, de komst van de Duale Poort en de ontwikkelingen in het Ontwikkelbedrijf als gevolg van de komst van de Bovengrondse Vakschool, is in het aantal stafmedewerkers in kwartaal 1 van 2022 een forse stijging te zien.

Naast de medewerkers uit de Participatiewet die werken binnen WerkvoorHeerlen met behoud van uitkering zijn er ultimo 2021 44 (ultimo 2020: 47) medewerkers met een dienstverband.

Naast de voorschakeltrajecten van Nieuw Beschut, bestaat de groep Nieuw Beschut met een dienstverband uit 14 medewerkers.

Ultimo 2021 zijn er binnen WerkvoorHeerlen 7 mensen aan de slag als 'basisbaner'.

6.9 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

	2017	2018	2019	2020	2021
Aantal medewerkers	112	83	77	141	127
Aantal ziekmeldingen	154	95	101	180	282
Kort verzuim	2,35%	1,99%	1,88%	1,66%	2,31%
Middellang verzuim	3,01%	2,19%	1,58%	1,89%	2,13%
Lang verzuim	2,74%	2,58%	5,31%	6,26%	5,16%
Totaal verzuim	8,10%	6,76%	8,72%	9,81%	9,60%

Het verzuimpercentage van de medewerkers met een dienstverband voor kort- en middellang verzuim kent ten opzichte van voorgaande jaren een stijging, oorzaak ligt met name in de gevolgen van COVID-19 en de daarop geldende set aan maatregelen. De stijging zit met name op de groep van algemeen medewerkers in het groen. Ondanks een aantal langdurig zieken, kent het % lang verzuim een daling t.o.v. voorgaand jaar. Opvallend om te zien is dat het verzuim in groep Nieuw Beschut behoorlijk gedaald is. De aanpak van het ziekteverzuim is in principe niet veranderd en er geldt nog steeds een stringent 'lik op stuk beleid'. Echter door COVID-19 werd de impact hiervan niet gemerkt.

Ziekteverzuim medewerkers SW

	2017	2018	2019	2020	2021
Aantal medewerkers	144	142	142	140	137
Kort verzuim	1,99%	2,70%	1,88%	1,53%	2,47%
Middellang verzuim	6,20%	5,39%	1,84%	2,02%	3,28%
Lang verzuim	6,28%	5,31%	10,91%	10,17%	6,50%
Totaal verzuim	14,47%	13,40%	14,63%	13,71%	12,25%

Het totale ziekteverzuimpercentage van de SW-medewerkers is in 2021 gedaald ten opzicht van vorig jaar. Dit is gezien de uitbraak van COVID-19 niet in lijn der verwachtingen. Het kort en middellange durende verzuim kent een stijging en dat zou gerelateerd kunnen worden aan COVID-19 waar het veelal kortdurend verzuim betreft. De meest logische verklaring voor de daling van het lange verzuim is dat een aantal casussen inmiddels niet meer werkzaam zijn bij WvH.

6.10 Arbo

In oktober 2021 is de vervangend preventie medewerker aangemeld voor de training "Preventiemedewerker basis". Middels het certificaat van de training preventiemedewerker basis afgegeven door Veiligheidscentrum Limburg op 27-01-2022 is voldaan aan de gestelde eisen van de training preventiemedewerker basis.

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 training bedrijfshulpverlening (BHV) kantoorpersoneel, uitvoerders, voormannen BVS en levensreddend handelen (LRH) voormannen groen.

Inspectie SZW ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Op 25-03-2021 hebben wij een melding ontvangen van de arbeidsinspecteur ISZW. Deze melding betrof de afdeling groen en had betrekking tot het nemen van (mogelijk) onvoldoende maatregelen tegen de aanpak van het coronavirus COVID19 zoals voorgeschreven door het RIVM.

Na onze schriftelijke reactie op deze melding hebben wij op 30-03-2021 een brief van de arbeidsinspecteur ISZW ontvangen met de mededeling dat hij kan opmaken uit de toegestuurde stukken dat wij maatregelen nemen tegen de aanpak van het coronavirus COVID19 en sluit het onderzoek naar bovenstaande melding af.

Op 21-12-2021 hebben wij een melding ontvangen van de arbeidsinspecteur ISZW. Deze melding betrof de afdeling groen en had betrekking op het niet of onvoldoende nemen van beheersmaatregelen om besmetting met het coronavirus te voorkomen. De arbeidsinspecteur ISZW ziet deze melding als een reden om ons te informeren van de verplichtingen en de daaraan verbonden beheersmaatregelen die een werkgever moet nemen om besmettingen op de werkvloer te voorkomen. De arbeidsinspecteur ISZW sluit zijn brief af met: ik vertrouw erop dat ik u voldoende geïnformeerd heb en dat u de juiste maatregelen neemt. Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Risico inventarisatie en -evaluatie (RI&E) Bovengrondse Vakschool

In oktober 2021 is door Profcare een aanvullende RI&E uitgevoerd voor het in gebruik nemen van het gebouw Passartweg 150 de aangegeven verbetermaatregelen zijn opgenomen in ons (actie) plan van aanpak actueel

6.11 Ambitie bestuur WerkvoorHeerlen

Ambities 2021: ten aanzien van bedrijfsvoering van de ambities van het bestuur WvH in 2021 als volgt gerealiseerd.

1e) Een volwaardig ARBO-kwaliteitsplan en uitvoering daarvan;

Het ARBO-kwaliteitsplan is opgesteld en daaraan wordt uitvoering gegeven.

2e) Een volwaardige interne controle;

Aan interne controle is in 2021 deels invulling gegeven met name door tussentijdse controles en verdiepingsslagen bij periodieke rapportages.

3e) Volwaardige inkoopprocedures, met name de aanbestedingen;

Inkoopprocedures zijn verder geprofessionaliseerd.

4e) Financieel binnen begroting;

Het boekjaar 2021 past binnen de kaders van de begroting

5e) Behoud van het resultaat kort ziekteverzuim en verlagen van het langdurig ziekteverzuim met 1%.

Het langdurig ziekteverzuim is verlaagd met ruim 1%

Het kortdurend ziekteverzuim is ten opzicht van voorgaande jaren licht gestegen, dit is een direct gevolg van COVID-19

Ambities 2022: in 2021 zijn de volgende ambities geformuleerd ten aanzien van bedrijfsvoering.

1e) Een optimaal ingericht en functionerend cliëntvolgsysteem;

2e) Een volwaardig ARBO-kwaliteitsplan en uitvoering daarvan;

3e) Een volwaardige interne controle;

4e) Professionalisering van Human Resources;

5e) Financieel binnen begroting;

6e) Verlaging van kortdurend ziekteverzuim en stabilisering langdurig ziekteverzuim.

7 Bestuurlijke prioriteiten 2021

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

Ambities 2022: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van organisatie ontwikkeling de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e) Heroriënteren organisatiemodel WvH in relatie tot met name de BVS;
- 2e) Opbouwen en beheren relatienetwerk/ecosysteem;
- 3e) Bepalen verhouding operational excellence en ontwikkelomgeving voor mensen;
- 4e) Daadwerkelijk laten functioneren van projectcontrol.

Ambitie 2022: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van cultuur de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e) Openen discussie over de gewenste bedrijfscultuur;
- 2e) Onderzoek door de klachtencommissie naar sociale veiligheid;
- 3e) Verbreden van de cultuuronderzoeken.

Ambities 2022: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van operatie WvH de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e) Omzetten van productiegericht (dit is op basis van bestek) werken naar buurtgericht werken binnen de context van de BVS;
- 2e) Behoud van de veiligheidsambities van voorgaande jaren en toevoegen 100% RIE op werkplekken WvH;
- 3e) Goede organisatievorm voor de operatie van WvH waarbinnen een volwassen ontwikkelbedrijf haar plaats heeft en binnen de context van de BVS.

Ambities 2022: in 2021 zijn de volgende ambities geformuleerd ten aanzien van bedrijfsvoering.

- 1e) Een optimaal ingericht en functionerend cliëntvolgsysteem;
- 2e) Een volwaardig ARBO-kwaliteitsplan en uitvoering daarvan;
- 3e) Een volwaardige interne controle;
- 4e) Professionalisering van Human Resources;
- 5e) Financieel binnen begroting;
- 6e) Verlaging van kortdurend ziekteverzuim en stabilisering langdurig ziekteverzuim.

Ambities 2022: in 2021 heeft het bestuur van WvH ten aanzien van mensontwikkeling de volgende ambitie geformuleerd.

- 1e. Bezetting medewerkers en kandidaten gevuld;
- 2e. Bedrijfsvoering UDI in samenhang met interne en externe partners is operationeel;
- 3e. De uitvoering gebeurt met de focus volledig gericht op werk en niet meer op zorg;
- 4e. Doelstellingen conform kadernota zijn behaald.

8 JAARREKENING 2021

In de jaarrekening wordt het jaar 2021 met het voorgaand jaar 2020 weergegeven. Zowel het jaar 2020 als het jaar 2021 zijn gelijk aan het kalenderjaar. De staat van baten en lasten wordt ook vergeleken met de begroting 2021.

1. Balans voor resultaatbestemming

Activa	2021	2020
	€	€
Vaste activa		
Materiële vaste activa	18.229	27.969
Vlottende activa		
Voorraden	45.181	30.187
Debiteuren	1.236	360.655
Te vorderen loonkostensubsidie	655.095	352.976
Overlopende activa	417.076	254.644
Belastingen en premies	177.406	6.212
Liquide middelen		
Bank	749.995	1.009.050
Kas	67	49
Totale waarde activa	2.064.285	2.041.743
	2021	2020
	€	€
Passiva		
Vermogen		
Bestemmingsreserve inhuur personeel	0	0
Saldo van baten en lasten voorgaande jaren	813.173	145.731
Saldo van baten en lasten huidig boekjaar	20.758	667.442
Schulden		
Langlopende schulden	8.245	17.824
Kortlopende schulden		
Kortlopend deel schuld	9.959	9.155
Crediteuren	384.111	303.469
Te betalen vakantiegelden	154.183	176.238
Overlopende passiva	673.855	721.883
Belastingen en premies		
Totale waarde passiva	2.064.285	2.041.743

2. Staat van baten en lasten

	2021	2020	Begroting 2021
	€	€	€
Baten			
Opdrachten Gemeente Heerlen	5.293.314	4.844.590	5.035.435
Loonkostensubsidie c.q. bijdrage participatiefonds	1.036.003	727.440	1.744.346
Overige subsidies en bijdragen	1.341.558	898.793	1.174.939
Totale opbrengsten	7.670.875	6.470.823	7.954.720
	2021	2020	Begroting 2021
	€	€	€
Lasten			
Personeel	5.945.062	4.535.674	6.674.568
Uitvoering	799.891	817.703	753.400
Huisvesting	469.826	165.195	156.329
Algemene kosten	425.600	275.070	360.423
Afschrijvingen	9.739	9.739	10.000
Totale lasten	7.650.117	5.803.381	7.954.720
Resultaat	20.758	667.442	0

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.

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

4. Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

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

Vorraden

Vorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs.

Vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Schulden

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

5. Grondslagen voor resultaatbepaling

Resultaatbepaling

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

Opbrengsten

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

Afschrijvingen

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

6. Toelichting op de balans per 31 december 2021

Materiële vaste activa

In 2021 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	Aanschafwaarde	Boekwaarde 31 december 2020	Investeringen 2021	Afschrijvingen 2021	Boekwaarde 31 december 2021
	€	€	€	€	€
Inventaris	20.772	0	0	0	0
Schaftwagens	13.654	0	0	0	0
Hondendrollenzuiger	68.176	27.967	0	9.739	18.228
Totaal	102.602	27.967	0	9.739	18.228

Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie die WerkvoorHeerlen van de gemeente Heerlen over 2021 bedraagt 50% van de totale loonkosten van de medewerkers uit de participatiewet. De loonkosten voor de medewerkers uit de Participatiewet bedragen € 1.332.606 en de loonkostensubsidie derhalve € 666.303 (50%). Hiervan is reeds € 416.351 ontvangen en over 2021 resteert nog een bedrag ad € 249.952. Daarnaast is nog een vordering inzake Basisbanen ontstaan. Deze is evenals de participatiebanen gebaseerd op 50% loonkostensubsidie. De vordering is € 74.879 hoog. Voor de doelgroep Nieuw Beschut wordt loonkostensubsidie ontvangen op basis van een beschikking. Uitbetaling van de loonkostensubsidie volgt 3 maanden na de desbetreffende maand, vandaar dat een vordering ontstaat. De totale te vorderen loonkostensubsidie voor 'nieuw beschut' ultimo 2021 bedraagt € 55.805. Tevens is er nog een trajectvergoeding voor Nieuw Beschut ad € 16.125 te vorderen en € 29.867 Voorschakel Nieuw Beschut. De totale vordering ultimo 2021 bedraagt € 620.262.

Te vorderen loonkostensubsidie	€
Stand per 31-12-2020	352.976
Ontvangen loonkostensubsidie over 2020	-124.509
Te vorderen loonkostensubsidie Participatiebanen 2021	249.952
Te vorderen loonkostensubsidie Basisbanen 2021	74.879
Te vorderen loonkostensubsidie Nieuw Beschut 2021	55.805
Te vorderen trajectvergoeding (voorschakel) Nieuw Beschut 2021	45.992
Stand per 31-12-2021	655.095

In de overlopende activa is de post Lage-inkomensvoordeel (LIV) 2021 opgenomen, dit is een voordeel die een onderneming kan hebben doordat er medewerkers met lage lonen in dienst zijn. Het bedrag ad € 48.809 voor 2021 is gebaseerd op de Voorlopige berekening Wet tegemoetkomingen loondomein van het UWV.

Tevens dient aan de gemeente Heerlen nog een bedrag ter hoogte van € 40.991 gefactureerd te worden.

Overlopende activa	€
Stand per 31-12-2020	254.644
Afloop overlopende activa 2020	-254.644
Belastingdienst inzake LIV 2021	48.809
Vooruitbetaalde bedragen 2021	102.983
Nog te factureren bedragen 2021	40.991
Nog te ontvangen bedragen 2021	213.043
Stand per 31-12-2021	405.826

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen exclusief het saldo van baten en lasten 2021 bedraagt € 813.173. Dit betreft het onverdeelde resultaat voorgaande jaren. Dit bedrag zal aan de gemeente Heerlen terugbetaald worden. In 2021 zijn geen verdere mutaties geweest in het eigen vermogen.

Eigen Vermogen	€
Stand 31-12-2020	813.173
Dotatie Reserve	0
Onttrekking reserve	0
Stand 31-12-2021	813.173
Saldo baten en lasten 2021	20.758
Stand 31-12-2021	833.931

Langlopende schulden

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

7. Niet in de balans opgenomen verplichtingen

	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
Leaseverplichtingen auto's	€ 257.684	€ 917.137	€ 42.568

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

8. Toelichting op de staat van baten en lasten over 2021

	2021	2020	Begroting 2021
Baten	€	€	€
Opdrachten Gemeente Heerlen	5.293.314	4.844.590	5.035.435
Loonkostensubsidie c.q. bijdrage participatiefonds	1.036.003	727.440	1.744.346
Overige subsidies en bijdragen	1.341.558	898.793	1.174.939
Totale opbrengsten	7.670.875	6.470.823	7.954.720

	2021	2020	Begroting 2021
Lasten	€	€	€
Personeel	5.945.062	4.535.674	6.674.568
Uitvoering	799.891	817.703	753.400
Huisvesting	469.826	165.195	156.329
Algemene kosten	425.600	275.070	360.423
Afschrijvingen	9.739	9.739	10.000
Totale lasten	7.650.117	5.803.381	7.954.720

Resultaat **20.758 667.442 0**

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

	2021	2020	Begroting 2021
<i>Loonkostensubsidie</i>	€	€	€
Loonkostensubsidie Participatiewet	664.041	450.991	844.313
Loonkostensubsidie Nieuw Beschut	271.581	229.631	543.783
Loonkostensubsidie basisbanen	100.381	46.818	356.250
Totaal Loonkostensubsidie	1.036.003	727.440	1.744.346

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 2021.

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.

	2021	2020	Begroting 2021
	€	€	€
Overige subsidies en bijdragen			
Overige subsidies en bijdragen	1.189.539	881.646	1.139.538
Overig	152.019	34.567	35.400
Baanbrekend Werk	0	-17.420	0
Totaal overige subsidies en bijdragen	1.341.558	898.793	1.174.938

De overige subsidies en bijdragen zijn hoger dan begroot. Dit is te danken aan extra verworven subsidies bij derden, alsmede ook subsidie voor Werken in de Wijk. Daarnaast deelt WvH deel aan ESF REACT traject waartegenover inkomsten staan in de vorm van en een bijdrage voor het bekostigen van de coördinatie.

	2021	2020	Begroting 2021
	€	€	€
Personeelskosten			
WSW detacheringskosten WSP Parkstad	1.212.603	946.757	1.182.729
Loonkosten staf en organisatie	4.095.102	3.269.683	5.289.458
Inhuur personeel	414.597	161.753	69.300
Overige personeelskosten	222.759	157.481	133.080
Totaal	5.945.062	4.535.674	6.674.567

Ten opzichte van de begroting zien we dat de totale personeelskosten achter zijn gebleven. Dit is met name het gevolg van de achterblijvende instroom, waarmee de betaalde ontwikkelplekken voor alle doelgroepen niet volledig ingevuld zijn. Als gevolg van opvang van ziekte, vacatureruimte, maar ook de (personele) investering voor de Bovengrondse Vakschool (BVS) is inhuur van personeel voor diverse functies noodzakelijk geweest.

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

	2021	2020	Begroting 2021
	€	€	€
Uitvoeringskosten			
Lease- en huurkosten (vracht)auto's en bussen	281.884	254.257	300.000
Overige autokosten	101.999	84.536	92.400
Onderdelen en materieel	107.459	165.718	120.000
Werkkleding en werkschoenen	96.170	160.249	140.000
Overige kosten	212.379	152.943	101.000
Totaal	799.891	817.703	753.400

De uitvoeringskosten laten t.o.v. 2020 op totaal niveau en lichte daling zien, maar zijn hoger dan begroot. De begrotingsoverschrijding zit in een groot deel in de gemaakte kosten in het kader van noodzakelijke aanpassingen, maar ook meer gereden kilometers om binnen de geldende coronamaatregelen te kunnen opereren.

De stijging van overige kosten zit met name in de huur van inventaris en aanschaf van kleine inventaris ten behoeve van de BVS. Deze kosten worden gedekt uit de extra verworven subsidie hiervoor.

Algemene kosten	2021	2020	Begroting 2021
	€	€	€
Advieskosten	56.228	28.276	30.000
Telefonie	33.324	22.656	28.100
Automatisering	159.580	115.479	167.921
Verzekeringen	41.645	36.190	40.000
Overige kosten	134.822	72.469	94.402
Totaal	425.600	275.070	360.423

In de algemene kosten is een stijging te zien op een aantal posten ten opzichte van 2020. Als gevolg van een grotere personele bezetting nemen met name de kosten van telefonie en automatisering toe, maar ligt in lijn met de begroting.

De advieskosten en overige kosten zijn in 2021 hoger ten opzicht van vorig jaar en tevens 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.

9. Overige gegevens

WNT-verantwoording 2021 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 2021 € 209.000 dit betreft het Algemene WNT bezoldigingsmaximum.

Gegevens 2021				
bedragen x C 1	J. Morsink	P. Pletzers	A. Zwaga	M. Lamberti-Henquet
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder	Directeur/bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 30/04
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,127	0,113	1	0,111
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	7.000	6.000	108.403	5.000
Beloningen betaalbaar op termijn				
<i>Subtotaal</i>	<i>7.000</i>	<i>6.000</i>	<i>108.403</i>	<i>5.000</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.681	23.716	209.000	7.658
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag				
Bezoldiging	7.000	6.000	108.403	5.000
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.
Gegevens 2020				
bedragen x C 1	J. Morsink	P. Pletzers	A. Zwaga	M. Lamberti-Henquet
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder	Directeur/bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,127	0,113	1	0,110
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	7.000	6.000	103.004	6.500
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
<i>Subtotaal</i>	<i>7.000</i>	<i>6.000</i>	<i>103.004</i>	<i>6.500</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.569	22.728	201.000	22.018
Bezoldiging	7.000	6.000	103.004	6.500

Ondertekening bestuur WerkvoorHeerlen, d.d. _____

J. Morsink
Voorzitter

P. Pletzers
Secretaris / Penningmeester

A. Zwaga
Lid

**WERK
VOOR
HEERLEN**