



Jaarverslag 2024

**WERK
VOOR
HEERLEN**

Voor verificatiedoeleinden
behorend bij onze verklaring

4 juli 2025

Inhoudsopgave

Voorwoord Bestuur	4
Verslag Ondernemingsraad	5
Participatiewet trajectmedewerkers	8
Duale Poort	8
MIJNSpoor	9
Jongerenproject	10
Ontwikkeltrajecten voor anderstaligen	11
‘Geen Bullshit’	12
Doorstroom binnen de ontwikkelsferen	13
Uitstroom	13
Duurzaamheidscheck Nazorg	14
Nieuw beschut	16
Opleidingen	17
Praktijkleerroute	17
Trainingen en cursussen	17
Bedrijfsbureau	18
Interne processen	18
Inkoop	18
Subsidies	18
RMT-gelden	19
ESF	19
Praktijkleren	19
Jaarverslag HR	20
Werkbedrijf	24
Bovengrondse Vakschool	25
Inhuizing Passartweg	25
Ontwikkelsferen	25
Ontwikkelsfeer Zorgwerk	26
Ontwikkelsfeer Dienstwerk	27
Ontwikkelsfeer Vakwerk	27
JAARREKENING 2024	28
Balans voor resultaatbestemming	28
Staat van baten en lasten	29
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	30
Grondslagen voor de waardering van activa	
en passiva	30
Grondslagen voor resultaatbepaling	31
Toelichting op de balans per 31 december 2024	32
Niet in de balans opgenomen verplichtingen	34
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2024	35
Overige gegevens	39

Voor verificatiedoeleinden
behorend bij onze verklaring

Voorwoord Bestuur

2024 stond voor WerkvoorHeerlen in het teken van transitie, ontwikkeling, samenwerking en vooruitgang. Ook dit jaar hebben we ons opnieuw bewezen als een organisatie met een warm hart voor mensen en een heldere focus op maatschappelijke impact. Wij geloven dat iedereen talenten heeft en dat die talenten tot bloei kunnen komen in een omgeving die ruimte biedt om te groeien.

Ik ben bijzonder trots op de manier waarop onze teams en partners zich hebben ingezet om kansen te creëren voor iedereen die (opnieuw) wil deelnemen aan de arbeidsmarkt. De invoering van het vernieuwde instroomproces, ondersteund door een speciaal samengesteld instroomteam, heeft gezorgd voor een mensgerichte en positieve start voor toekomstige trajectmedewerkers. Een speciale vermelding verdient de pilot “Geen Bullshit”. We weten dat de weg naar werk vaak begint bij het versterken van je zelfbeeld. Met dit gedurfde en innovatieve traject helpen we mensen om eerlijk te kijken naar wat hen belemmert – en vooral naar wat er wél mogelijk is.

De vernieuwde opzet van MIJNSpoor, de introductie van het interactieve MIJNWorkprofiel, de praktijkleerroute en een breed aanbod van trainingen en cursussen hebben geleid tot meer betrokkenheid en een betere oriëntatie op passend werk. We zien dat deze aanpak werkt: trajectmedewerkers voelen zich gehoord en gezien, wat hun motivatie en doorstroom versterkt.

Daarnaast bieden we ook anderstaligen de kans om volwaardig mee te doen. Wij investeren in een inclusieve werkomgeving waar talent en motivatie centraal staan. Met praktische lessen op de werkvloer en persoonlijke begeleiding zorgen we ervoor dat ook mensen met een taalachterstand volwaardig kunnen meedoen. Meedoen is immers niet alleen belangrijk voor werk – het vergroot ook het zelfvertrouwen en het gevoel van eigenwaarde.

Onze interne organisatie heeft hierin krachtig ondersteund: van procesoptimalisatie en data-analyse tot het aantrekken van nieuwe talenten en het uitvoeren van een digitale medewerkerstevredenheidsmeting. De verhuizing naar de Passartweg en de verdere inrichting van het gebouw zijn bovendien grotendeels gerealiseerd door onze eigen medewerkers, iets waar we trots op mogen zijn.

Wat 2024 extra bijzonder maakt, is de inzet van onze medewerkers. Overal zie ik betrokkenheid, flexibiliteit en de bereidheid om samen te werken en te bouwen aan een organisatie waar iedereen ertoe doet.

Namens het bestuur wil ik alle medewerkers, partners en samenwerkingsorganisaties hartelijk danken voor hun inzet, vertrouwen en betrokkenheid. Samen maken we het verschil vanuit de overtuiging dat iedereen meetelt.

Jan Morsink

Voorzitter bestuur WvH

Verslag Ondernemingsraad

Samenstelling en wijzigingen

De ondernemingsraad bestond in 2024 uit de volgende leden: Roland Henskens (vice voorzitter), Annemie Verheugen (secretaris, tot mei), Raimond Gijzen (voorzitter, tot november), Jos de Koster, Hugo Wetzels (tot mei) en Roy Heijnen.

Begin 2024 was er één vacature. In de loop van het jaar zijn er diverse wisselingen geweest.

Luc Joosten trad toe tot de OR. Hugo Wetzels nam in mei afscheid wegens vertrek naar een andere organisatie. Annemie Verheugen legde in mei tijdelijk haar werkzaamheden neer.

Raymond Gijzen nam in november afscheid na jarenlange betrokkenheid, onder andere als voorzitter.

Om de continuïteit te waarborgen besluit de OR en WOR-bestuurder twee externe adviseurs aan te trekken. Erik Simons trad tijdelijk op als technisch voorzitter. Miep Bos nam tijdelijk het secretariaat waar.

Overleg en training:

In februari namen we afscheid van onze WOR-bestuurder Arend Zwaga. De OR adviseerde positief op de tijdelijke benoeming van Gabriëlla Roffelsen als waarnemend bestuurder.

Zeven agenda-overleggen vonden plaats tussen de het DB OR , WOR-bestuurder en Business Controller.

De OR hield zeven interne vergaderingen.

Er vonden zeven overlegvergaderingen plaats, waarvan twee op basis van artikel 24 met het Bestuur.

Het jaarlijks overleg met de vertrouwenspersoon en de KAM-coördinator werd georganiseerd..

In oktober volgde de OR een trainingsdag over de WOR en toepassing in de praktijk.

Deelname aan het OLSW-overleg met collega-OR's vond elk kwartaal plaats. De OR was tevens gastheer rond het thema ' Participatie en Bovengrondse vakschool.'

Rondgang:

In het kader van de werktijdenregeling peilde de OR onder collega's uit het Groen naar hun voorkeuren ten aanzien van de zomer- en wintertijdregeling.

Binnen de BVS vond een arboronde plaats waar medewerkers werd gevraagd naar hun ervaringen in het kader van veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn. De bevindingen, inclusief fotomateriaal, zijn overgedragen aan de KAM-coördinator.

Adviesaanvragen:

De OR bracht positief advies uit over:

- de verlenging van de tijdelijke benoeming van Gabriëlla Roffelsen.
- de verplaatsing van medewerkers Groen naar Heerlen Noord.
- een tijdelijke organisatiewijziging.

Instemmingsaanvragen:

De OR stemde in met:

- Het arbobeleid
- De werktijdenregeling 2025
- De benoeming van de vertrouwenspersoon.
- Het uitvoeren van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) via Presearch

Besproken thema's tijdens overlegvergaderingen:

- Kwartaalrapportages Financiën
- Begroting en jaarrekening
- Huisregels
- Taaltrainingen
- Voedselbank bij de BVS
- Ontwikkelingen Governance
- Relatie WSP/Gemeente
- Continuïteit bedrijfsvoering



Onderwerpen op initiatief van de OR:

- Aandacht voor functioneringsgesprekken
- Communicatie en werkoverleg
- OR in beeld
- Evaluatie en zichtbaarheid van de HR-balie
- Bedrijfsongevallenverzekering
- Onboarding nieuwe medewerkers
- Inhoudelijke bijdrage aan het Personeelsblad 'BovengrondsNieuwsblad Vakschool' in samenwerking met onze communicatiedeskundige.

NB De overleggen met WOR bestuurder en CFO vonden in een open, positief kritische sfeer plaats.

Erik Simons:

Roland Henskens:

Voorzitter OR WvH

Vice-voorzitter OR WvH

Participatiewet trajectmedewerkers

Duale Poort

Vanaf september 2024 is het instroomproces bij WerkvoorHeerlen (WvH) anders georganiseerd. Een speciaal samengesteld instroomteam voert de gesprekken met toekomstige trajectmedewerkers. Dit is bedoeld om hen, net als bij de pilot geen Bullshit (GBS), een warm en positief welkom te geven.

Het gesprek richt zich op het in kaart brengen van de wensen en behoeften van de trajectmedewerker. De instroomcoach blijft in contact met de trajectmedewerker tot diens fysieke aanwezigheid bij de MIJNspoor-bijeenkomst. Enkele dagen voorafgaand aan deze bijeenkomst neemt de instroomcoach telefonisch contact op om de medewerker aan de afspraak te herinneren en te motiveren om aanwezig te zijn. Daarnaast is de instroomcoach aanwezig bij de start van de MIJNspoor-bijeenkomst om de trajectmedewerker persoonlijk welkom te heten en een soepele overgang te begeleiden. Na deelname wordt de verdere begeleiding overgenomen door de coaches van MIJNspoor.

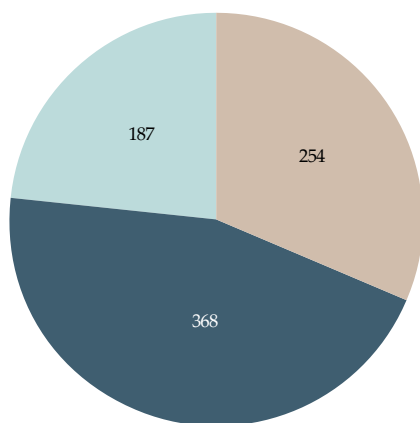
Resultaten van het Duale Poort Proces

In totaal zijn 775 gesprekken gevoerd naar aanleiding van meldingen voor een bijstandsuitkering. Hieruit blijkt:

- 215 mensen konden direct aan het werk (OA-doelgroep) en zijn doorverwezen naar het Werkgevers Service Punt (WSP).
- 334 mensen hadden ondersteuning nodig om werk te vinden (Doelgroep B) en volgden een traject bij WerkvoorHeerlen.
- 154 mensen namen deel aan de startbijeenkomst van MIJNspoor.
- 158 mensen bevinden zich in de caseload van WvH (GBS) en worden via maatwerk of een maatregeltraject door de ontwikkelcoaches gemotiveerd om alsnog een traject te starten.
- 226 mensen bleken voorlopig niet in staat om een traject bij WvH te volgen (Doelgroepen C t/m F). Voor deze groep verzorgt WvH de onderbouwing om hen over te dragen aan de afdeling Participatie van de gemeente.

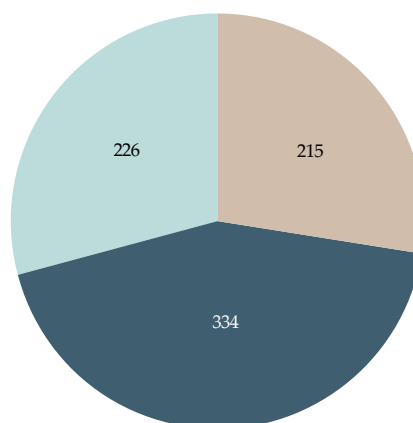
2023

Totaal aantal gesproken mensen in Duale Poort: 809
Totaal aantal meldingen: 1586



2024

Totaal aantal gesproken mensen in Duale Poort: 775
Totaal aantal meldingen: 1633



Doelgroep B

OA doelgroep

Doelgroepen C t/m F

Voor verificatiedoeleinden
behorend bij onze verklaring

MIJNSpoor

Na evaluatie van MIJNSpoor is in oktober 2024 gekozen voor een vernieuwde aanpak, die beter aansluit bij de doelstelling om trajectmedewerkers te enthousiasmeren voor deelname aan een traject.

Er is een structuur opgezet met drie verschillende experiences, waarmee trajectmedewerkers op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken met diverse ontwikkelsferen:

- Experience Vakwerk
- Experience Dienstwerk
- Experience Groen

Daarnaast is de presentatie MIJNWorkprofiel toegevoegd. Hiermee krijgen trajectmedewerkers (inter)actief inzicht in hun eigen ontwikkelpunten en uitstroomkansen.

De volledige startersgroep doorloopt alle experiences, zodat iedere deelnemer een goed beeld krijgt van de mogelijkheden binnen de BVS en beter kan bepalen waar hij of zij na MIJNSpoor wil starten.

Resultaten van de nieuwe aanpak

Sinds de invoering van deze vernieuwde werkwijze zijn al positieve ontwikkelingen zichtbaar:

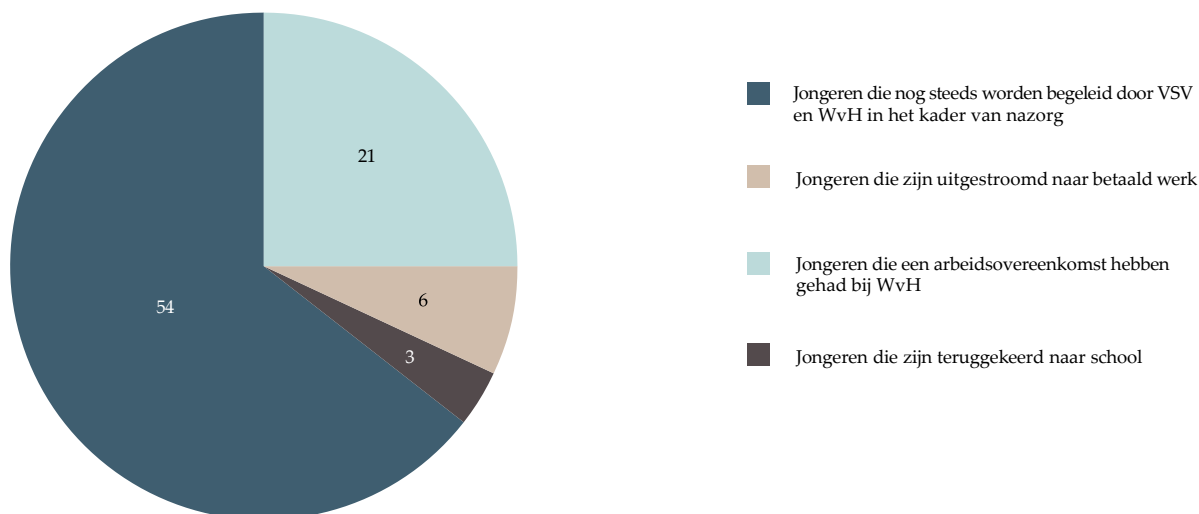
- Hogere opkomst en continuïteit bij MIJNSpoor
- Betere doorstroom van trajectmedewerkers naar een ontwikkelsfeer
- Kortere gemiddelde doorlooptijd binnen MIJNSpoor
- Verbeterde overdracht van trajectmedewerker naar ontwikkelsfeer, met concrete aanpassingen in samenwerking tussen MIJNSpoor, voorman en ontwikkelcoach
- Positieve eerste indruk van trajectmedewerkers bij de kennismakingsbijeenkomst
- Meer onderdelen binnen MIJNSpoor actief, afgerond en geborgd, zoals: toestemmingsverklaring, Experiences, MIJNveiligheid, Veilig werken langs de weg, VOG, MIJNWork, Doelgroepregister, MIJNProfiel, competenties, Mesis, PLR-aanmelding en Taalmeter. Hierdoor is de basis en start van trajectmedewerkers verbeterd
- Meer inzicht in uitstroomkansen voor trajectmedewerkers, waarbij zij zelf actiever worden en meer regie krijgen over hun traject
- Drempelverlagende en motiverende werking van MIJNSpoor: positieve groepsdynamiek en interactie zorgen ervoor dat trajectmedewerkers zich opener en kwetsbaarder durven opstellen
- Korte lijnen en snellere opvolging bij trajectmedewerkers die niet aanwezig zijn
- Eerste stappen gezet in de realisatie van een spreekuur met Buurtteams Heerlen

Jongerenproject

In 2024 hebben 84 jongeren uit Parkstad deelgenomen aan een traject binnen het Vroegtijdig Schoolverlater (VSV)-project, in samenwerking met WvH en WSP Parkstad. Dit traject omvat verschillende workshops, verzorgd door VSV, waarin moeilijk bereikbare jongeren die nog geen opleiding hebben afgerond begeleid worden naar een passend ontwikkelpad.

In een later stadium sluit een gespecialiseerde ontwikkelcoach van WvH aan om te beoordelen welke jongeren geschikt zijn voor een vervolgtraject binnen WvH. Indien passend, vindt een warme overdracht plaats en nemen de jongeren deel aan MIJNSpoor, gevolgd door een arbeidsovereenkomst bij WvH en een intensief ontwikkeltraject waarin de jongeren worden begeleid naar regulier werk.

Resultaten 2024



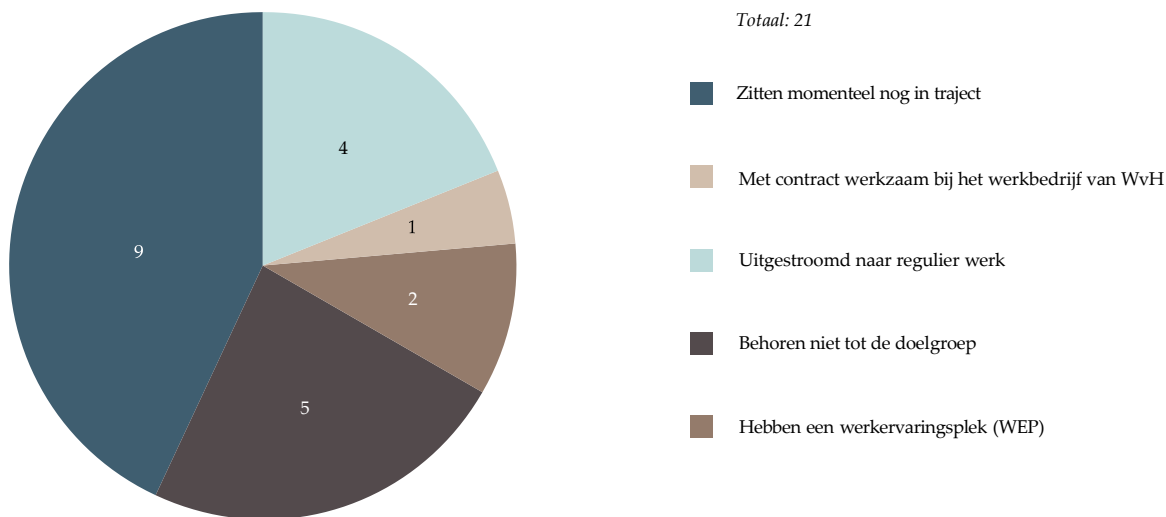
Ultimo 2024 liepen er nog 9 contracten, en in 2025 start nagenoeg iedere maand een nieuwe groep met het traject.

Ontwikkeltrajecten voor anderstaligen

Binnen WvH geloven we in de kracht van inclusie en het bieden van kansen aan anderstaligen om hun talenten optimaal te benutten. Daarom hebben we de afgelopen jaar gewerkt aan het verder borgen van het duale taaltraject en zijn we in 2024 gestart met de pilot Z-route.

Het duaal taaltraject is na een aantal succesvolle pilotprojecten nu structureel ingebed in onze bedrijfsvoering met de daarbij horende gespecialiseerde formatie. Dit traject biedt anderstaligen de mogelijkheid om de Nederlandse taal in een professionele omgeving te oefenen, waardoor ze sneller en effectiever integreren. Ook in 2024 heeft dit geresulteerd in succesvolle trajecten waarin deelnemers zich zowel op taalkundig als vaktechnisch vlak ontwikkeld hebben.

Resultaten 2024



In 2024 zijn we gestart met de Z-route als pilotproject, met als doel een snellere integratie voor inburgeraars te bevorderen door extra taal en participatievaardigheden te leren. In totaal zijn 17 deelnemers gestart. Gedurende de pilot krijgen deelnemers intensieve ondersteuning om zowel sociale als praktische vaardigheden te versterken.

Tevens zijn we in 2024 gestart met de voorbereiding op de MAP (Module Arbeidsmarkt en Participatie), een praktijkgerichte cursus die inburgeringsplichtigen voorbereidt op succesvolle deelname aan de arbeidsmarkt. De verdere uitwerking vindt plaats in 2025.

‘Geen Bullshit’

In maart 2024 is de pilot “Geen Bullshit”, een experimenteel arbeidsmarktproject van start gegaan, een innovatief arbeidsmarktproject van de gemeente Heerlen, WSP Parkstad, Werk voor Heerlen en de Bovengrondse Vakschool. De belangrijkste resultaatgebieden zijn:

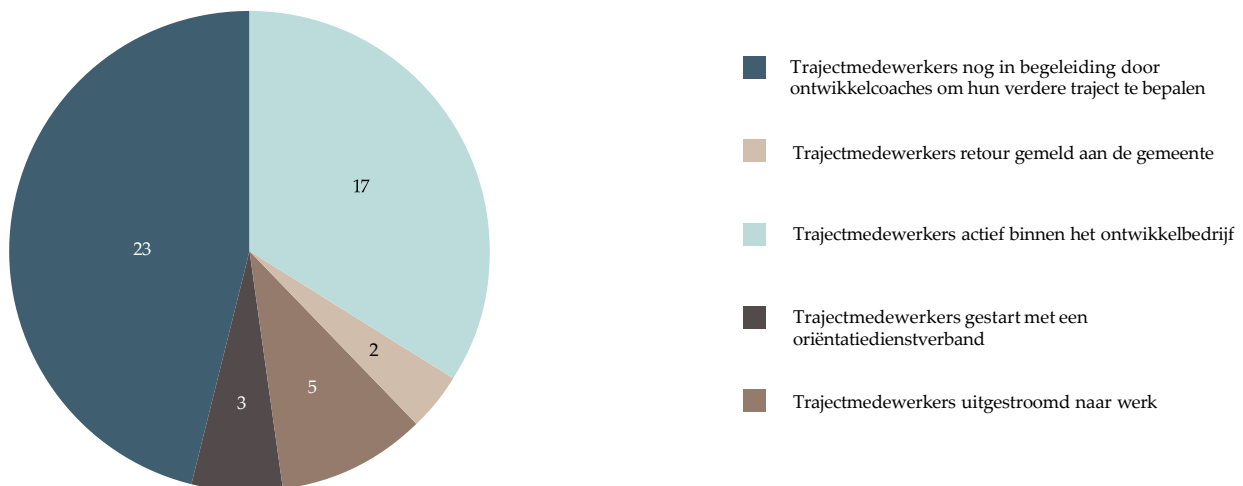
- Bemiddelingen naar reguliere werkgevers
- Nieuwe instroom Bovengrondse Vakschool
- Exposure Bovengrondse Vakschool

Veel mensen ervaren belemmerende overtuigingen die hen tegenhouden om aan het werk te gaan, zoals *“ik heb schulden, dus werken heeft geen zin”* of *“ik weet niet wat ik wil”*. Om deze drempels te verlagen, is een experiment gestart waarbij app-berichten werden verstuurd naar mensen in het uitkeringenbestand.

Resultaten van de pilot

- 2145 berichten verzonden aan potentiële trajectmedewerkers
- 119 positieve reacties ontvangen
- 50 dossiers aangemaakt voor de doelgroep “Geen Bullshit”

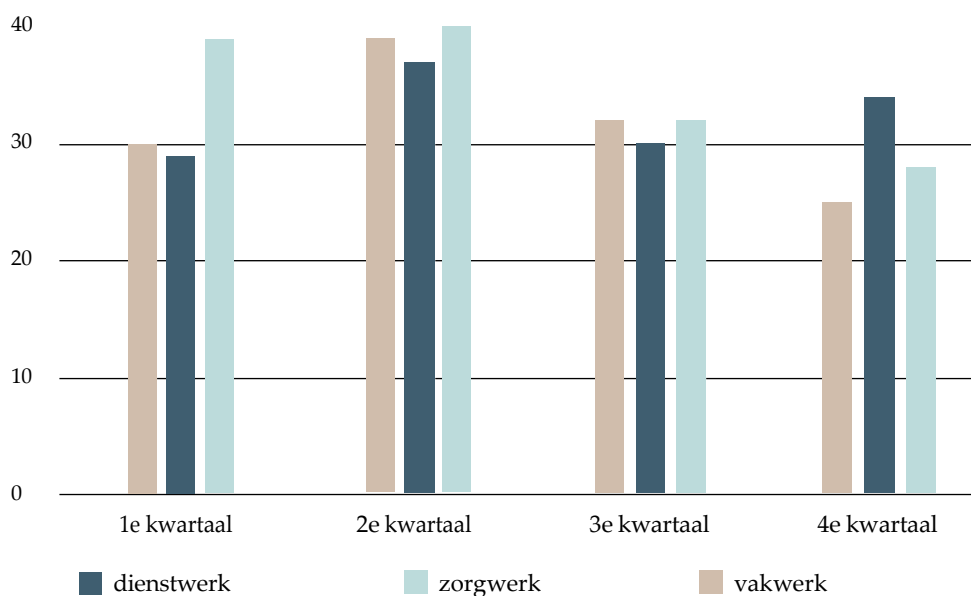
Op 31-12-2024 waren:



Het project loopt tot en met het eerste kwartaal van 2025 en zal na afronding geëvalueerd worden.

Doorstroom binnen de ontwikkelsferen

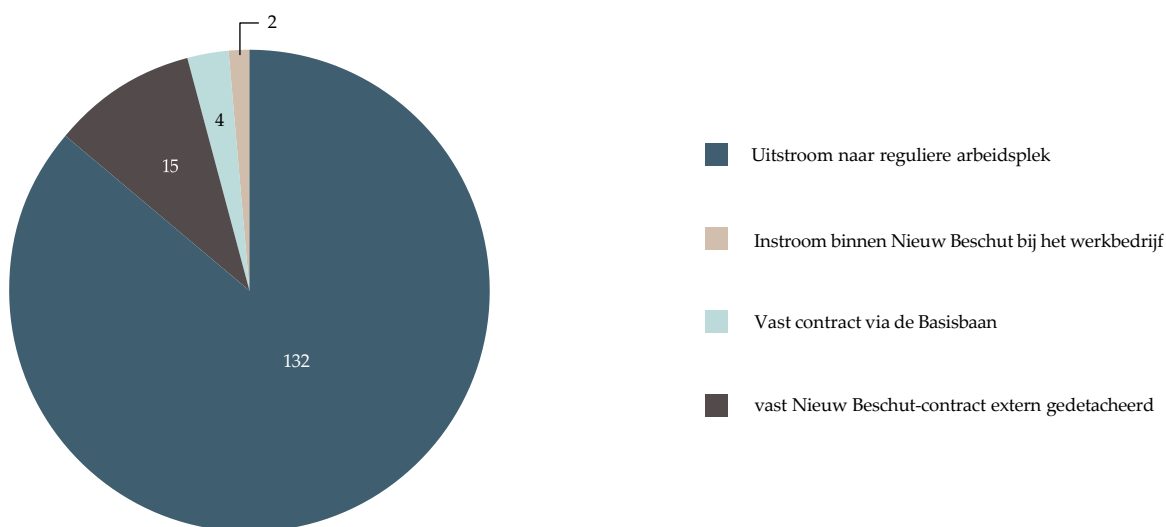
De ontwikkelsferen zijn in 2024 verder doorontwikkeld. Deze doorontwikkeling wordt in het hoofdstuk Bovengrondse Vakschool verder toegelicht. In onderstaande tabel wordt zichtbaar hoe de verdeling van de trajectmedewerkers binnen de diverse ontwikkelsferen tot stand komt.



De bezetting binnen de ontwikkelsferen is redelijk constant, waarbij we in de tweede helft van het jaar lichte daling zien. Daling als gevolg van beperkte instroom en uitval.

Uitstroom

In 2024 zijn 153 trajectmedewerkers succesvol uitgestroomd naar werk. De verdeling hiervan is als volgt:



Daarnaast heeft WerkvoorHeerlen 12 personen begeleid bij de terugkeer naar school.

Voor verificatiedoeleinden
behorend bij onze verklaring

Werkervaringsplekken bij externe werkgevers

WerkvoorHeerlen plaatst trajectmedewerkers ook op werkervaringsplekken bij externe werkgevers. In 2024 werden 61 aanvullende plaatsingen gerealiseerd.

Oriëntatie-dienstverbanden binnen het project “Geen Bullshit”

In 2024 is ervoor gekozen om trajectmedewerkers binnen het project “Geen Bullshit” oriëntatie-dienstverbanden aan te bieden. Dit initiatief stelt hen in staat zich te ontwikkelen binnen een contract en tegelijkertijd een inkomen te ontvangen, met als doel een extra stimulans richting de arbeidsmarkt.

Uitstroom afzien van uitkering

In 2024 hebben 49 mensen afgezien van hun uitkering na binnenkomst bij WerkvoorHeerlen. Daarnaast heeft team beheer 61 maatregelen opgelegd.

Duurzaamheidscheck Nazorg

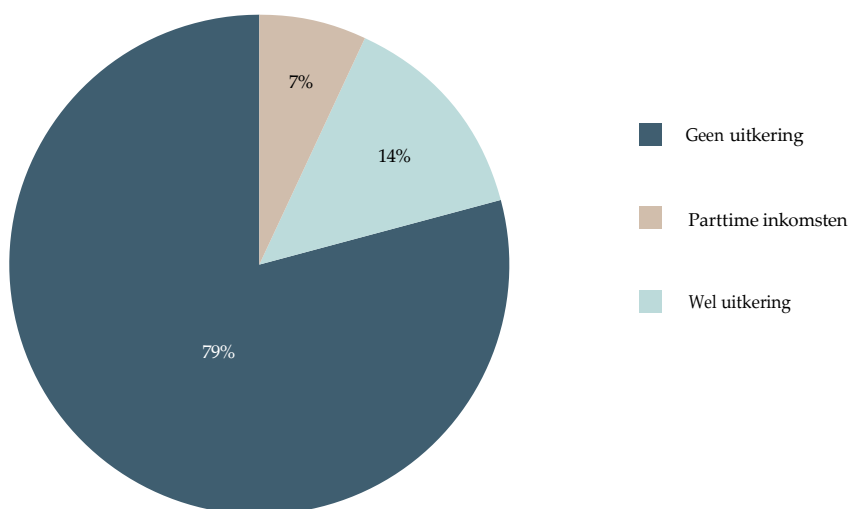
Zoals elk jaar toetst WvH de duurzaamheid van de plaatsingen. Dit houdt in dat getoetst wordt in hoeverre de uitgestroomde kandidaten nog steeds geen aanspraak maken op een uitkering.

Resultaat plaatsingen

In het jaar 2024 hebben we 149 personen geplaatst (136 en 13 naar school): 86%

In de jaren 2022 en 2023 bedroeg dit 85%.

- 118 personen zijn na check nog steeds uit de uitkering en wordt Nazorg geleverd.
- 10 personen hebben parttime inkomsten.
 - 5 personen worden begeleid door het WSP (overdracht).
 - 5 personen worden begeleid door WVH (Nazorg).
- 21 personen hebben wel een uitkering:
 - 11 personen worden weer begeleid door WVH (traject).
 - 10 personen worden begeleid door de gemeente omdat een traject naar werk op dit moment niet passend is (overdracht).

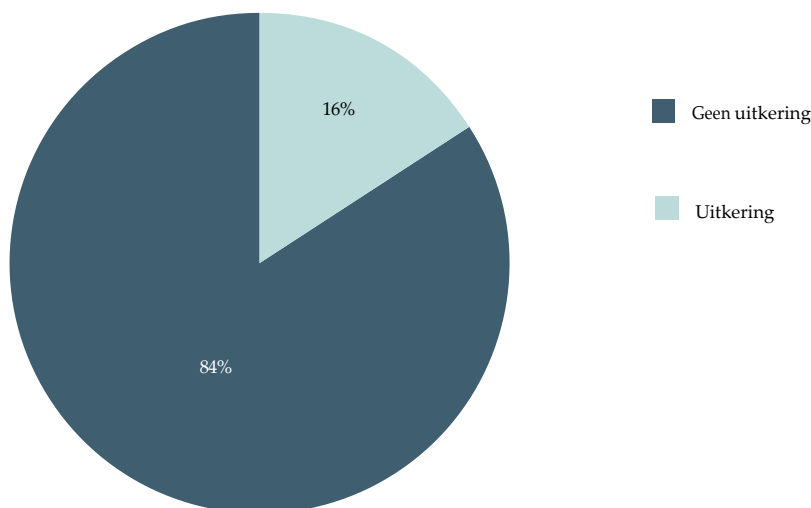


Afzien van uitkering wegens aanbod WerkvoorHeerlen: 84%

In 2022 was het percentage “Afzien” 85%, in 2023 83%. Nu een kleine stijging naar 84%. In absolute cijfers is het aantal in deze categorie echter gehalveerd. Dit betekent dat het 84% van mensen die afziet van uitkering een jaar later nog steeds geen aanspraak maakt op de uitkering. Vooruitlopend op de wet arbeidsmarkt in balans wordt er minder op handhaving ingezet en meer op positieve instroom. Maatregeltrajecten worden als middel ingezet om deel te nemen aan traject en niet om mensen uit de uitkering te halen.

In het jaar 2024 hebben 49 personen afgezien van de uitkering wegens het aanbod van WerkvoorHeerlen.

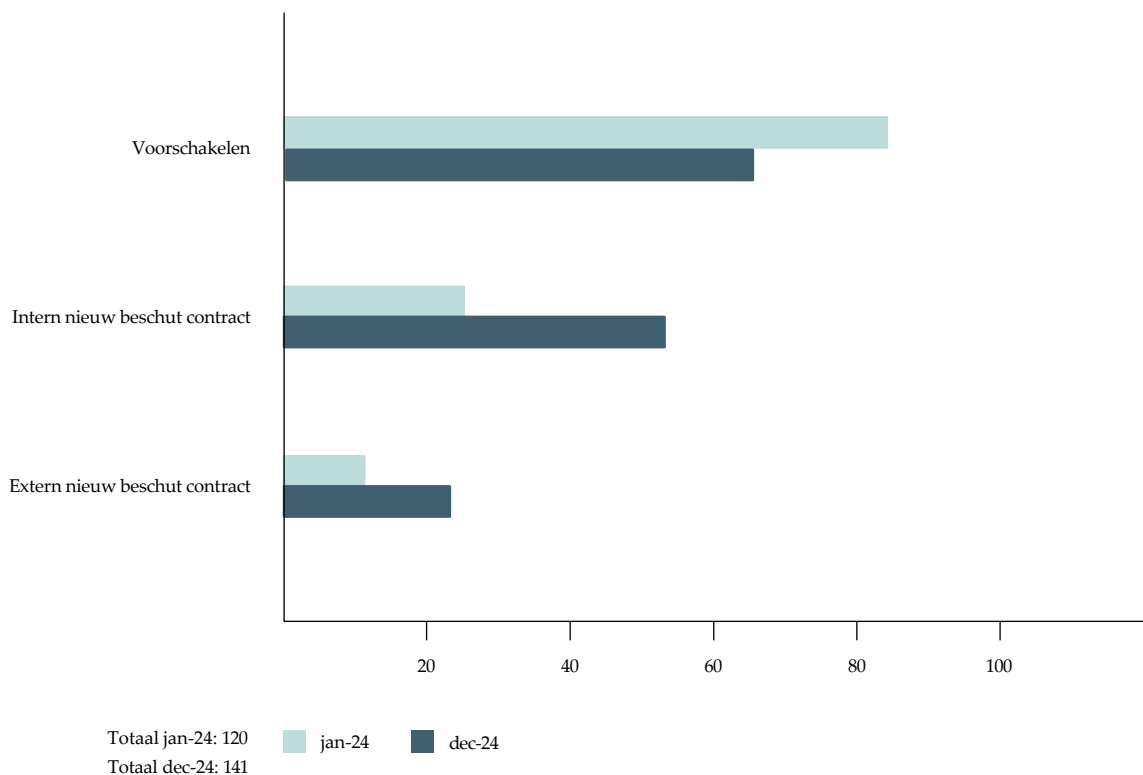
- 41 zijn na check nog steeds uit de uitkering.
- 8 hebben wel een uitkering:
 - 4 personen worden begeleid door WVH (traject).
 - 4 personen worden begeleid door de gemeente omdat een traject naar werk op dit moment niet passend is (overdracht).



Nieuw Beschut

Nieuw Beschut is een wettelijke regeling voor mensen die een beschermde werkomgeving met begeleiding en aanpassingen nodig hebben. Het aantal beschutte banen die gemeenten per jaar minimaal moeten bieden, staan vermeld in ministeriële regelingen. Voor de gemeente Heerlen betrof dit een taakstelling van 106 banen voor 2024.

Aantallen, begin 2024 en eind 2024



In 2024 heeft de reeds ingezette groei verder doorgezet. Als gevolg van de krimp van de bezetting vanuit de sociale werkvoorziening, ontstaan er arbeidsplekken Sw-populatie in het groen. Hierdoor is in 2024 een aanzienlijke stijging te zien van arbeidsovereenkomsten. Binnen het groen waren er ultimo 2024 31 plekken bezet. Ook binnen het ontwikkelbedrijf hebben 15 trajectmedewerkers een arbeidsovereenkomst. Een aantal een vaste plek, maar het overgrote deel stroomt uiteindelijk door naar een reguliere baan. Daarnaast zijn er nog 7 trajectmedewerkers met een WvH-arbeidsovereenkomst, maar gedetacheerd bij een externe werkgever.

Daarnaast hebben we nog 23 Nieuw Beschutters in caseload

Opleidingen

Praktijkleerroute

WerkvoorHeerlen heeft in 2024 diverse initiatieven opgezet om trajectmedewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling en uitstroom naar werk. De praktijkleerroute (PLR) de methodische aanpak die hieraan ten grondslag ligt met als focus de werknemersvaardigheden (gevalideerd door het Vistacollege). De Praktijkleerroute in het kort:

- 131 nieuwe starters en 48 afgeronde trajecten met een MBO-verklaring
- Subsidie PLR 3de leerweg: Aanvraag 2023 resulteerde in €36.000,- subsidie (afgerond Q1 2024). De aanvraag 2024 heeft geresulteerd in een subsidie (in Q1 2025) van circa €140.000,-

Trainingen en cursussen

Om (traject)medewerkers breed te ondersteunen, is een divers aanbod aan trainingen en cursussen georganiseerd:

- Digitale vaardigheden
- Mobiliteitscentrum: Ondersteuning bij CV's en motivatiebrieven.
- Werkgerichte instructies: VCA-basis, Rijbewijs B, Machinecursussen, Natuurbescherming binnen de Omgevingswet en MIJNgastgerichtheid.
- Veiligheid en weerbaarheid: BHV en ploegleidertrainingen, Omgaan met agressie en geweld, Afstand en Nabijheid, Aanbrengen Tourniquet.
- Oriëntatie en sociale ontwikkeling: Mentorwijs, Harrie Helpt
- Praktische vaardigheden: Fietslessen, Klik en Tik

Met deze brede aanpak wordt een solide basis gelegd voor verdere ontwikkeling en succesvolle uitstroom naar werk.



Bedrijfsbureau

Interne processen

In 2024 heeft het bedrijfsbureau al belangrijke stappen gezet om de organisatie te voorzien van cruciale stuurinformatie. Dit betekent dat de lopende procesoptimalisatie wordt voortgezet, zodat we op een efficiënte manier kunnen voorzien in de benodigde informatie. Door deze optimalisaties kunnen we sneller en nauwkeuriger data verzamelen en analyseren, wat leidt tot beter geïnformeerde beslissingen en een verhoogde operationele efficiëntie. De focus ligt hierbij op het HR- en cliëntvolgsysteem, Compas. Het doel is om de vastlegging zo efficiënt mogelijk te maken en stuurinformatie eenvoudig beschikbaar te stellen. Er zal nader worden onderzocht wat de best passende technologieën en processen zijn om de organisatie te ondersteunen in haar groei en ontwikkeling.

Inkoop

Op het gebied van inkoop zijn er stappen gezet door middel van gedegen leveranciersonderhandelingen, optimalisatie van het bestelproces, en het uitzetten van de aanbesteding voor kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen. Deze aanpak zorgt ervoor dat de inkoop tegen zo gunstig mogelijke prijzen plaatsvindt, wat een directe positieve impact heeft op de kostenbeheersing en efficiëntie van de organisatie.

Het aanbestedingsproces voor kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) is in gang gezet en zal in 2025 worden afgerond. Dit proces is een cruciale stap in het waarborgen van de kwaliteit en beschikbaarheid van essentiële materialen voor de organisatie. Het doel is om een betrouwbare leverancier te vinden die aan onze eisen voldoet en bijdraagt aan de continuïteit en veiligheid van WerkvoorHeerlen.

Daarnaast is het bestelproces geoptimaliseerd. Er zijn wijzigingen in het bestelproces doorgevoerd die positief hebben bijgedragen aan de efficiëntie en nauwkeurigheid van de bestellingen. Door het gebruik van duidelijke bestellijsten is het bestelproces gestroomlijnd, wat niet alleen tijd bespaart maar ook de kans op fouten vermindert. Dit resulteert in een soepelere werking van de inkoopafdeling en een betere samenwerking met afdelingen en leveranciers.

Subsidies

WerkvoorHeerlen zet zich actief in voor de ontwikkeling en ondersteuning van trajectmedewerkers. Het aanvragen van subsidies speelt hierin een steeds prominentere rol en helpt ons effectief te werken aan het verhogen van instroom, doorstroom of duurzame uitstroom. WvH heeft expertise in huis om subsidiekansen en mogelijkheden zo goed mogelijk te benutten.

Door een extern subsidieadviseur is een training verzorgd 'financiële regelingen: leren en werken' voor onze medewerkers om hun op deze wijze ook mee te nemen in het zien van subsidiekansen.

RMT-gelden

In 2024 is ingezet op de RMT-gelden, waarbij een verzoek wordt gedaan bij Team Regionaal Mobiliteitsteam (onderdeel van Werkcentrum Zuid-Limburg) voor dekking van de kosten van een product, dienst of cursus ter bevordering van de uitstroom naar werk. We hebben hier ruim gebruik van gemaakt en voor circa € 24.000 subsidie verkregen voor onze trajectmedewerkers, wat heeft geleid tot positieve resultaten en een verhoogde uitstroom naar werk. Dankzij deze ondersteuning hebben trajectmedewerkers waardevolle vaardigheden opgedaan en hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk verbeterd.

ESF

Sinds 2022 participeert Werk voor Heerlen (WvH) ook in het ESF-traject (Europees Subsidiefonds) in diverse tijdvakken, waarbij onze werkzaamheden op gebied van arbeidsparticipatie mits voldaan aan bepaalde voorwaarden, subsidiabel zijn.

Het tijdvak 01-11-2022 t/m 31-01-2024 van de ESF+ is afgerond en gecontroleerd en zal lopende 2025 definitief worden vastgesteld. De gerealiseerde subsidie door WvH ten behoeve van de regio bedraagt naar verwachting circa € 350.000,- (in het tijdvak 2020-2022 reeds € 616.000,-). Het tweede tijdvak van ESF+ is lopende, waaraan WvH wederom participeert.

Praktijkleren

In 2024 is twee maal een subsidie aangevraagd voor het praktijkleren in de derde leerweg. Een deel is reeds toegekend en betaald. Een andere aanvraag is in november 2024 ingediend, hiervoor zal in Q1 2025 de beschikking worden ontvangen vanuit RVO. Bij de tweede aanvraag is hoog ingezet, dit heeft geresulteerd in subsidieopbrengsten ad circa € 140.000

Tevens is er bij het RVO een aanvraag ingediend voor medewerkers die een MBO-opleiding in BBL-vorm volgen, deze aanvraag is positief toegekend en uitbetaald.



Jaarverslag HR

Hoogtepunten en successen 2024

1. Verbeterd onboarding programma. Ons vernieuwde onboarding programma heeft gezorgd voor een warm welkom en een soepele integratie van nieuwe medewerkers. Door een gestructureerde informatieoverdracht voelden zij zich sneller thuis en konden zij hun weg binnen de organisatie efficiënt vinden. De positieve reacties onderstrepen de waarde van een sterke start binnen het bedrijf.
2. Evaluatiegesprekken voor continue ontwikkeling. In 2024 hebben we een systematische aanpak geïmplementeerd voor evaluatiegesprekken. Deze gesprekken vonden plaats na de proeftijd en bij afloop van tijdelijke contracten, waardoor medewerkers waardevolle feedbackmomenten kregen. Vanaf volgend jaar breiden we deze uit met tussentijdse evaluaties voor medewerkers met een vast contract, zodat we prestaties en groei nog beter kunnen begeleiden.
3. Verhoogde zichtbaarheid van HR. Door de invoering van een HR-spreekuur is de toegankelijkheid van HR sterk verbeterd. Tweemaal per week zijn HR-professionals aanwezig in een aparte spreekkamer waar medewerkers laagdrempelig terecht kunnen met vragen. Dit initiatief heeft de interactie tussen HR en medewerkers versterkt en bijgedragen aan een open en ondersteunende werkomgeving.

Instroom/uitstroom contracten

WerkvoorHeerlen kent diverse vormen van contracten, zoals contracten voor trajectmedewerkers, jongeren en Nieuw Beschut. Met name deze laatste groep kent vanwege de doelstelling een behoorlijke stijging.

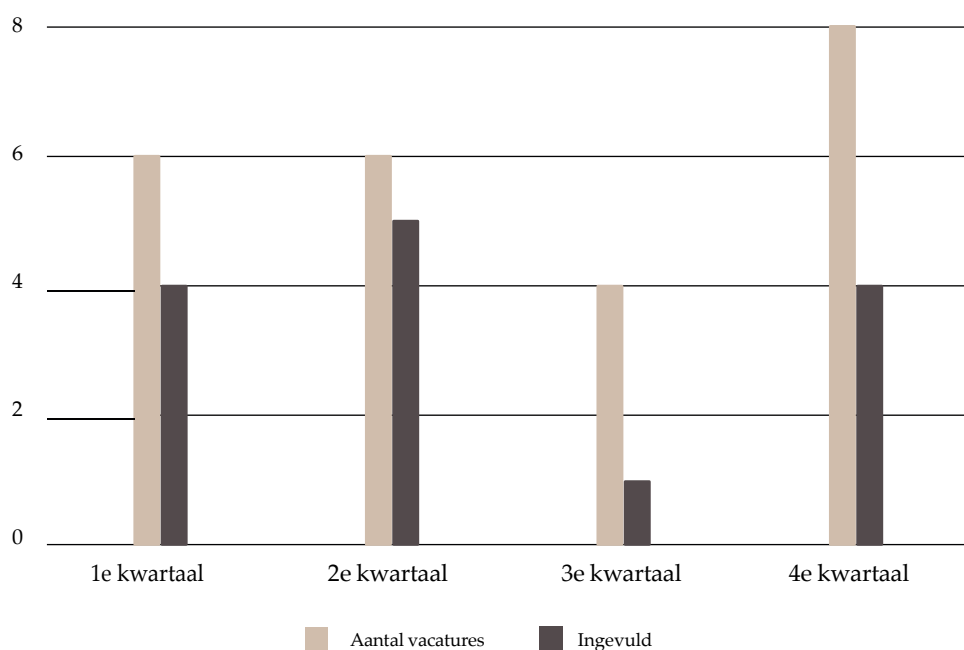
Gedurende het jaar hebben we een behoorlijk aantal nieuwe stafmedewerkers verwelkomd via verschillende kanalen. Naast directe aanwervingen, hebben we in 2024 ook gebruik gemaakt van externe intermediairs en ZZP'ers om tijdelijke posities te vervullen. Dit bood ons de flexibiliteit om snel te reageren op vervanging bij ziekte, tijdelijke functies of specifieke opdrachten.

Onder het stafpersoneel hebben we afscheid genomen van een aantal gewaardeerde collega's die bij ons een waardevolle bijdrage hebben geleverd. Dit vertrek is niet alleen een einde, maar ook een nieuw begin – zowel voor hen als voor onze organisatie.



Wervingsinspanningen

In 2024 heeft de HR-afdeling zich actief ingezet om talent aan te trekken dat bijdraagt aan de groei en het succes van onze organisatie. Onze wervingsstrategie was erop gericht om niet alleen gekwalificeerde kandidaten te vinden, maar ook talenten die passen bij onze bedrijfscultuur. We hebben gebruik gemaakt van diverse wervingskanalen, waaronder vacaturesites, social media en via intermediairs.

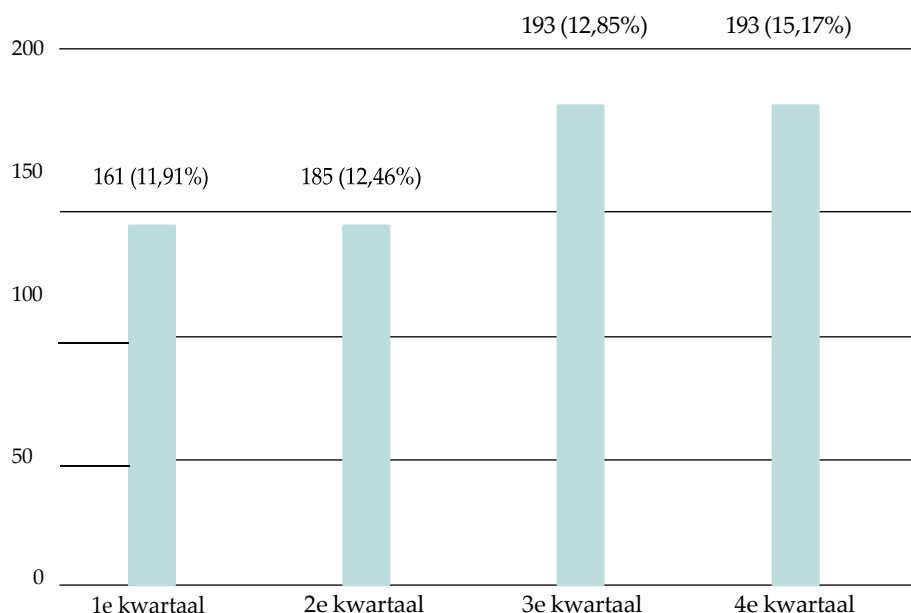


Voor het komend jaar blijven we gefocust op het verder verfijnen van onze wervingsstrategie. De HR-afdeling blijft zich inzetten om het beste talent aan te trekken en onze organisatie naar een hoger niveau te tillen.

Ziekteverzuimpercentage

In 2024 zagen we een geleidelijke stijging in het ziekteverzuim binnen onze organisatie. Deze stijging is te zien binnen al onze groepen medewerkers (zowel traject als regulier). Gedurende het jaar werden diverse factoren zichtbaar die bijdroegen aan deze toename, zoals seizoensgebonden griep, werkgerelateerde belasting en persoonlijke omstandigheden van medewerkers. Hoewel een zekere mate van verzuim onvermijdelijk is, blijven we ons actief inzetten om het welzijn van onze medewerkers verder te verbeteren. Dit doen we door tijdige signalering, passende ondersteuning en een focus op preventie. In het komende jaar zullen we extra aandacht besteden aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, zodat medewerkers gezond en gemotiveerd aan het werk kunnen blijven.

Met gerichte interventies en een ondersteunend beleid streven we ernaar het verzuim terug te dringen en een werkomgeving te creëren waarin medewerkers zich gesteund voelen.



Cao beloning

In 2024 hebben we een stijging van de loonkosten gezien, wat deels te verklaren is door twee Cao-verhogingen die zijn doorgevoerd. Per 01-01-2024 zijn de salarissen van de Cao Gemeenten gestegen met 4,75% en per 01-10-2024 zijn de salarissen van de Cao Gemeenten gestegen met 1,25%. De Cao 'Aan de slag' kent een loonsverhoging van 3,1% in juli 2024.

Uitgebreid Medewerkerstevredenheidsonderzoek: eerste digitale uitvoering

In 2024 heeft WerkvoorHeerlen een vernieuwd en uitgebreid medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Voor het eerst is gekozen voor een digitale aanpak, waarmee we efficiënter en gedetailleerder inzicht hebben gekregen in de ervaringen en behoeften van onze medewerkers.

Dankzij de digitale werkwijze konden we een grotere groep medewerkers bereiken en hen op een laagdrempelige manier de mogelijkheid bieden om hun mening te delen. Dit heeft geleid tot een hogere respons (stijging response met 5%) en een scherper beeld van de aspecten die bijdragen aan werktevredenheid en verbeterpunten binnen de organisatie.

We hebben waardevolle feedback ontvangen over waar we onze processen en communicatie verder kunnen optimaliseren om een nog betere werkomgeving te creëren.

De inzichten uit dit onderzoek vormen de basis voor gerichte verbeteracties, zodat we blijven investeren in een betrokken, gemotiveerd en tevreden team. Het digitale format zal in de toekomst verder worden doorontwikkeld om de medewerkerstevredenheid structureel te monitoren en versterken.



Werkbedrijf

Sinds 2015 voert WerkvoorHeerlen vanuit het werkbedrijf werkzaamheden uit in het groen, inclusief het ledigen van prullenbakken, papierprik, hondendrollen zuigen bij uitlaatplaatsen alsook het onderhoud van het Maankwartier, verkeersborden en van begraafplaatsen.

In 2024 is na constructief overleg tussen gemeente Heerlen en WerkvoorHeerlen het areaal voor wat betreft het groenonderhoud verkleind en met name gericht op Heerlen-Noord. De overige opdrachten zijn ongewijzigd. Bij het verkleinde areaal is tevens gekeken hoe frictiekosten zo laag mogelijk gehouden kunnen worden door het afkopen van leasecontracten voor het wagenpark of door de vrachtwagen op een andere manier in te zetten.

De personele bezetting als gevolg van de krimp van de Sw-populatie bleef ook 2024 een aandachtspunt. In 2024 is een daling te zien van 106 fte naar 93 fte van de Sw-populatie. Naast de krimp als gevolg van de pensioengerechtigde leeftijd, maakt men ook in toenemende mate gebruik van seniorenregelingen. Om te anticiperen op deze ontwikkeling, zijn in het werkbedrijf ook in toenemende mate arbeidsplekken beschikbaar voor medewerkers Nieuw Beschut. In 2025 groeit dit aantal naar 40 arbeidsplekken Nieuw Beschut.



Bovengrondse Vakschool

Inhuizing Passartweg

Begin 2024 verhuisde WerkvoorHeerlen na een ingrijpende verbouwing van het tijdelijk onderkomen aan de Diepenbrockstraat naar de locatie aan de Passartweg. Het pand is volledig gerenoveerd en beschikt over voldoende ruimte voor verdere doorontwikkeling. De verhuizing is grotendeels gerealiseerd in eigen beheer met onze eigen (traject)medewerkers.

Met de gemeente zijn in 2024 afspraken gemaakt omtrent de financiering van een aantal opleverpunten zodat het een volwaardige leer- en werkplek wordt. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld een afgewerkt buitenterrein. Daarnaast zijn een aantal werkzaamheden geïntegreerd in de ontwikkel- en werksferen. Onderhoud van het terrein wordt bijvoorbeeld uitgevoerd door additioneel groen en de werksfeer bouw neemt na een samenwerking met Avanti het schilderwerk voor haar rekening.

Ontwikfelsferen

De primaire doelstelling van WerkvoorHeerlen is om mensen in een veilige werkomgeving medewerkersvaardigheden aan te leren. Denk hierbij aan op tijd komen, leiding accepteren en jezelf tijdig ziekmelden. Deze werkzaamheden worden in zogenaamde ontwikkel-sferen uitgevoerd. In een ontwikkel-sfeer hoeven de werkzaamheden nog niet meteen goed te worden uitgevoerd.

WerkvoorHeerlen heeft 3 ontwikkel-sferen: Zorgwerk, Vakwerk en Dienstwerk. Elk van deze “werksferen” heeft meerdere werksferen als onderwerp. Onder Vakwerk valt Groen, Bouw en Techniek. Voor Zorgwerk is dit Horeca, Zorg en Schoonmaak en voor Dienstwerk is dit Toezicht, Logistiek en Zakelijke dienstverlening.

De kwaliteitseisen van werkgevers in de regio zijn bepalend voor de inhoud van de werkzaamheden binnen elke ontwikkel-sfeer.

In de tweede helft van 2024 heeft het Ontwikkelbedrijf belangrijke stappen gezet in de professionalisering van processen. Er zijn geactualiseerde richtlijnen vastgesteld voor praktijkroutes en bijbehorende werkinstructies, waarmee de organisatie zich optimaal heeft voorbereid op de nieuwe situatie.

Daarnaast zijn nieuwe samenwerkingen aangegaan met diverse maatschappelijke en sportieve initiatieven, waaronder sportvereniging De Dem, buurtorganisaties en het platform 't Heerlens Heitje. Door deelname aan buurtdagen, opschoondagen, de FranssenFranken wielerronde en het evenement Kerst in Kasteel Hoensbroek heeft het Ontwikkelbedrijf een zichtbare bijdrage geleverd aan de gemeenschap.

Sport, beweging & vitaliteit. Gezondheid en welzijn blijven een belangrijk speerpunt. In samenwerking met Move4Vitality en Nationaal Programma Heerlen-Noord (NPHLN) krijgen trajectmedewerkers de kans om op laagdrempelige wijze actief te bewegen en sporten, onder begeleiding van ervaren sportcoaches. Daarnaast wordt dagelijks vers fruit aangeboden als gezonde snack, om bij te dragen aan een vitale werkomgeving.

Club Coördinator: een nieuwe samenwerking. Sinds eind 2024 is de Club Coördinator actief als onderdeel van een gezamenlijke inspanning met de gemeente Heerlen, NPHLN en diverse sportclubs. Sportverenigingen en het Ontwikkelbedrijf fungeren als 'vind- en vormplaatsen' voor talentontwikkeling, sport & gezondheid en gemeenschapsvorming. Door deze samenwerking wordt de instroom bij zowel de sportclubs als het Ontwikkelbedrijf vergroot, en worden sport en ontwikkeling sterker verankerd binnen de regio.

Samenwerking met de Voedselbank. In de tweede helft van 2024 is gestart met de samenwerking met de Voedselbank Limburg-Zuid, waar begin 2025 de gloednieuwe winkel aan de Passartweg 150 in Heerlen geopend werd. Een plek waar klanten zelf boodschappen kunnen doen in plaats van een traditioneel voedselpakket af te halen. De diverse werksferen binnen de BVS sluiten goed aan bij de werkzaamheden van de Voedselbank, waarbij medewerkers bijdragen aan de winkelomgeving, logistiek en klantbegeleiding.

Ontwikkel sfeer Zorgwerk

In de ontwikkel sfeer Zorgwerk onderscheiden we de werksferen Horeca, Zorg en Schoonmaak. Er worden werkzaamheden ingezet om werknemersvaardigheden te ontwikkelen en tevens de kandidaat te motiveren met interessante werkzaamheden en oriëntatie op toekomstige beroepen. Denk daarbij aan MIJNontbijt, hospitality, spoelkeuken en Barista-bar.

Resultaten Zorgwerk

- Zorg: Vakschool NobamaCare reeds actief. Voorbereiding partnership Meander: Streefdatum implementatie 2de kwartaal 2025. Eerste gesprekken voor het realiseren van Peuteropvang op de BVS ingaande schooljaar 2025/2026.
- Schoonmaak: Voorbereiding partnership Vebego Schoonmaak. Streefdatum implementatie 2de kwartaal 2025.



- Horeca: Voorbereiding partnership met o.a. Voncken, Van der Valk en VijgenInc. Streefdatum implementatie 2de kwartaal 2025. Voorbereidende gesprekken Rob Geus voor verdieping werksfeer Horeca/Schoonmaak.

Ontwikkelingsfeer Dienstwerk

In de ontwikkelingsfeer Dienstwerk onderscheiden we de werksferen Logistiek, Zakelijke dienstverlening en Toezicht. Binnen de werksferen worden vaktechnische vaardigheden volledig gebaseerd op kwaliteitseisen werkgevers.

Er worden werkzaamheden ingezet om werknemersvaardigheden te ontwikkelen en tevens om de kandidaat te motiveren met interessante werkzaamheden en oriëntatie op toekomstige beroepen. Denk daarbij aan het distributiecentrum, de (interne) vervoerslijn, hospitality, balie/receptie en begeleiden van werkbezoeken. Zo mochten we ON12, minister Mona Keijzer, Groene Metropool, Ondernemers Parkstad Limburg en vele gemeenten uit Nederland, Duitsland en België verwelkomen

Resultaten Dienstwerk

- Logistiek: Bedrijfsspecifieke vakschool Boston Scientific reeds actief.
- Partnership met o.a. Medische logistiek bedrijven (Beyond bedrijven), Berner, Heusschen Schrouf, GXO in voorbereiding. Streefdatum implementatie 2de kwartaal 2025. In voorbereidingsgesprek met Hanos en Sligro.
- Zakelijke Dienstverlening: partnership met o.a. Fransen Franken.
- Overkoepelend: opbouw vervoerlijn in samenwerking Taxi Van Meurs (samenwerking tussen Flexiforum Kerkrade, Beter Buren Brunssum en BVS (WvH)). Streefdatum implementatie 2de kwartaal 2025.
- Uitbreiding dienstverlening voor bijzondere doelgroepen zoals opbouw Nieuw Beschut lijn binnen Boston Scientific. Streefdatum implementatie 3de kwartaal

Ontwikkelingsfeer Vakwerk

In de ontwikkelingsfeer Vakwerk onderscheiden we de werksferen Techniek, Groen en Bouw. Er worden werkzaamheden ingezet om werknemersvaardigheden te ontwikkelen en tevens de kandidaat te motiveren met interessante werkzaamheden en oriëntatie op toekomstige beroepen. Denk daarbij aan de moestuin, installatietechniek, elektrotechniek, machine-onderhoud en tegelzetten.

Resultaten Vakwerk

- Bouw: Generieke Vakschool Bouw reeds actief met werkgevers als o.a. Habenu van de Kreeke en A-tuinhuis. In voorbereidingsgesprek met Weller, Wonen Zuid, Heijmans infra, Botterweck. Vanaf 2024 wordt er structureel vanuit Bouw gewerkt in en rond het gebouw aan de Passartweg.
- Techniek: Bedrijfsspecifieke vakschool Loven reeds actief. In voorbereiding gesprek met Elektro Scheppers en Meex. Fietstechniek geprofessionaliseerd; in 2024 bijna 300 fietsen aan kinderen verstrekt via stichting Leergeld.
- Groen: Werkbedrijf WerkvoorHeerlen. Additioneel Groen is verder doorontwikkeld.

Jaarrekening 2024

In de jaarrekening wordt het jaar 2024 met het voorgaand jaar 2023 weergegeven. Zowel het jaar 2023 als het jaar 2024 zijn gelijk aan het kalenderjaar. De staat van baten en lasten wordt ook vergeleken met de begroting 2024.

Balans voor resultaatbestemming

Activa	2024 €	2023 €
Vaste activa		
Materiële vaste activa	56.267	71.871
Vlottende activa		
Vorraden	60.582	45.743
Debiteuren	380.806	130.117
Te vorderen loonkostensubsidie	0	0
Overlopende activa	1.378.976	1.517.407
Belastingen en premies	46.269	148.578
Liquide middelen		
Bank	534.272	594.662
Kas	200	138
Totale waarde activa	2.457.373	2.508.516
Passiva	2024 €	2023 €
Vermogen		
Bestemmingsreserve		
Onverdeeld resultaat	0	13.814
Saldo van baten en lasten	465.199	13.981
Schulden		
Langlopende schulden	44.501	59.282
Kortlopende schulden		
Kortlopend deel schuld	14.781	13.653
Crediteuren	523.794	1.856.813
Te betalen vakantiegelden	362.821	257.495
Overlopende passiva	171.420	293.478
Belastingen en premies	874.857	0
Totale waarde passiva	2.457.373	2.508.516

Voor verificatiedoeleinden
behorend bij onze verklaring

Staat van baten en lasten

	2024	2023	Begroting
	€	€	2024
Baten			€
Opdrachten Gemeente Heerlen en derden	1.565.330	8.091.856	3.528.028
Loonkostensubsidie c.q. bijdrage participatiefonds	1.068.673	1.068.673	2.760.049
Overige subsidies en bijdragen	10.529.117	2.558.045	9.358.028
Totale opbrengsten	13.816.153	11.718.574	15.646.105
	2024	2023	Begroting
	€	€	2024
Lasten			€
Personeel	10.971.212	9.824.528	12.869.636
Uitvoering	923.332	1.020.321	995.683
Huisvesting	758.498	297.156	1.071.091
Algemene kosten	696.289	547.950	671.591
Afschrijvingen	15.604	14.639	38.104
Totale lasten	13.364.935	11.704.593	15.646.105
Resultaat	451.219	13.981	0

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.

Grondslagen voor 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 ingebruikname.

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.

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 inbegrepen onder de afschrijvingen, boekwinsten echter alleen voor zover de boekwinsten niet in mindering zijn gebracht op vervangende investeringen.



Toelichting op de balans per 31 december 2024

Materiële vaste activa

In 2024 hebben er geen investeringen plaatsgevonden. In 2023 hebben we geïnvesteerd in een nieuwe heetwaterunit ter vervanging van de oeliatecs met bijbehorend voertuig op basis van huurkoop. De inventaris, de schaftwagens en de hondendrollenzuiger zijn volledig afgeschreven.

Omschrijving	Aanschaf- waarde	Boekwaarde 31 december	Investeringen 2024	Afschrijvin- gen 2024	Boekwaarde 31 december
		2023			2024
	€	€	€	€	€
Inventaris	20.772	0	0	0	0
Schaftwagens	13.654	0	0	0	0
Hondendrollen- zuiger	68.176	0	0	0	0
EMPAS Heetwaterunit	28.444	25.600	0	5.689	19.911
GOUPIL Elektrische transporter	49.576	46.271	0	9.915	36.356
Totaal	180.622	8.488	0	15.604	56.267

Debiteuren

De voornaamste debiteur van WerkvoorHeerlen is de gemeente Heerlen.

	2024	2023
	€	€
<i>Debiteuren</i>		
Gemeente Heerlen	357.085	122.737
Overig	37.105	7.380
Stand per 31-12-2024	394.190	130.117
Voorzieningen dubieuze debiteuren	13.384	0
Stand per 31-12-2024	380.806	130.177

Als voorziening dubieuze debiteuren is een bedrag opgenomen ad € 13.384.

Overlopende activa

De post overlopende activa per 31-12-2024 (€ 68K) bestaat uit facturen van vooruitbetaalde kosten die betrekking hebben op 2025 maar reeds in 2024 zijn voldaan.

Eind 2024 zijn er daarnaast een aantal posten opgenomen voor nog te ontvangen bedragen, voornamelijk nog te ontvangen loonkostensubsidie (€ 182K) en aangevraagde subsidies vanuit de Rijksoverheid RVO Praktijkleren (€ 142K).

Daarnaast zijn nog een aantal posten opgenomen van nog te factureren opdrachtwaarde voor BVS Exploitatie, Nieuw Beschut, Basisbanen en een deel van de opdrachtwaarde Groen (sociale opdrachtwaarde). In totaal € 811k.

<i>Overlopende activa</i>		€
Stand per 31-12-2023		1.517.407
Afloop overlopende activa 2023		-1.438.158
Vooruitbetaalde bedragen 2024		68.236
Nog te factureren bedragen 2024		811.851
Nog te ontvangen bedragen 2024		378.014
Stand per 31-12-2024		1.337.350

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen ultimo 2024 bedraagt € 465.033. Dit betreft het onverdeelde resultaat voorgaande 2023 (€14k) vermeerderd met het resultaat 2024 (€451K).

<i>Eigen Vermogen</i>	€
Stand 31-12-2023	13.814
Toevoeging Reserve	0
Onttrekking reserve	0
Stand 31-12-2024	13.814
Saldo baten en lasten 2024	451.219
Stand 31-12-2024	465.033

Langlopende schulden

De langlopende schuld bestond uit de financiering 'financial lease' van de heetwaterunit en bijbehorend voertuig. De looptijd van deze financiering is 60 maanden, ofwel 5 jaar. De betalingsverplichting 2024 is verantwoord onder kortlopend deel schuld.

Overlopende Passiva

Betreft met name vooruit ontvangen bedragen en facturen in 2025 ontvangen met betrekking tot 2024.

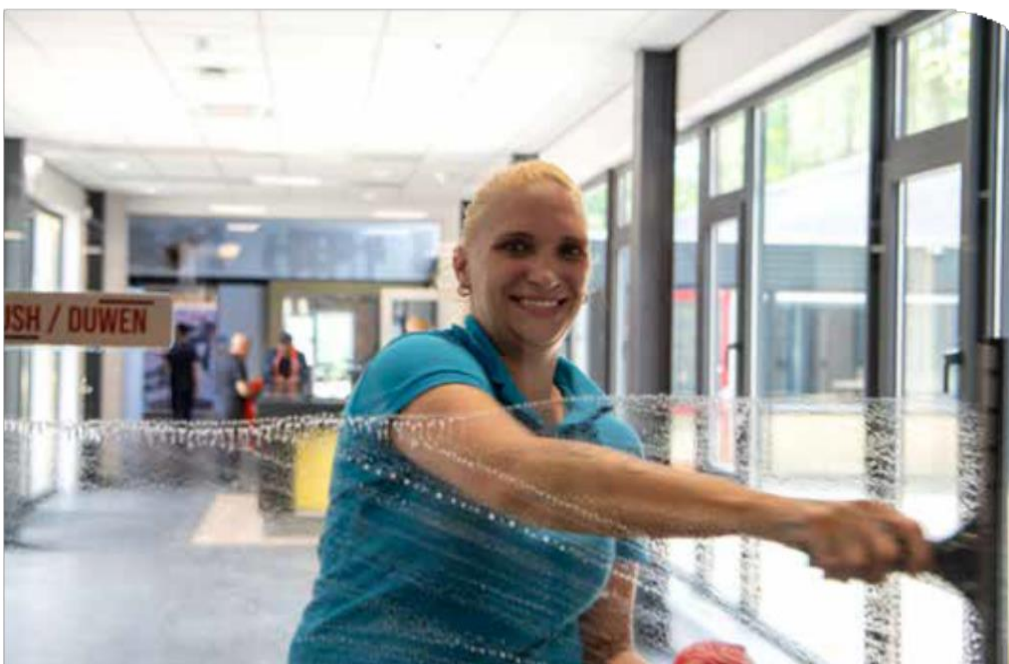
Belastingen en premies

De te vorderen belastingen en premies houden verband met enerzijds de aangifte omzetbelasting over het vierde kwartaal van 2024 (€ 483K) en anderzijds de te vorderen loonheffing en pensioenen (€ 46K).

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
Leaseverplichtingen auto's	€ 236.206	€ 325.886	€ 0

Er is daarnaast sprake van een huurovereenkomst ten behoeve van het pand aan de Passartweg. De looptijd bedraagt 10 jaar. De maandelijkse huurverplichting is € 35.607.



Voor verificatiedoeleinden
behorend bij onze verklaring

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2024

Algemeen

Ten opzichte van 2023 heeft een wijziging plaatsgevonden in de rubricering van de omzetcategorie. Dit heeft te maken met de afspraken die met gemeente Heerlen zijn gemaakt over de wijze van periodieke verantwoording op kostenplaatsniveau.

	2024	2023	Begroting 2024
	€	€	€
BVS Exploitatie	788.700	525.000	788.700
BVS Investing	0		700.000
Duale Poort	873.634	828.334	873.635
Groen	877.340	2.214.379	900.000
Grijs	562.056	668.754	569.674
Groen sociale component			1.425.531
MijnOntbijt	54.849		65.231
Nieuw Beschut opdrachtwaarde	1.318.516		234.075
Nieuw Beschut Overige subsidies - Bijdrage Nieuw Beschut			331.621
Basisbanen opdrachtwaarde			258.918
Participatiewet opdrachtwaarde	1.031.344		951.559
Ontwikkelbedrijf			1.719.255
WvH Algemeen	5.454.320	6.079.011	2.959.274
	10.960.758	10.315.478	11.777.473

In 2024 is in het groen gewerkt in een kleiner areaal, hetgeen de omzetwaarde van de groenopdracht significant lager is dan in 2023. Ook de opdracht Niet Chemisch Onkruidbestrijden (NCOB) wordt niet meer de WvH Uitgevoerd hetgeen een daling van de omzet 'grijs' heeft doen afnemen.

De opdrachtwaarde voor WvH Algemeen is als gevolg van een anderen indeling van de begroting en daarmee ook de verantwoording fors lager dan 2023. Daar waar het in 2023 een verzamelpost was, is dit in 2024 meer uitgesplitst.

De opdrachtwaarde Nieuw Beschut is aanzienlijk hoger dan begroot als gevolg van meerdere facturen. Het aantal detacheringen bij reguliere werkgevers bleek nauwelijks te realiseren, hetgeen ervoor heeft gezorgd dat er meer mensen binnen WvH/BVS in dienst waren met als gevolg een kostenverhogend effect waar opdrachtwaarde tegenover staat. Tevens is de groep voorschakel groter, hetgeen heeft geleid tot een hogere vergoeding voorschakel.

	2024	2023	Begroting 2024
	€	€	€
Loonkostensubsidie			
Groen LKS doelgroepen			627.066
Nieuw Beschut LKS	625.329	263.582	820.942
Basisbanen LKS	274.328	136.334	360.482
Participatiewet LKS	799.564	668.756	951.559
LKS Regulier	22.485		
	1.721.706	1.068.673	2.760.049

Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is lager dan de begroting, vanwege het achterblijven van het aantal dienstverbanden voor de doelgroep ten opzichte van begroting. Bij alle doelgroepen is een stijging te zien ten opzichte van vorig jaar. Dat heeft met name te maken met de groei van Basisbanen 2.0 en de groei van het aantal dienstverbanden Nieuw Beschut.

	2024	2023	Begroting 2024
	€	€	€
Detacheringen			
Detachering Nieuw Beschut	17.284	106.706	398.748
Detachering Basisbanen of stimuleringsubsidie	600.702		569.837
	617.986	106.706	968.585

	2024	2023	Begroting 2024
	€	€	€
Bijdragen anders dan door gemeente			
Stichting Leergeld	26.800		30.000
Overige subsidies	291.679	227.717	110.000
	318.479	227.717	140.000

	2024	2023	Begroting 2024
	€	€	€
Niet begroot			
Overige Omzet	51.875		
	51.875		

Detacheringen en stimuleringsubsidie doelgroepen

Vanwege het lagere aantal contracten, blijven de inkomsten hier ook iets achter. Met name voor Nieuw Beschut blijkt het moeilijk om externe plaatsingen te realiseren.

Bijdrage anders dan gemeente

Met name als gevolg de aangevraagde subsidie Praktijkleren (RVO) is deze post hoger dan begroot.

Overig

Als gevolg van het kleinere areaal in het groen, heeft WvH in 2024 een aantal activa verkocht, maar ook haar vrachtwagen bij derden kunnen inzetten.

	2024	2023	Begroting 2024
<i>Personeelskosten</i>	€	€	€
WSW detacheringskosten WSP Parkstad	1.500.468	1.351.796	1.543.103
Loonkosten staf en organisatie	7.895.519	6.521.995	10.499.859
Inhuur personeel	1.079.266	1.472.235	180.000
Overige personeelskosten	495.959	478.502	646.675
Totaal	10.971.212	9.824.528	12.869.637

Ten opzichte van de begroting zien we dat de totale personeelskosten lager zijn. De loonkosten van staf en organisatie zijn lager omdat enerzijds de banen voor de doelgroepen Nieuw Beschut, Basisbanen en Participatiewet niet allemaal zijn gevuld. Voor de staforganisatie zijn een aantal vacatures niet ingevuld. Hiertegenover staat echter inhuur van personeel, die hiermee ook fors hoger is dan begroot.

Door de instroom van nieuwe personeelsleden is ook in toenemende mate geïnvesteerd in opleidingen, arbokosten en kosten voor salarisverwerking waardoor de overige personeelskosten hoger uitvallen dan vorig boekjaar. Daarnaast zit in de overige personeelskosten een post van ruim € 59K als vakantiedagenreservering die niet begroot was.

			Begroting
<i>Uitvoeringskosten</i>	2024	2023	2024
	€	€	€
Lease- en huurkosten (vracht)auto's en bussen	312.368	300.512	296.821
Overige autokosten	90.948	133.214	91.026
Onderdelen en materieel	52.897	50.285	468.428
Werkkleding en werkschoenen	158.300	139.458	139.407
Overige kosten	308.819	396.852	0
Totaal	923.332	1.020.321	995.682

De uitvoeringskosten liggen in lijn met begroting en laten een daling zien ten opzichte van voorgaand boekjaar. De overige kosten waren niet als zodanig begroot, maar in de begroting opgenomen als 'onderdelen en materieel'.

			Begroting
<i>Huisvestingskosten</i>	2024	2023	2024
	€	€	€
Totaal	758.498	297.156	1.071.091

De huisvestingskosten kennen als gevolg van de intrede in het pand aan de Passartweg en de daarbij horende huurkosten een stijging ten opzicht van voorgaand boekjaar. Het achterblijven ten opzichte van de begroting heeft te maken dat er geen goedkeuring is verkregen voor de investering in de ontwikkelsferen. Hierdoor zijn bepaalde verwachte investeringen in het pand uitgebleven.

			Begroting
<i>Algemene kosten</i>	2024	2023	2024
	€	€	€
Advieskosten	157.805	76.026	115.889
Telefonie	41.541	33.685	35.291
Automatisering	342.542	258.922	297.787
Verzekeringen	50.917	75.918	70.902
Overige kosten	103.484	85.231	151.722
Totaal	696.289	529.781	671.591

De algemene kosten liggen in lijn met de begroting. De overschrijdingen zitten vooral op advieskosten en automatisering. Advieskosten zijn hoger als gevolg van het projectmanagement op het project geen bullshit en extra advies op communicatie ten behoeve van de BVS.

Automatiseringskosten zijn als gevolg van groei van de organisatie en hogere doorbelasting Parkstad IT hoger dan begroot en hoger dan voorgaand boekjaar.

Overige gegevens

WNT-verantwoording 2024 Stichting WerkvoorHeerlen

De WNT is van toepassing op Stichting WerkvoorHeerlen. Het voor Stichting WerkvoorHeerlen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 223.000, dit betreft het Algemene WNT bezoldigingsmaximum.

Gegevens 2024

bedragen x € 1	J. Morsink	M. Mertschuweit	L. Meijs	M. Elcaid	G. Roffelsen
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder	Directeur/Bestuurder	Bestuurder	Directeur/ Waarnemend Bestuurder
Aanvang en einde functie vervulling in 2024	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 15-09	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,132	0,114	0,117	0,110	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	7.000	4.250	6.000	6.000	126.471
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-
<i>Subtotaal</i>	<i>7.000</i>	<i>4.250</i>	<i>6.000</i>	<i>6.000</i>	<i>126.471</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.756	18.815	27.261	25.630	233.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	-	-	-	-	-
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023

bedragen x € 1	J. Morsink	M. Mertschuweit	L. Meijs	A. Zwaga
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder	Bestuurder	Directeur/Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 t/m 31-12	01-02 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,132	0,114	0,117	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	7.000	5.500	6.000	133.353
Beloningen betaalbaar op termijn				
<i>Subtotaal</i>	<i>7.000</i>	<i>5.500</i>	<i>6.000</i>	<i>133.353</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.450	23.206	26.178	223.000
Bezoldiging	7.000	5.500	6.000	133.353

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Ondertekening bestuur WerkvoorHeerlen, d.d. _____

J. Morsink
Voorzitter

M. Elcaid
Secretaris

L. Meijs
Bestuurslid

G. Roffelsen
Directeur / bestuurslid



Voor verificatiedoeleinden
behorend bij onze verklaring

4 juli 2025