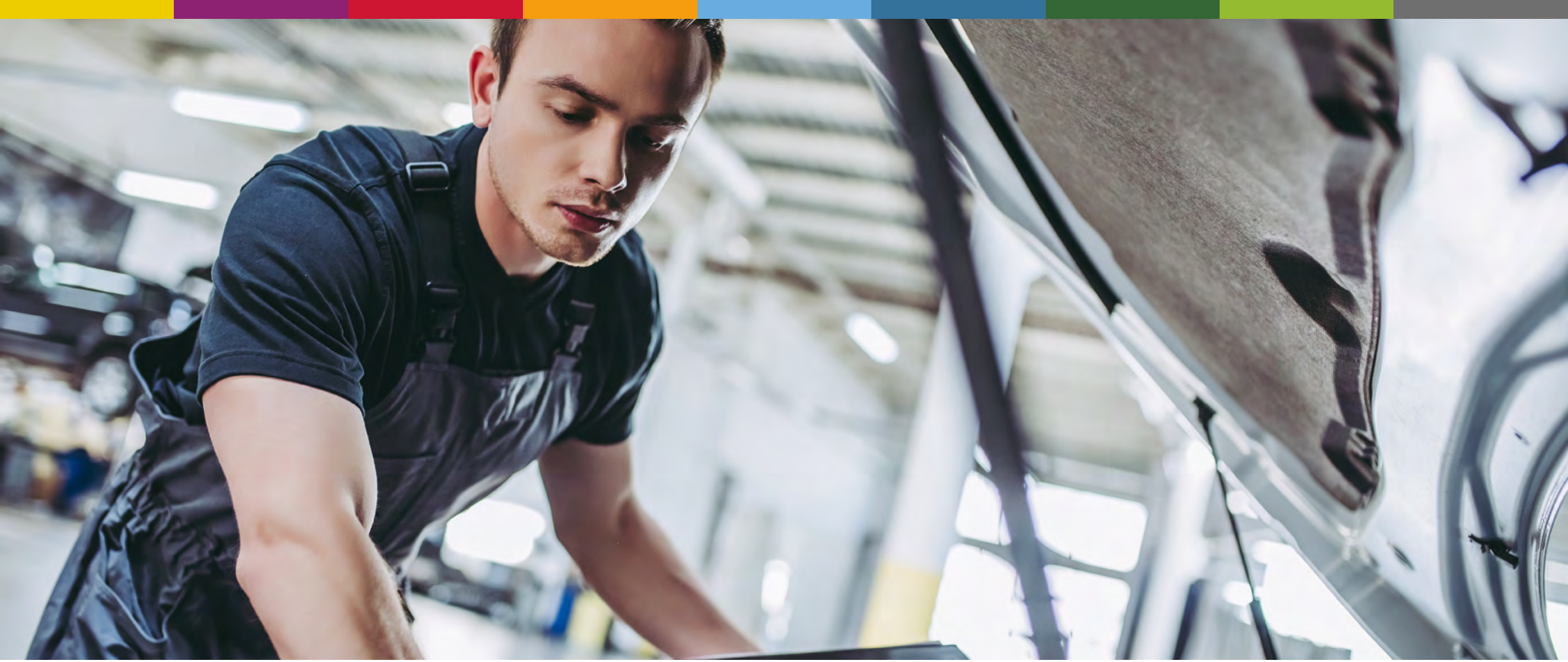


Jaarverslag 2025

GR WSP Parkstad en GR WOZL

wsp parkstad wozl

Jaarverslag 2025

Dit verslag hoort bij de jaarverantwoording van de GR WSP Parkstad en de GR WOZL.
Maar is geen onderdeel van de jaarrekeningcontrole die Crowe Foederer heeft uitgevoerd.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 2 april 2026.

De Algemeen directeur/ Secretaris
F. Dijk

De voorzitter
J. Roland

wsp parkstad wozl

Leeswijzer

Woordenlijst

Bekijk je dit jaarverslag digitaal?
Klik dan hier om te bladeren.



Hier zie je in welk
hoofdstuk je bent.

Download onze app

Inhoud

1 Bestuursverslag 2025 5

2 Kandidaat duurzaam naar werk 8

3 Voorzien in werkgevers behoefte 12

4 Ketenverantwoordelijkheid 17

5 Professionele organisatie 18

6 Financieel jaarverslag GR WOZL 27

7 Financieel jaarverslag GR WSP Parkstad 30

naar vorige pagina

naar volgende pagina

naar inhoudsopgave

1 Bestuursverslag 2025

Met trots presenteren we ons jaarverslag in heldere en begrijpelijke taal. In 2024 kregen we veel complimenten op het jaarverslag. Daarom gaan we op dezelfde manier verder. We vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen het verslag begrijpen.

2025: Opnieuw een jaar van mooie successen en uitdagingen

In dit verslag leggen we verantwoording af over onze prestaties. De belangrijkste thema's:

- *Sw-medewerkers en kandidaten duurzaam aan het werk;*
- *Jongerenproject MVO Sprinc, Gezond in Mijnstreek en WSP Parkstad;*
- *Asielzoekers aan het werk in de medische logistiek.*
- *Verdere professionalisering;*
- *Nieuw staflocatie: Nieuw Eyckholt 208 in Heerlen;*
- *BBV verplichte voorziening RVU;*
- *Financieel jaarverslag GR WOZL;*
- *Financieel jaarverslag GR WSP Parkstad.*

Belangrijke ontwikkelingen

Sw-medewerkers en kandidaten duurzaam aan het werk

Ondanks de daling van het aantal Sw-medewerkers hebben we de werkgelegenheid voor hen op peil gehouden. Het aantal medewerkers dat tijdelijk geen werk heeft, is laag. Dit mede te danken aan onze jobcoaches. Zij begeleiden zowel leidinggevenden van werkgevers als onze medewerkers duurzaam, gericht op het behoud van werk.

De inzet van nazorgcoaches bij de start van een plaatsing help om voortijdige uitval te voorkomen. Hierbij helpt ook de begeleiding op de werkvloer met buddy's. Alle ketenpartners (de sociale diensten, mensontwikkelbedrijven en WSP Parkstad) hebben samen 674 kandidaten aan werk geholpen.

Het plaatsen van kandidaten vraagt steeds meer maatwerk. Steeds meer werkgevers merken dat flexibiliteit een oplossing kan zijn voor het personeelstekort. Hierdoor kan een baan beter aansluiten bij de kandidaat, met de juiste werktijden, taken, begeleiding en nazorg.

De buddytraining met de methodiek van Dariuz Mentorwijs help leidinggevenden op de werkvloer. In 2025 hebben we weer een grote groep 118 buddy's getraind. De deelnemers van de 1ste groep buddy's hebben gevraagd om terugkomdagen te organiseren, zodat zij casuïstiek kunnen bespreken en zich verder kunnen verdiepen.

Jongerenproject MVO Sprinc, Gezond in Mijnstreek en WSP Parkstad

In dit project zijn 16 jongeren gestart met oriëntatie op werk of opleiding in combinatie met sporten. Een project met een gerichte programmering van ontwikkelen, bedrijfsbezoeken, stage(s), coaching en sporten. Een mix van activiteiten die jongeren inspireerde en stimuleerde om hun persoonlijk doel te bereiken. Het was mooi om te zien dat de jongeren elkaar aanmoedigden om door te gaan. Na 16 weken hebben 12 jongeren werk gevonden of zijn opnieuw een opleiding gestart.

Asielzoekers aan het werk in de medische logistiek

Het grote personeelstekort vraagt om onconventionele oplossen. Zo hebben we in 2025 samen met de MedTech-bedrijven in Parkstad, COA Heerlen, TGO-Simpelveld en TGO-Vaals de inzet van asielzoekers onderzocht. Geen gemakkelijke verkenning, maar door in te zetten op "wat wel kan", is een prachtig project ontstaan met succes. Eind 2025 waren 16 asielzoekers op contract aan het werk.

Verdere professionalisering

De interne afdelingen hebben in 2025 op meerdere fronten een verdere professionalisering vorm gegeven. Enkele voorbeelden:

- *De voorbereiding van de noodzakelijk overschakeling van Navision naar Business Central;*
- *De iso-certificering 27001 en de nieuwe vereisten van de NIS2 in het kader van informatiebeveiliging;*
- *Veilig werken in de cloud;*
- *Voortzetting project in het kader van de Archiewet;*
- *Artificial Intelligence (AI) oriëntatie.*

Dit doen we om ervoor te zorgen dat de organisatie blijft voldoen aan de hoge standaarden die gelden voor publieke organisaties. Daarnaast willen we een betrouwbare en moderne organisatie blijven.

De nieuwe staflocatie: Nieuw Eyckholt 208 in Heerlen

De afdeling facilitair heeft in 2025 de verhuizing naar de nieuwe staflocatie geweldig voorbereid en uitgevoerd, samen met een multidisciplinair team. Zowel rekening houdend met inspraak van medewerkers, de verhuurder en de inzet van verschillende partijen voor de verbouwing en inrichting. Het grote doel: 1 september 2025 volledig operationeel op Nieuw Eyckholt 208 in Heerlen. Met vlag en wimpel hebben ze dit gerealiseerd. Een geweldig prestatie.

Financieel resultaat

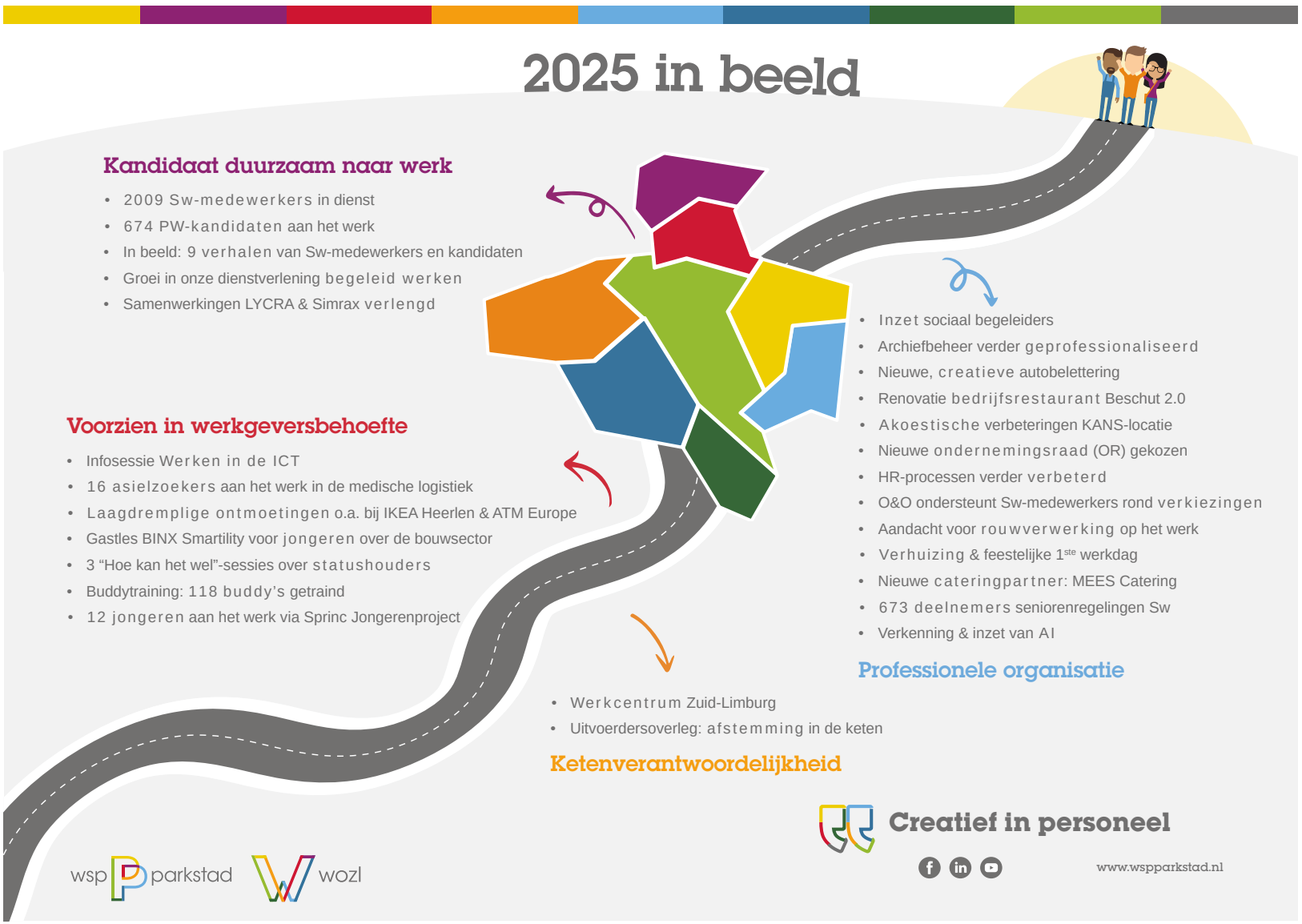
In 2025 zijn we opnieuw binnen de begrotingen gebleven. Daarbij moet worden opgemerkt dat er veel moeite is gedaan om voldoende werk te behouden op onze locaties aan de Sourethweg in Heerlen en aan de Wenckebachstraat 2C in Kerkrade. Dat is gelukt, maar blijft ook onze volle aandacht vragen. De assemblage en (her)verpakkingsmarkt is er grillig.

Ook hebben we ingezet op betere detacheringstarieven. Deze tarieven sluiten beter aan bij het werk dat onze medewerkers verrichten gezien de krappe arbeidsmarkt.

Eind 2025 heeft de commissie BBV bepaald dat er een voorziening moet worden getroffen voor deelnemers aan de RVU. De subsidie die we voor deze medewerkers ontvangen, mag hierbij niet gebruikt worden om deze voorziening te dekken. Hierdoor wordt het resultaat over 2025 van GR WOZL plots sterk negatief beïnvloed. Het resultaat daalt door de voorziening met 3,716 miljoen euro naar negatief 2,922 miljoen euro. Dit tekort is vooral administratief en theoretisch, en niet een realistisch tekort.

Het jaaroverzicht in 1 oogopslag

Bekijken



Figuur 1: Jaaroverzicht 2025 in één oogopslag

2 Kandidaat duurzaam naar werk



Peter



Sabrina



Henry, Marcel & Janneke



Wendy



Michiel



Osamah & Lalisa



Carolien, Laurie & Jermaine



John & Jules



Remond

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe WSP Parkstad mensen naar werk begeleidt. En laten we zien wat de uitdagingen zijn binnen detachering.

Participatiewet

Plaatsingen PW-kandidaten

In 2025 zijn (zoals nu bekend) 674 kandidaten aan het werk gegaan. Het gaat om 526 reguliere plaatsingen en 148 aanvullende plaatsingen (Werkervaringsplekken en Ontwikkelplekken).

Hierbij moet wel een kanttekening worden geplaatst, omdat er na de overgang naar het nieuwe CompetenSYS-platform een groot deel van de plaatsingen (195) op 'Leeg' zijn komen te staan. Dat wil zeggen dat het onduidelijk is of dit reguliere of aanvullende plaatsingen betreft. Uit een steekproef blijkt dat dit veel reguliere plaatsingen zijn, maar niet allemaal. Bij de verdeling van de plaatsingen over de Ketenpartners geldt dat hier 90 plaatsingen op 'Leeg' staan (geen vermelding van gemeente): Dit zijn de cijfers per ketenpartner:

- *SD Heerlen: 268 plaatsingen;*
- *SD Kerkrade: 47 plaatsingen;*
- *ISD Kompas: 17 plaatsingen;*
- *MOB Landgraaf: 52 plaatsingen;*
- *Betere Buren: 46 plaatsingen;*
- *Leeg: 90 plaatsingen (waarvan een groot deel van ISD Kompas lijkt te zijn).*

Daarnaast hebben de jongerenjobcoaches 108 jongeren aan werk geholpen.

Ontwikkeling PW-kandidaten

In 2025 was er voor het eerst sinds langere tijd een kleine verandering zichtbaar op de arbeidsmarkt. De forse vraag leek (al dan niet tijdelijk) over de grootste piek heen te zijn (spanningsindicator van zeer krap naar krap). Ook kwamen er steeds meer berichten over reorganisaties waarbij werkgevers afscheid (gaan) nemen van werknemers. De verwachting is dat deze lijn in 2026 zal worden voortgezet. Er bleef ruim voldoende vraag naar goed opgeleide vakmensen. Maar naar de 'instapfuncties' waar onze doelgroep vaak bij gebaat is, was dit minder het geval. Het overgrote deel van de kandidaatgroep heeft een steeds langere weg te gaan in de ontwikkeling naar werk. Toch lukte het ook afgelopen jaar weer om voor de steeds beperktere groep plaatsbare kandidaten een plek te vinden op de arbeidsmarkt. Maar het aantal plaatsbare kandidaten, en daarmee ook het aantal plaatsingen blijft teruglopen.

Het plaatsen van de huidige kandidaatgroep is vrijwel altijd maatwerk. Het 'simpelweg' matchen van vraag en aanbod ligt al ver achter ons. Voor deze kandidaten moet vaak alles rondom arbeidsinhoud, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden precies passen. En als alles past is er veel aandacht en begeleiding nodig om de plaatsing ook duurzaam te maken en te houden. Het grootste probleem was (en is) een tekort aan kandidaten die klaar zijn om geplaatst te worden.

Voor een steeds groter deel van de kandidaten ligt de uitdaging minder in het ontwikkelen van vakvaardigheden of werknemersvaardigheden. Maar zijn het vooral niet-werk gerelateerde zaken die een belemmering vormen voor de plaatsbaarheid. Een diepgaandere diagnose gecombineerd met ondersteuning op de diverse leefgebieden zou ervoor kunnen zorgen dat meer kandidaten de stap kunnen zetten naar verdere ontwikkeling en uiteindelijk betaald werk. Hierin is een belangrijke rol voor de mensontwikkelbedrijven weggelegd. Voor deze ondersteuning is het wel belangrijk om aansluiting te zoeken met het maatschappelijk middenveld omdat dit veelal specifieke deskundigheid vereist.

Een andere oplossing kan gevonden worden in een constructie waarbij we kandidaten onder eigen werkleiding bij bedrijven kunnen plaatsen. Deze eigen werkleiding vormt dan een 'buffer' tussen kandidaat en werkgever waarmee we voorkomen dat werkgevers overmatig belast worden met begeleidingstaken van niet-werk gerelateerde zaken.

Laagdrempelige ontmoetingen

Ook in 2025 zijn we doorgegaan met het op een laagdrempelige manier enthousiasmeren van kandidaten. Het doel hiervan is:

- *Directe plaatsingen;*
- *Indirecte plaatsingen (zelfde sector maar andere*

werkgever);
- *Arbeidsmarktoriëntatie (kandidaten kunnen ervaren of iets bij hen past of juist niet);*
- *Enthousiasmeren (kandidaat gaat 'aan' door wat hij/zij ziet).*

De laagdrempelige ontmoetingen van vorig jaar hebben we verder uitgebreid met vaste rondleidingen, mini-stages, speeddates, oriëntatiemarkten, wekelijkse inloopmomenten, experiences en infosessies.

Detacheringen: werk en resultaten in 2025

In 2025 werkten er 1.436,04 fte Sw-personeel binnen de verbonden partijen van de Detachering B.V. Dat zijn 4,38 fte minder dan opgenomen in de 2de begrotingswijziging 2025. Dit komt doordat sommige medewerkers met vervroegd pensioen (RVU) gingen of na 2 jaar ziekte uit dienst zijn gegaan.



Op dit moment heeft 2,0% van onze medewerkers geen werkplek. Dat is ruim binnen de doelstelling van maximaal 3,5%.

Daarnaast willen we dat 90% van onze medewerkers langer dan 6 maanden bij een werkgever werkt. In 2025 was dat zelfs 93,2%, een mooi resultaat.

Uitdagingen bij werkplekken

We merken dat het moeilijker wordt om medewerkers een vaste werkplek te bieden. Dit komt onder andere doordat:

- *Meer leidinggevenden stoppen door ziekte of pensioen.*
- *Vervanging lastiger wordt, omdat er minder doorstroom is vanuit de Sw.*
- *Medewerkers steeds eerder hun maximale niveau bereiken en daardoor niet meer kunnen doorgroeien.*
- *De vraag naar personeel in de voor ons kansrijke sectoren daalt.*

Sommige inleners willen zelf begeleiding geven op de werkvloer. Dit zien we terug in de buddytrainingen die via onze Werkgeversdienstverlening zijn gestart. Maar veel inleners kunnen of willen dit niet zelf doen. Ze hebben niet genoeg kennis of ervaring om onze medewerkers goed te begeleiden.

Toekomstplannen

Om de begeleiding van onze medewerkers goed te regelen, wordt het steeds belangrijker om werkplekken te hebben waar wij zelf de leiding kunnen nemen. Daarom verwachten we dat we in de toekomst extra leidinggevend personeel nodig hebben via een cao-gemeenten dienstverband.

Als we dat niet doen, kunnen we op steeds minder plekken de juiste begeleiding bieden. Zo heeft uitstroom van een voorman binnen een groepsdetachering kort geleden geleid tot een herinrichting van het werkproces bij de inlener. Met als gevolg: een halvering van de groep. Ondanks dat we extra moeite hebben gedaan om onze jobcoaches vaker en eerder te laten helpen, kunnen we dit soort beslissingen niet uitsluiten. Daarnaast is het zonde dat deze belangrijke infrastructuur voor de regio Parkstad langzaam maar zeker verloren gaat.

Dit betekent dat we als organisatie keuzes moeten maken en mogelijk sneller afscheid moeten nemen van sommige inleners.

Binnen Detachering bereiden we ons hierop voor. We houden in ons personeelsbeleid rekening met mogelijke beëindiging van klantrelaties. Zo kunnen we medewerkers inzetten bij duurzame klanten, die ook openstaan voor kandidaten vanuit de Participatiewet en dus toekomstbestendig zijn.

De eerste resultaten zijn hier al in geboekt door o.a. een plaatsing van een medewerker van ISD Kompas (cao aan de slag) bij een bestaande groepsdetachering met eigen werkleiding.

Daarnaast boeken we de eerste resultaten met het uitplaatsen van kandidaten vanuit de Participatiewet die gebruik hebben gemaakt van de infrastructuur van de sociale werkvoorziening. Inmiddels is een van

deze kandidaten rechtstreeks in dienst getreden bij de inlener, in dit geval de gemeente Landgraaf.

Financiën

In 2025 hadden we €329.000 meer omzet dan verwacht in de 2de begrotingswijziging 2025. Dit komt vooral doordat we bij de werkbedrijven groen meer omzet hebben gehaald dan verwacht.

Ons financiële resultaat is ook beter. We hebben €461.000 meer overgehouden dan verwacht in de 2de begrotingswijziging 2025. Dit komt door:

- *Hogere detacheringstarieven;*
- *Lagere bedrijfskosten.*

Verschillen per sector

Bij productiebedrijven merken we dat ondernemers nog steeds voorzichtig zijn. Bij sommige bedrijven komt de productie nog niet echt op gang. Daardoor is er minder vraag naar personeel en kan een groepsdetachering soms in een kleinere vorm doorgaan.

Ook andere sectoren staan onder druk. Dat zien we onder andere in de facilitaire sector, de maakindustrie, de (petro)chemie en de zakelijke dienstverlening.

Tegelijk zien we, ondanks de algemene trend in, een groei in onze dienstverlening begeleid werken. Binnen deze vorm van dienstverlening gaan medewerkers met een Sw-indicatie in dienst bij de werkgever, onder de geldende cao. Deze dienstverlening professionaliseren en verbeteren wij verder. Zodat begeleid werken ook voor de komende jaren toekomstbestendig blijft.

Groenbedrijven vragen juist meer personeel, door een hoger ziekteverzuim en minder instroom van Sw-medewerkers. Sommige gemeenten kiezen voor aannemers in plaats van Sw-medewerkers. Daardoor wordt de groep Sw-medewerkers kleiner.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim blijft een belangrijk aandachtspunt. In 2025 was het ziekteverzuim 17,88%. Dat is hoger dan de doelstelling van 15,5%.

- *Het kort verzuim (5,54%) is de afgelopen jaren flink gedaald door goede begeleiding en duidelijke afspraken.*
- *Het langdurig verzuim (12,35%) is moeilijk te verminderen. Dit komt vooral door vergrijzing en de beperkingen van onze medewerkers. We verwachten dat dit de komende jaren verder toeneemt.*

Ook speelt **financiële stress** bij sommige medewerkers een rol. Zij hebben moeite om rond te komen. Onze sociaal begeleiders helpen hen hierbij. Hun inzet is van grote waarde voor onze organisatie.

3 Voorzien in werkgeversbehoefte

In dit hoofdstuk staat uitgelegd hoe WSP Parkstad in contact blijft met werkgevers en welke begeleiding we werkgevers kunnen bieden.

Verbinding met werkgevers

Vanuit de ‘Werkhub-gedachte’ zijn we actief geweest met werkgevers meer te verbinden aan de ontwikkelbedrijven. We willen werkgevers meer ‘naar binnen’ halen. WSP Parkstad is intensief betrokken bij zowel de (door)ontwikkelingen binnen de Bovengrondse Vakschool als binnen de Regionale Werkhubs. We denken actief mee door deelname aan verschillende projectgroepen, werkgroepen en klankbordgroepen. Ook voor al onze andere ketenpartners staan we komend jaar klaar om betrokken te worden bij de (door)ontwikkelingen binnen de betreffende ontwikkelbedrijven. Waar een behoefte ontstaat of lijkt te ontstaan kan een beroep op WSP Parkstad worden gedaan.

Werkgevers tevredenheismonitor 2025

Ook afgelopen jaar heeft WSP Parkstad deelgenomen aan de Werkgeverstevredenheidsmonitor. Dit is een werkgeverstevredenheidsonderzoek van alle WSP-en in Zuid-Limburg samen, uitgevoerd door Ruigrok onderzoek & advies. De algemene score is een 8.0 en daarmee staan we in de landelijke top 3. Samen hebben we het dus erg goed gedaan!

Hoe Kan het wel-sessies

Voor de doelgroep Statushouders ook weer een aantal goed ontvangen ‘Hoe kan het wel-sessies’ georganiseerd.

We zijn hierin samen met o.a. werkgevers, ketenpartners, COA, TGO, Vluchtelingenwerk en VISTA College verder ingezoomd op de specifieke knelpunten en uitdagingen rondom begeleidingsbehoefte en taal. De ‘Hoe kan het wel-sessies’ worden in 2026 opgeschaald naar Zuid-Limburgs niveau. Georganiseerd vanuit de Regionaal Verbinders Statushouders van het Werkcentrum.

Asielzoekers

De doelgroep statushouders hebben we in 2025 op eigen initiatief verbreed naar de doelgroep asielzoekers. Daarmee zitten we meer vooraan in het proces en kunnen we kandidaten al aan het werk helpen nog voordat ze statushouder worden. Hiermee kunnen we dus voorkomen dat ze een uitkering hoeven aan te vragen en daarnaast hebben we een aanvullende manier om onze werkgevers van personeel te voorzien. De pilot hiervoor hebben we gedraaid binnen de medische logistiek. Samen met de MedTech-bedrijven, COA Heerlen, TGO-Simpelveld en TGO-Vaals zijn we aan de slag gegaan en zijn we via ‘learning by doing’ gaan ondervinden welke hobbels we tegenkomen en hoe we deze in gezamenlijkheid kunnen oplossen.

Door in te zetten op "wat wel kan", is hierdoor een prachtig project ontstaan waardoor eind 2025 al 16 asielzoekers op contract aan het werk zijn.

Duurzaamheid plaatsingen

De huidige kandidaatgroep is vrijwel alleen nog maar aanbodgericht en via maatwerk plaatsbaar. Daarbij is de begeleidingsbehoefte van deze kandidaten nadat ze geplaatst zijn het afgelopen jaar opnieuw verder toegenomen. Dat is ook te zien aan het toenemend aantal loonwaardebepalingen die we hebben uitgevoerd (382 in totaal, + 11,7% t.o.v. 2025). Werkgevers doen wat ze kunnen maar zijn in de meeste gevallen niet toegerust om met veel van de (veelal niet werk-gerelateerde) problematieken waar kandidaten mee te maken hebben om te gaan. Kandidaten, werkgevers en Ketenpartners hebben daarom al eerder tijdens een 360-graden evaluatie aangegeven blij te zijn dat ze een beroep kunnen doen op onze Nazorgcoaches, Jongerenjobcoaches en Social Coach (specifiek voor de beyond/Medtech-kandidaten). Bij ‘zwaardere’ problematiek werd ook gebruik gemaakt van de Jobcoaches van Jobstap en Werkmeester.

Buddytrainingen

Om te zorgen dat kandidaten goed begeleid worden op de werkvloer, is de buddytraining steeds belangrijker geworden.

De buddytraining van WSP Parkstad is verder

ontwikkeld en de trainingen zijn inmiddels een begrip geworden (en in 2026 wordt dit de standaard voor Zuid-Limburg!). Dit geldt ook voor de terugkomdagen die op verzoek van de deelnemers worden georganiseerd. Hiermee zorgen we ervoor dat de kennis van de opgeleide buddy's actueel blijft.

Inmiddels zijn er per eind 2025 ruim 300 buddy's getraind. Voor 2026 is het doel om 80 nieuwe Buddy's op te leiden met een gemiddelde waardering door de deelnemers van 8,0. Als deze aantallen worden gerealiseerd, zijn er eind 2026 ongeveer 400 getrainde Buddy's actief in Parkstad.

Duale Poort gemeente Heerlen

Aan de Duale Poort hebben we het afgelopen jaar 1753 meldingen verwerkt. Deze hebben geresulteerd in 792 poortgesprekken. Hiervan werden 359 kandidaten als Ontwikkelbaar < 1 jaar gediagnosticeerd en 109 als Direct naar regulier werk. Daarnaast kregen 31 kandidaten de diagnose regulier werk met subsidie en 42 de diagnose parttime werk (waarvan 23 max haalbaar). Verder hebben we 1.381 administratieve processen correct afgehandeld, waaronder 535 rondom LKS (aanvragen, verlengingen en beëindigingen), 37 maatregelen, 64 uitstroompremies en 28 WEP-aanvragen. Tenslotte zijn er 2.083 brieven en beschikkingen verzonden.

Jongeren jobcoaches

Sinds juni 2021 zijn de jongerenjobcoaches actief. Dit is mogelijk gemaakt door de extra middelen die aan de arbeidsmarktregio's zijn verstrekt voor de begeleiding van kwetsbare jongeren op én naar de arbeidsmarkt. Het betreft jongeren die uitstromen van Pro/VSO of met een achtergrond Pro/VSO. Jongeren die al langer thuiszitteno of geen startkwalificatie hebben. En waarvan de verwachting isdat zij die ook niet kunnen behalen. Deze jongeren worden begeleid richting arbeidsmarkt en bij plaatsing op de werkplek.

Vanaf de start werd al snel duidelijk dat de jongeren die in begeleiding zitten niet alleen maar een zetje in de rug nodig hebben maar echt een intensieve begeleiding. Ook de begeleidingsperiode om tot resultaat te komen (duurzame plaatsing) is langer dan verwacht. De inzet van de jongeren jobcoaches die de brug slaan tussen de schoolverlaters en de arbeidsmarkt blijkt een essentieel stukje in de keten van samenwerking te zijn tussen de scholen, BLD (voormalig VSV) en bemiddeling naar en begeleiding op de arbeidsmarkt. Ook de weg terug naar school is een positief resultaat.

De resultaten die zijn behaald vanaf het eerste jaar van inzet jongeren jobcoaches, hebben ertoe geleid dat de loonkosten van de jongeren jobcoaches structureel in de reguliere begroting van WSP Parkstad zijn opgenomen. Ze worden niet meer gefinancierd vanuit tijdelijke gelden

Iedere coaching is maatwerk (intensiviteit en duur) waardoor moeilijk een inschatting gemaakt kan worden van een gemiddelde caseload per jongere jobcoach.

Het team bestaat tegenwoordig uit 5,72 fte (bij aanvang in 2021 2 fte). In 2025 hebben ze in totaal 108 plaatsingen gerealiseerd voor jongeren op weg naar een duurzame plaatsing.

De sectoren waar de jongeren naar uitstromen zijn:

- *Logistiek;*
- *Bouw;*
- *Zorg;*
- *Schoonmaak;*
- *Techniek;*
- *Horeca;*
- *Retail.*

Sprinc Jongeren Project

Binnen de Parkstad regio zien we steeds meer jongeren zonder startkwalificatie. Gezien jongeren het toekomstig arbeidspotentieel zijn, is het belangrijk deze doelgroep vroegtijdig op te pakken in hun route naar de toekomst. Op initiatief van het bestuur van Sprinc heeft WSP Parkstad in samenwerking met Gezond in Mijnstreek en Sprinc het Sprinc Jongeren Project georganiseerd.

Het doel is om jongeren op een laagdrempelige

manier met elkaar via sport en spel in verbinding te stellen. En kennis te laten maken met de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Het project is gestart op 1 maart 2025 voor de duur van 16 weken. Onder de structurele begeleiding van 2 betrokken jongeren jobcoaches zijn in totaal 16 jongeren gestart aan het traject na de kick-off. In 14 jongeren het hele traject gevolgd. Het traject kent een opbouw met vaste modules die te verdelen zijn in verplichte en keuze modules. In afstemming tussen de jongere jobcoach en de jongere wordt het persoonlijke trajectplan opgesteld en ondertekend.

Bij de verplichte modules hoort onder andere de kennismaking, wekelijkse voetbaltraining bij Roda JC, groep coaching moment, de evaluatiemomenten en de stage-ervaring. Hierbij maken we het onderscheid tussen een snuffelstage, de jongere kijkt een dagje mee, of een meewerk-stage.

Partijen binnen Parkstad met een SROI-verplichting worden ook in de scope meegenomen.

De resultaten die geboekt zijn met het project in 2025 zijn uiterst positief te noemen. Van de 14 jongeren die het gehele traject hebben gevolgd zijn tot op de dag van vandaag 12 jongeren duurzaam aan het werk. Deze mooie resultaten hebben ertoe geleid dat in maart 2026 een 2de keer het project gestart wordt.

Social return

Grote stijging gemelde aanbestedingen

Door het creëren van draagvlak binnen de gemeenten, op directie, management en uitvoerend niveau, is het bewustzijn rond Social return zichtbaar toegenomen. Projectleiders en inkopers melden vaker hun inkoopcontracten bij WSP Parkstad.

Dit hebben we gedaan:

- *12 presentaties voor DT, MT en wethouders van de gemeenten;*
- *5 presentaties voor afdelingen binnen de gemeenten.*

Het aantal contracten dat we monitoren is gestegen van 242 naar 347. Dat is een toename van 30,2%.

Met de huidige bezetting van 1,88 fte kunnen we maximaal 233 contracten zorgvuldig monitoren. Hierdoor kunnen niet alle taken opgepakt worden, zoals het organiseren van informatiebijeenkomsten over Social return voor werkgevers in verschillende sectoren.

De krappe bezetting in verhouding tot het groeiende aantal contracten is besproken in het bestuur van WSP Parkstad. Op 21 augustus 2025 is ingestemd met uitbreiding van het team met 1 fte. De vacature is nog niet uitgezet. Eerst wordt de functie adviseur social return opnieuw gedefinieerd.

Contractmanagement

Goed contractmanagement binnen de Parkstadgemeenten is cruciaal voor een succesvolle uitvoering van Social return en om het verwachte resultaat ook daadwerkelijk te behalen.

In de praktijk worden opdrachtnemers die hun Social return verplichting niet of onvoldoende nakomen, zelden aangesproken of beboet. Dit leidt in de monitoring tot onnodige en lange discussies.

Verbinding tussen Social return, ketenpartners en opdrachtnemers

Binnen Parkstad lopen verschillende ontwikkeltrajecten. Deze bieden kansen voor inzet van Social return.

Door opdrachtnemers te koppelen aan deze trajecten:

- *Geven zij invulling aan hun Social return verplichting;*
- *Maken zij kennis met kandidaten in opleiding;*
- *Besparen ontwikkelbedrijven kosten.*

Zo verbinden we een maatschappelijke opgaven, werkgevers en talent in de regio.

Wat doen we nu

De coördinator Social return:

- *Neemt deel aan het projectteam Zorg BVS;*
- *Overlegt met ontwikkelcentrum Flexiforum;*
- *Stemt af met het Sprinc Jongerenproject.*

Doel is om werkgevers met een Social return verplichting te koppelen aan lopende ontwikkeltrajecten.

Via maatwerkprojecten kunnen opdrachtnemers bijdragen met bijvoorbeeld:

- *Deskundigheidsbevordering;*
- *Gastlessen;*
- *Praktijkopdrachten.*

Dit versterkt zowel de ontwikkeltrajecten als de betrokkenheid van werkgevers.

Volgende stap

Het opzetten van een ontwikkellijn Bouw en Infra, in samenwerking met de ontwikkelbedrijven.

Evaluatie beleid Social return Zuid-Limbug 2020

Ondanks meerdere verzoeken heeft nog geen evaluatie van het beleid plaatsgevonden door de centrumgemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen. Een evaluatie is nodig om het beleid actueel te houden en beter aan te laten sluiten op het arbeidsmarktbeleid in Zuid-Limburg. In 2026 wordt opnieuw een verzoek ingediend om de evaluatie alsnog uit te voeren.

Overige behaalde doelstellingen en resultaten:

- *Aantal bedrijfsbezoeken: 99 prestatieafspraken en vervolggesprekken;*
- *Alternatieve maatwerkprojecten in regio Parkstad:*
  - *15 gastcolleges Sprinc project, rondleidingen, workshops;*
  - *3 nieuwe sociale ondernemingen op webpagina social return geplaatst:*
    - *BMM Groen BV;*
    - *Tobas Leren en Werken BV;*
    - *C3 Living.*

Plaatsingen en vacatures

Er zijn 79 kandidaten regulier geplaatst en 17 in een werkleerlijn of ontwikkelplek door WSP Parkstad en ketenpartners bij werkgevers met een Social return verplichting.

Parkstad Impactpakket via Everyday Heroes

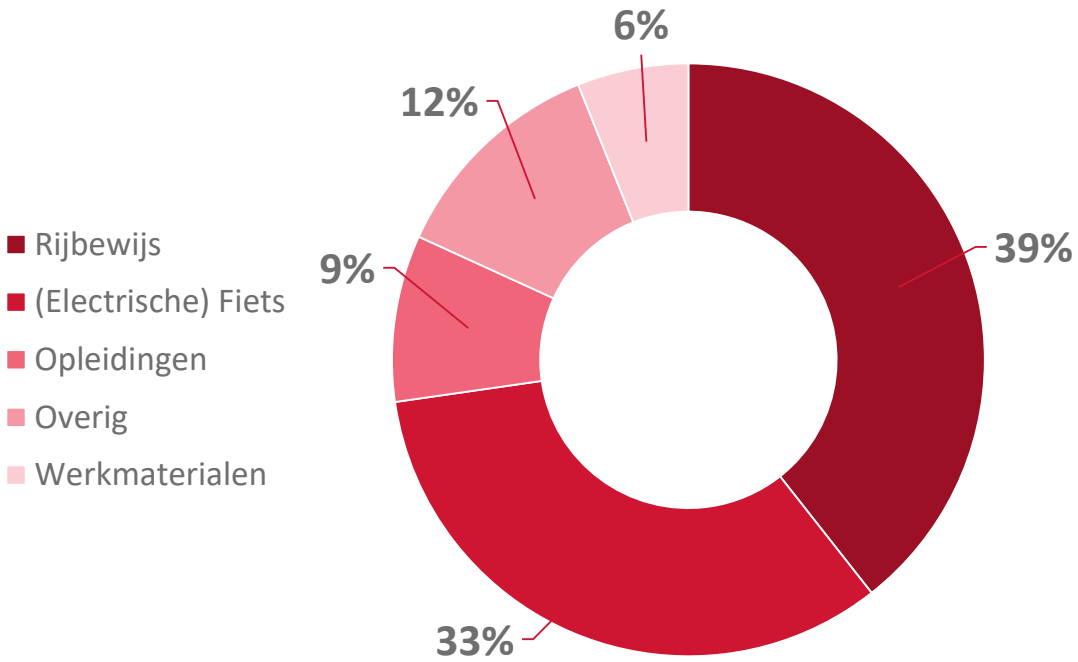
Het Parkstad Impactpakket van Stichting Everyday Heroes krijgt steeds meer bekendheid bij gemeenten, consulenten en opdrachtnemers. Ook de regio Midden-Limburg en de Provincie Limburg werken nu samen met Stichting Everyday Heroes. Wel merken we dat de investeringen tot nu toe vooral worden gedaan door grote softwareleveranciers zoals AFAS en Visma Roxit. Zij kennen Everyday Heroes al vanuit landelijke overheidscontracten.

Resultaten Everyday Heroes

Stand van zaken	
Mensen aan het werk	33
Betaald vanuit SROI Parkstad	23
Betaald vanuit andere middelen	10
Lopende aanvragen	20
Totaal SROI bijdagen	€59.286
Beschikbaar budget	€13.669
Gemiddelde besteding	€1.983
Besparing maatschappelijke lasten	€528.000

Over de geholpen kandidaten	
Contractduur (gemiddeld)	10 maanden
Werkuren per week (gemiddeld)	28 uur
Gemiddelde leeftijd	34 jaar

Figuur 2: Resultaten Everyday Heroes Social return



Figuur 3: Verdeling bestedingen Social return

Resultaten in cijfers	Totaal
Stijging gemonitorde contracten	30,2%
Contracten in monitoring	347
- waarvan nog niet gegund	26
Totale social return waarde*	**€34.103.058**

Verantwoorde kandidaten**	**1831**
- Parkstad	1197
- Maastricht - Heuvelland	165
- Westelijke Mijnstreek	171
- Overig NL	298

** Waarvan €8.960.159 nog moet worden gerealiseerd.*
*** Van 2018 t/m 2025.*

Figuur 4: Resultaten in cijfers Social return

Invullingsopties Social return	Totaal
Loonkosten kandidaten	€20.778.507
Diensten of leveringen door sociaal werkbedrijf (Sw) of sociale onderneming	€9.018.697
(Groeps)detacheringen o.b.v. factuur	€3.827.622,
Werk onderbrengen bij Sociale Werkbedrijven/ gemeentelijke instelling	€427.231
Overwaarde SR realisatie	€83.964
Maatschappelijke projecten	€197.084
Totaal ingevuld	**€34.333.105**

Figuur 5: Invullingsopties Social return

4 Ketenverantwoordelijkheid

In dit hoofdstuk leggen we uit hoe WSP Parkstad samenwerkt met ketenpartners in het sociaal domein binnen Parkstad.

Ontwikkeling Werkcentrum Zuid Limburg

Onder projectmanagement van Adnovam is een start gemaakt met de werkgeversdienstverlening in Werkcentrum Zuid Limburg. Eerst is de ambitie en het toekomstbeeld opgehaald bij alle betrokken partners. Daarna is benoemd waar we nu staan. Om vervolgens te sparren over hoe we de kloof tussen de toekomstvisualisatie kunnen overbruggen.

De partners aan dit overleg zijn UWV, SBB, LWV, MKB, de gemeenten, FNV, CNV, Vistacollege, Hogeschool Zuyd, Podium 24, Vidar en WSP Parkstad.

In verschillende werkgroepen worden onderdelen van de toekomstige dienstverlening uitgewerkt. We bespreken onder meer:

- *Welke competenties een gidsfunctionaris nodig heeft;*
- *Welke werkgeversvragen regionaal bij Werkcentrum Zuid Limburg horen en welke lokaal door het werkgeversservicepunt worden opgepakt;*
- *Hoe de kennisketen eruitziet;*
- *Hoe het instrumentarium van partners inzichtelijk en op elkaar afgestemd kan worden.*

Dit werken we uit tot een voorstel voor bestuurlijke besluitvorming.

Uitvoerdersoverleg

Het uitvoerdersoverleg is een overleg binnen Parkstad met alle ketenpartners (beleid, (I)SD'en, mensontwikkelbedrijven en WSP Parkstad). Vaste thema's in het overleg zijn: veranderingen in beleid, terugkoppeling beleid, good & bad practices, ketensamenwerking, voortgang ontwikkeling regionale werkhubs en actualiteit(en) arbeidsmarkt.



5 Professionele organisatie

In dit hoofdstuk benoemen we de hoofdpunten in 2025 voor onze stafafdelingen. We laten zien hoe we ook afgelopen jaar weer gewerkt hebben aan de kwaliteit van onze organisatie.

ICT- en Informatiemanagementontwikkelingen

Modernisering van de ICT-visie en strategische koers

In 2025 heeft WSP Parkstad een vernieuwde ICT-visie opgesteld voor de periode 2025–2028. Deze visie geeft richting aan de verdere digitalisering van de organisatie. De belangrijkste ontwikkeling is dat ICT niet langer alleen een ondersteunende functie heeft, maar nadrukkelijk een strategische rol speelt binnen de bedrijfsvoering. De visie benadrukt onder andere het belang van veilig werken in de cloud, verdere automatisering van processen en de inzet van data voor beter onderbouwde beslissingen.

Deze modernisering was belangrijk omdat WSP Parkstad steeds meer samenwerkt met regionale partners en omdat medewerkers hoge verwachtingen hebben van digitale hulpmiddelen. Ook de toenemende afhankelijkheid van informatievoorziening maakt een duidelijke koers noodzakelijk.

De eerste resultaten waren in 2025 al zichtbaar. De ICT-visie werd gebruikt voor besluitvorming over projecten, aanbestedingen en toekomstige investeringen. Daarnaast zorgde de visie voor meer samenhang tussen ICT, informatiemanagement en de lijnorganisatie.

Inrichting van Microsoft Teams als Document Management Systeem

Een grote ontwikkeling in 2025 was de afronding van de inrichting van Microsoft Teams als nieuw Document Management Systeem. Dit vervangt de traditionele netwerkschijven die jarenlang in gebruik waren. Er is gewerkt aan het classificeren van informatie, het inrichten van bewaartermijnen en het verbeteren van de ordeningsstructuur. Hierdoor wordt informatie beter vindbaar, veiliger opgeslagen en duurzaam beheerd.

Deze verandering was belangrijk omdat WSP Parkstad moet voldoen aan de Archiefwet en omdat digitale samenwerking steeds meer centraal staat. Het gebruik van Teams maakt het mogelijk om informatie binnen processen te borgen en te delen met interne en externe partners.

In 2025 zijn de belangrijkste voorbereidende stappen afgerond: de oude schijven worden nu stapsgewijs omgezet, processen zijn aangepast en de organisatie werkt steeds meer volgens het principe “Teams tenzij”. Dit zorgt voor meer uniformiteit in opslag en beheer.

Versterking van informatiebeheer en archivering

In 2025 hebben we het informatiebeheer verder verbeterd. Op basis van inspecties en aanbevelingen uit eerdere jaren is gewerkt aan verdere professionalisering van archivering, vervanging van papieren dossiers en het inrichten van metadata in systemen. Ook werd het handboek vervanging geactualiseerd en werd de hotspotmonitor vernieuwd.

Dit is belangrijk omdat WSP Parkstad verantwoording moet afleggen over het beheer van publieke gegevens en omdat medewerkers steeds meer afhankelijk zijn van betrouwbare, complete en goed georganiseerde informatie.

Resultaten uit 2025 zijn onder meer het klaarmaken van het proces voor digitale vervanging, het versterken van de samenwerking tussen ICT en informatiemanagement en het verwerken van archiefverplichtingen in verschillende systemen. Hiermee werkt WSP Parkstad stap voor stap toe naar volledig digitaal en rechtmatig informatiebeheer.

Informatiebeveiliging en voorbereidingen op NIS2

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet om te voldoen aan strengere normen op het gebied van informatiebeveiliging, waaronder de Cyberbeveiligingswet (NIS2). Documenten zoals het informatiebeveiligingsbeleid, het loggingbeleid, het encryptiebeleid en procedures voor incidentbeheer en wijzigingenbeheer zijn geactualiseerd. Daarnaast is extra aandacht besteed aan de continuïteitsplanning en de beveiliging van systemen in de cloud.

Deze ontwikkeling is belangrijk omdat WSP Parkstad werkt met gevoelige persoonsgegevens en afhankelijk is van veilige ICT-voorzieningen. Bovendien moeten gemeenschappelijke regelingen aantonen dat ze voldoen aan Europese eisen voor digitale weerbaarheid.

In 2025 heeft de organisatie audits voorbereid en uitgevoerd, risicoanalyses aangescherpt en processen verder geprofessionaliseerd. Dit heeft geleid tot betere monitoring, snellere incidentafhandeling en meer bewustzijn onder medewerkers.

Overstap naar en professionalisering van Business Central

Een grote mijlpaal in 2025 was de verdere overstap van Navision naar Microsoft Dynamics 365 Business Central. Dit betreft zowel technische datamigratie als de inrichting van processen, koppelingen en beveiligingsvereisten. Ook werden afspraken gemaakt met leveranciers en werd de werking van back-ups en herstelprocedures getest.

Deze overstap is nodig om te voldoen aan moderne eisen op het gebied van wetgeving, continuïteit en efficiëntie. De oude omgeving bood onvoldoende mogelijkheden en sloot niet meer aan op de toekomst.

In 2025 zijn datamigratieplannen opgesteld, getest en aangevuld met informatiebeheer- en archiefvereisten. De resultaten moeten leiden tot een beter beheersbaar financieel en administratief systeem, duidelijkere processen en verbeterde mogelijkheden voor rapportages en koppelingen. In Q1 2026 gaat business central live.

Verkenning en inzet van kunstmatige intelligentie

Tot slot ontwikkelde WSP Parkstad in 2025 een 1ste programma voor de inzet van kunstmatige intelligentie. Na een eerdere AI-Opportunity Scan is een uitgebreid AI-pilotplan opgesteld om medewerkers vertrouwd te maken met AI-toepassingen en om te bepalen welke processen met AI ondersteund kunnen worden. Het doel is om repetitieve werkzaamheden te verminderen en meer tijd te creëren voor persoonlijke begeleiding en analyse.

Deze ontwikkeling is belangrijk omdat de organisatie werkt in een omgeving met hoge administratieve druk en beperkte capaciteit. AI kan daarbij helpen om de dienstverlening te verbeteren en processen slimmer in te richten.

In 2025 zijn diverse voorbereidingen getroffen, waaronder awareness-sessies, het verzamelen van use-cases en het starten met pilots voor interne werkprocessen. Hierdoor ligt de basis voor een bredere inzet van AI in 2026.

Facilitair

De afdeling facilitair is naast hun reguliere werkzaamheden om alle locaties zo goed mogelijk te beheren, in 2025 nog met diverse specifieke opdrachten aan de slag te gaan. Een greep uit de highlights van 2025.

Voor bereiding en realisatie verhuizing stafkantoor

Eind 2024 besloot het Algemeen Bestuur tot verhuizing van het stafkantoor naar Nieuw Eyckholt 208. Na een uitgebreide marktverkenning kwam deze locatie als beste uit de bus. In afstemming met de verhuurder Wyckerveste werd ingezet om per 1 september 2025 te verhuizen.

Eerder zou WOZL/WSP Parkstad een gedeelte van de begane grond en de gehele 1ste verdieping gaan huren. Tijdens de voorbereidingen vroeg Wyckerveste of WOZL/WSP Parkstad de halve 1ste verdieping en gehele 2de verdieping van het pand wilde betrekken ivm de komst van een 2de huurder. Na interne overleg is daarmee ingestemd.



Dit betekende wel een forse wijziging van het plan van aanpak, inrichtingsplan en herpositionering van de verschillende afdelingen.

Deze plannen zijn in goed overleg met de medewerkers opgesteld. Hiervoor zijn verschillende brainstormsessie

gehouden op locatie, waarbij ideeën en wensen voor indeling en inrichting zijn opgehaald. Veel van deze ideeën en wensen zijn gerealiseerd binnen het budget van de verbouwing/verhuizing.

Het aantal beeldschermwerkplekken is verminderd van 135 naar 105 werkplekken. Alle werkplekken zijn daarnaast uniform uitgerust, waardoor iedere medewerker probleemloos gebruik kan maken van elke beschikbare werkplek. Daarnaast is de bekabeling aangepast. Hierdoor kunnen we nu en in de toekomst alle werkplekken veranderen in zit/sta-werkplekken. Dit zorgt voor een betere arbo-situatie.

Ondanks een vlekkenplan van de verschillende afdelingen, kan er op beide verdiepingen flex gewerkt worden. De verdiepingen zijn zoveel mogelijk duurzaam ingericht met bestaand meubilair, circulair kantoormeubilair en zeer beperkt aangevuld met nieuw meubilair.

Door een goede voorbereiding van het multidisciplinair "bouwteam" was het stafkantoor op 1 september 2025 volledig operationeel op de nieuwe locatie. Het was een mega klus, waarbij veel flexibiliteit van het bouwteam is gevraagd om alles op tijd geregeld te krijgen. Het bouwteam verdient dan ook een groots compliment.

Nieuwe Cateraar stafkantoor

Met de verhuizing van het stafkantoor is gelijktijdig een marktverkenning gedaan voor de catering van de locatie New Eyckholt 208. Hierbij is gekeken naar het assortiment, prijs en de mogelijkheid voor een leeromgeving voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. MEES Catering kwam als beste uit de bus en is ook per 1 september 2025 gestart in het bedrijfsrestaurant van Nieuw Eyckholt. Medewerkers van het bedrijfsrestaurant Kloosterweg zijn ook overgenomen door MEES Catering en werken met veel plezier in hun nieuwe omgeving.

Duurzaam onderweg

Het wagenpark van WOZL/WSP Parkstad was aan vervanging toe. In verband met het beperken van de carbon footprint was dit het moment om over te schakelen naar elektrische bedrijfsauto's. Na een uitgebreide marktverkenning is de keuze gevallen op de Opel Corsa E. In overleg met de dealer heeft het team Marketing & Communicatie een nieuw ontwerp gemaakt voor de "belettering" van de bedrijfsauto's.

KANS-locatie: akoestische aanpassingen

Midden 2024 is de nieuwe werklocatie in Kerkrade betrokken, de zogenaamde KANS-locatie. De directie heeft gekozen om eerst in de locatie aan het werk te gaan, om vervolgens akoestisch onderzoek te laten uitvoeren. Zo wilden we voorkomen dat er akoestisch materiaal werd aangebracht dat niet goed genoeg was. Op basis van het akoestisch onderzoek uitgevoerd door adviesbureau Akoesta zijn de wanden van de locatie bekleed met akoestische platen. Hiermee voldoet de productieomgeving aan de vereiste geluidswaarden.

Renovatie bedrijfsrestaurant Beschut 2.0

Het bedrijfsrestaurant van locatie Beschut 2.0 aan de Sourethweg in Heerlen voldeed niet meer aan de nieuwe standaard van WOZL/WSP Parkstad. Bij de overgang naar de KANS-locatie en overgang van het stafkantoor naar Nieuw Eyckholt 208 zijn de bedrijfsrestaurants naar de nieuwe maatstaven ingericht. Diezelfde maatstaf is ook toegepast bij het bedrijfsrestaurant van de Sourethweg. De renovatie is voor het belangrijkste deel door de technische dienst van de locatie uitgevoerd, ondersteund door de afdeling facilitair. Het is prachtig geworden.

Marketing & Communicatie

Net als in 2024 heeft Marketing & Communicatie (M&C) in 2025 verder gebouwd aan duidelijke communicatie en een sterke en herkenbare uitstraling van WSP Parkstad. De focus lag op begrijpelijke taal (B1), de belettering van onze nieuwe elektrische auto's en de verhuizing naar ons nieuwe kantoor.

Verder aan de slag met begrijpelijke taal (B1)

Begin 2025 kreeg het B1-project een vervolg en hebben we veel aandacht besteed aan begrijpelijke taal. Als eerste stap hebben we het jaarverslag 2024 en de begroting voor 2026 in begrijpelijke taal tgeschreven. Daarna volgden ook de tertaalrapportages en begrotingswijzigingen. Ook hebben we Schrijfwijzers als tafelstandaards verspreid om B1-schrijven extra onder de aandacht te brengen bij collega's.

Een groot deel van de standaardbrieven is inmiddels herschreven naar B1-niveau. We verwachten dat binnenkort alle standaardbrieven in B1 beschikbaar zijn. Collega's kunnen deze dan eenvoudig gebruiken om medewerkers in duidelijkt taal te informeren.

Nieuwe elektische auto's: rijdend visitekaartje

In april 2025 zijn de nieuwe WSP-auto's geleverd. Het gaat om 13 elektrische Opel Corsa's. Alle auto's zijn voorzien van creatieve, spannende belettering, ontworpen en aangebracht door 13th Concepts.

De afdeling Marketing & Communicatie was vanaf het begin betrokken bij het ontwerp. We dachten mee over hele proces. Van idee tot slogan en van kleur tot vorm. Het uitgangspunt was duidelijk: geen standaard belettering, maar een creatief en opvallend ontwerp dat past bij onze organisatie en laat zien wie we zijn. Kortom, onze auto's zijn rijdende visitekaartjes.

In het ontwerp zit veel symboliek verwerkt. De kaart van Parkstad was een belangrijke inspiratiebron. De vormen en kleuren verwijzen naar de 7 Parkstadgemeenten

Verhuizing naar het nieuwe kantoor

Het belangrijkste project van 2025 was de verhuizing naar ons nieuwe kantoor. Samen met de afdeling Facilitair en de architect is zorgvuldig gewerkt aan de look & feel van het gebouw. Denk aan aan kleurgebruik, bewegwijzering, het buitenterrein met een schitterend verlicht WSP-logo en kleurrijke vlaggenmasten.

Deze frisse uitstraling past mooi bij onze creatieve, kleurrijke auto's die inmiddels onmisbaar door de regio rijden.

Ook de communicatie rondom de verhuizing kreeg veel aandacht. Medewerkers en klanten zijn duidelijk en op tijd geïnformeerd over de verhuizing, zodat iedereen zich direct welkom voelt in het nieuwe gebouw.

Tot slot hebben we de feestelijke opening van het nieuwe kantoor voorbereid en een gezellig bijeenkomst georganiseerd. Onder het genot van een hapje en een drankje hebben we samen het nieuwe kantoor gevierd en in gebruik genomen.

Andere belangrijke mijlpalen

- *Ondersteunen bij belangrijke documenten voor het Bestuur zoals het jaarverslag, rapportages en begrotingen (P&C-cyclus);*
- *Organiseren van 4 organisatiebijeenkomsten voor het stafpersoneel. Zo hebben we een inspirerende bijeenkomst met WSP-thema's in carrouselvorm gehad. En ook een leuke, verbindende sessie met Joep van Deudekom met zijn show De Verbinders;*
- *Uitwerken van flyers en posters, zoals een zelfmoorprotocol, posters met huisregels voor Beschut 2.0.*
- *Ontwerpen van wenskaarten in WSP-huisstijl voor medewerkers en collega's;*
- *Ondersteunen bij laagdrempelige ontmoetingen, bijvoorbeeld via e-mailnieuwsbrieven naar ketenpartners;*
- *Uitwerken en delen van succesverhalen. Zoals het verhaal van Remond, Sabrina en Michiel;*
- *Organisatie van 4 Sprinc-events.*

HRM

Ziekteverzuim

In 2025 is het ziekteverzuim in onze organisatie met een percentage 17,7% stabiel gebleven. In 2024 was het verzuimpercentage ook 17,7%. We maken onderscheid tussen:

- *Sw-medewerkers: 18,6% verzuim.*
- *Cao-medewerkers: 5,5% verzuim.*

De stabilisering van het verzuim komt vooral doordat oudere Sw-medewerkers eerder stoppen met werken. Zij maken gebruik van de RVU. Oudere medewerkers verzuimen gemiddeld meer dan jongere medewerkers. De eerdere uitstroom heeft een positief effect op het verzuimcijfer.

Het verzuim bij de cao-medewerkers is gestegen door een hoger langdurig verzuim. De stijging is niet zichtbaar in het afgeronde totaalcijfer. Dat komt doordat er relatief weinig cao-medewerkers zijn in verhouding tot het aantal sw-medewerkers.

Vitaliteit

Medewerkers worden ouder. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 54,5 jaar. Dat vraagt om extra aandacht voor gezondheid en vitaliteit.







Ons rijdend visitekaartje...

Verhuisd!
Een feestelijke start







Sinds vorig jaar bieden we een Preventief Medisch Onderzoek en gratis fruit op de werkvloer aan. In 2025 hebben we daarnaast ook actief sporten gepromoot. We hebben hardlopen en padel op een laagdrempelige manier aangeboden. Zo helpen we medewerkers om weer zelfstandig te gaan sporten.

Regeling eerder stoppen met werken (RVU)

Sinds januari 2022 kunnen medewerkers in de sociale werkvoorziening maximaal 2 jaar voor hun AOW-leeftijd stoppen met werken. Dit is een populaire regeling. Eind 2025 maakten 123 medewerkers hier gebruik van. In 2024 waren er 97 deelnemers. De meeste deelnemers maken gebruik van de regeling omdat ze niet tot hun AOW-leeftijd kunnen werken.

Versterken participatie

Participeren is zoveel meer dan alleen werken. Participeren is vooral ook meedoen aan het leven. Dat maakt dat WSP Parkstad haar medewerkers ook ondersteunt bij het versterken van de eigenwaarde, zelfredzaamheid en verbondenheid. Door de inzet van 3 ervaren sociaal begeleiders (1,8fte) worden medewerkers ondersteund bij uitdagingen die zij ervaren in het dagelijks leven. Sociaal begeleiders verbinden hulpvragen aan hulpinstanties in de regio. Denk aan maatschappelijk werk, Kredietbank Limburg, thuishulp of ggz. De inzet van sociaal begeleiders draagt bij aan een lager verzuim en langer inzetbare medewerkers die actief meedoen in de samenleving.

De resultaten staan op pagina 24.

Bedrijfsongevallen

In 2025 zijn er 14 bedrijfsongevallen gemeld.

Gevolgen van de ongevallen:

- *8 keer kort verzuim;*
- *1 keer langdurig verzuim;*
- *Meestal ging het om kleine ongelukjes;*
- *1 ernstig ongeval is gemeld bij de Arbeidsinspectie vanwege een ernstige verwonding door struikelen; Dit kan blijvende gevolgen hebben.*

Sociale veiligheid en zorgcultuur

Al onze medewerkers moeten kunnen werken in een veilige en prettige omgeving. We stimuleren professionele, collegiale omgangsvormen en integer gedrag. We borgen sociale veiligheid op de werkvloer. Er is een zorgcultuur ingericht met bijpassende kaders, instrumenten en functionarissen om integriteitskwesties, sociale veiligheid en afwikkeling van klachten te borgen. Inclusief een andere inrichting van de locaties die bijdraagt aan sociale veiligheid.

Vertrouwenspersonen

Een veilige werkomgeving is de verantwoordelijkheid van de directie, het management en leidinggevenden. Vertrouwenspersonen spelen hierbij een belangrijke rol als laatste vangnet. Medewerkers kunnen bij onze vertrouwenspersonen terecht als ze zich onjuist behandeld voelen. Zij luisteren en geven advies in vertrouwen.

WSP Parkstad heeft 4 interne en 1 externe vertrouwenspersoon. Ze zijn gecertificeerd en werken onafhankelijk en vertrouwelijk.

Er zijn 29 meldingen gedaan bij de vertrouwenspersonen. 11 meldingen hebben betrekking op verschillende vormen van ongewenst gedrag en 18 meldingen hebben betrekking op rouwverwerking. Rouwverwerking is een aandachtspunt dat is belegd bij de vertrouwenspersonen. Een stukje steun, begeleiding en extra aandacht helpt medewerkers die een vorm van rouw ervaren dit te verwerken. Hiermee wordt langdurig verzuim in veel gevallen voorkomen.

Hieronder staan de meldingen van 2025:

Aard van de melding	Aantal
Seksuele intimidatie	2
Pesten	2
Onveilig gevoel	3
Niet gehoord door organisatie	3
Arbeidsvoorwaardelijke gesprekken	1
Rouwverwerking	18
Totaal	**29**

Figuur 6: Meldingen vertrouwenspersonen

Commissie ongewenst gedrag

Medewerkers die ongewenst gedrag ervaren, kunnen dit bespreken met hun leidinggevende of vertrouwenspersoon. Ze kunnen ook een klacht indienen bij de commissie ongewenst gedrag. De commissie onder-

zoekt de klachten, geeft advies en helpt bij oplossingen.

In 2025 zijn er geen meldingen gedaan.

Klokkenluidersregeling

De klokkenluidersregeling geeft medewerkers de mogelijkheid om misstanden of problemen te melden. Hiervoor hebben wij een speciale vertrouwenspersoon. In 2024 waren er geen meldingen.

Geschillencommissie

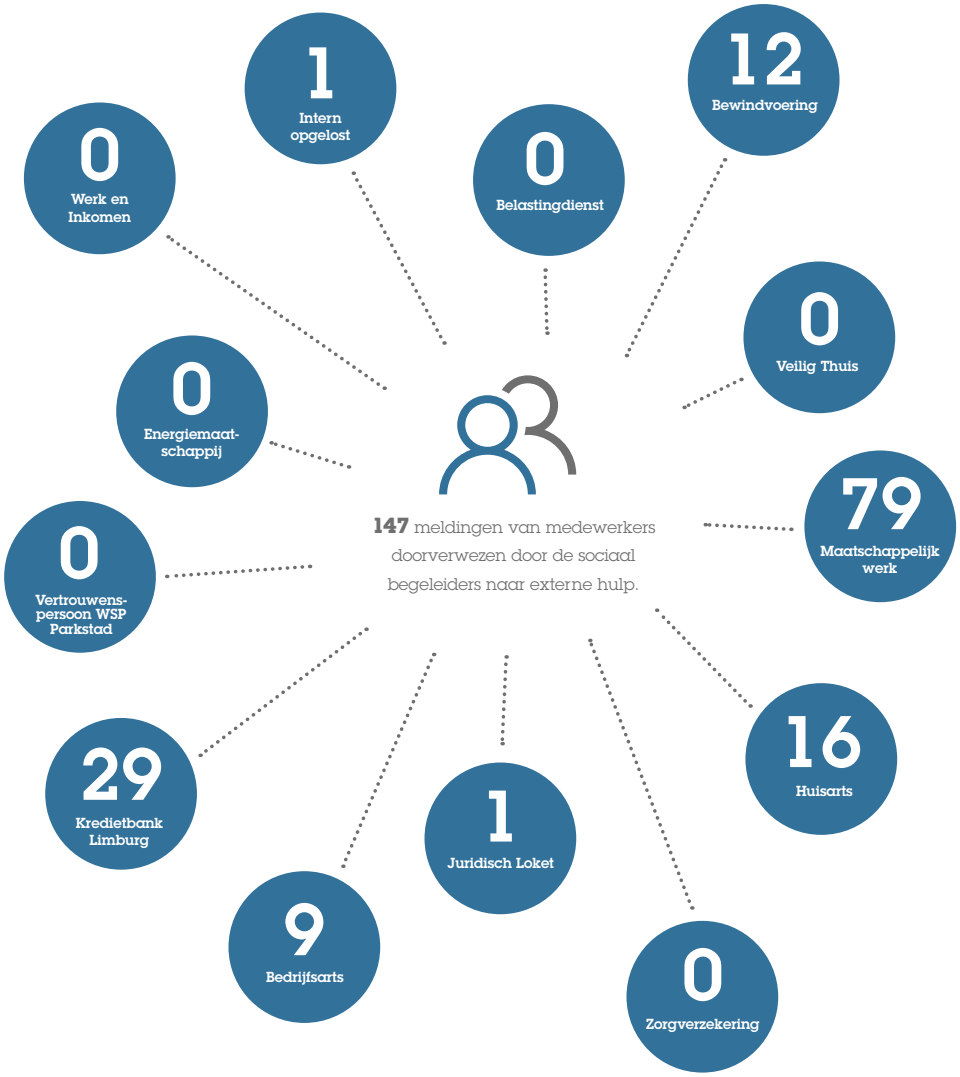
Volgens de cao moet er een commissie zijn die conflicten tussen werkgever en werknemer behandelt. De commissie bestaat uit medewerkers en een externe voorzitter. Ze helpen bij het oplossen van conflicten. In 2025 hebben we geen meldingen gekregen.

Privacywetgeving (AVG)

Het beschermen van privacygevoelige gegevens is een belangrijke verantwoordelijkheid, ook bij WSP Parkstad. Elk half jaar wordt een Privacy Self Assessment uitgevoerd om te controleren of wij voldoen aan de wettelijke eisen.

In 2024 scoorde WSP Parkstad 3,7 op een schaal van 5. We blijven de manier waarop we persoonsgegevens beheren en beveiligen steeds verder verbeteren. Elke 6 maanden wordt een rapportage gemaakt om de voortgang te delen en verbeteracties te bespreken.

Meldingen en acties sociaal begeleiders WSP Parkstad
In een overzicht



Figuur 7: Meldingen en acties sociaal begeleiders

Verkiezingen Ondernemingsraad

In samenwerking met E-democracy zijn de verkiezingen voor een nieuwe Ondernemingsraad (OR) georganiseerd. Anders dan andere jaren waren er meer medewerkers bereid zich kandidaat te stellen. De opkomst bij de verkiezingen (10,2%) was net als bij voorgaande verkiezingen erg laag. De nieuwgekozen OR bestaat uit 15 leden (5 cao-medewerkers en 10 sw-medewerkers). Naast een driekoppig Dagelijks Bestuur zijn er binnen de OR drie commissies ingesteld: Financiën, Sociaal en VGWM.

KANS-locatie en Beschut 2.0

In 2024 is op feestelijke wijze de nieuwe KANS-locatie aan de Wenckebachstraat 2C in gebruik genomen. Met deze nieuwe locatie is ook een start gemaakt met de implementatie van een nieuwe werkwijze. De nieuwe aanpak moet ervoor zorgen dat Sw collega's de kans krijgen om te re-integreren en te ontwikkelen. En tegelijkertijd een plek hebben als er tijdelijk geen passende werkplek is.

Om dat mogelijk te maken is er in 2025 gewerkt aan een 5-tal stromingen:

- *Het faciliteren en ondersteunen van re-integratietrajecten;*
- *Het vormgeven van ontwikkeltrajecten in het kader van begeleiding van werk naar werk;*
- *Leeglooppreventie;*
- *Diagnose, interventies en (ontwikkel)advies;*
- *Vaste bezetting voor behoud infrastructuur.*

De rode draad bij al deze stromingen is intensiveringen van de samenwerking tussen de verschillenden bedrijfsonderdelen en professionals. Verbinding is de sleutel. Zo zijn er verschillende multidisciplinaire teams vormgegeven waarop periodiek op casusniveau afstemming plaatsvind.

Verder zijn aanmeldprocedures, evaluaties en gegevensuitwisseling zoveel als mogelijk gestandaardiseerd. Hierbij staat overleg tussen collega's centraal en stimuleren we dit actief. Alle trajecten kennen een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling waarbij met een meer-ogen principe professionals elkaar scherp houden.

Tenslotte wordt met name in het kader van ontwikkeling, onder begeleiding van toegewezen IOU-consulten, een methodische werkwijze gewaarborgd. Kortom, bij de KANS-locatie heeft 2025 voornamelijk in het kader gestaan van professionele verbinding.

Dat heeft er eind 2025 toe geleid dat er in totaal 29 medewerkers een ontwikkeltraject zijn ingestroomd, waarvan er 14 zijn afgerond. Er zijn 41 re-integratietrajecten gestart, waarvan er 22 zijn afgesloten.

Daarnaast willen we aandacht geven aan de medewerkers die zijn meeverhuisd naar de nieuwe KANS-locatie. Deze vaste groep van 141 medewerkers (110 FTE) heeft het operationeel resultaat op peil weten te houden, ondanks de verhuizing en de uitdagende marktomstandigheden. Dit is gelukt door binnen de verschillende teams meer de samenwerking op te zoeken en elkaar te ondersteunen als dat nodig was. Voor deze flexibiliteit verdienen zij een groot compliment.

Dat compliment geldt ook zeker voor de medewerkers bij Beschut 2.0. Ook daar heeft het team van 293 collega's (223 FTE) ervoor gezorgd dat de begrotingsdoelstellingen van 2025 zijn gehaald.

Eind 2025 zijn alle klanten van Beschut 2.0 bezocht en daarbij viel op dat steeds waardering werd uitgesproken voor de structurele betrouwbaarheid en kwaliteit van Beschut 2.0. Klanten geven aan dat mede daardoor er een grote gunfactor is om Beschut 2.0 opdrachten te gunnen ook in perioden waarin dat in de markt niet zo vanzelfsprekend is. We zijn de klanten dan ook dankbaar voor hun loyaliteit en het warme hart dat zij beide locaties toedragen.

169
Opleiding & training

Basisvaardigheden	14
PC-vaardigheden	8
Persoonlijkheidsvaardigheden	35
Leidinggevende vaardigheden	0
Vakvaardigheden	15
Veiligheidsvaardigheden	59
Rijvaardigheden	16
Diagnostische test	22

313
Deelnemers collectieve zorgverzekering

142
Deelnemers sportfaciliteit ODS

19
Vrijwillige inhoudingen

Huur | Energie | Zorgverzekering | Diversen

14
Verplichte inhoudingen

Belastingdienst | Sociale Dienst | Deurwaarders | Zorgverzekering | Diversen

AVG	Aantal
Informatie Beveiligingsmeldingen (niet incidenten)	x*
Datalekken**	5
Bij Autoriteit Persoonsgegevens gemelde Datalekken	1
Geregistreerde verwerkingen	102

** Betreft meldingen van onder andere mogelijke phishing, spam, blokkeringen, nieuwe wachtwoorden etc.*

376
Loonwaardebepalingen

370 Participatiewet | 12 Sw



Mannen (1519)

96% Sw
4% cao



Vrouwen (612)

90% Sw
10% cao

17,7%
Verzuimpercentage WSP Parkstad/WOZL

Organisatie onderdeel	Verzuim percentage
Detachering	17,26%
Beschut 2.0	21%
Cao personeel	5,5%
Sw personeel	18,6%

673
Deelnemers seniorenregelingen Sw

77 RVU | 574 seniorenverlof

14
Bedrijfsongevallen

10 met verzuim | 4 zonder verzuim

0
Meldingen
commissie ongewenst gedrag

0
Meldingen
klachtencommissie

0
Meldingen
klokkenluidersregeling

6 Financieel jaarverslag GR WOZL

Dit hoofdstuk is een samenvatting van de jaarrekening van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) WOZL. Hierin beschrijven we in het kort de financiële resultaten van de GR WOZL.

Doelstelling en opdracht

De GR WOZL heeft 2 doelen:

1. *Passende werkgelegenheid en arbeidsreïntegratie bieden aan inwoners met een UWV-indicatie.*
2. *Uitvoering geven aan taken van deelnemende gemeenten volgens de Participatiewet.*

Werkzaamheden

De GR WOZL werkt voor de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal. De opdracht is beschreven in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020 met deze uitgangspunten:

- *Maximaal detacheren.*
- *Kleine beschutte werkomgeving.*
- *Marktbenadering met WSP Parkstad.*
- *Geen risicovolle en kapitaalintensieve activiteiten.*
- *Naadloze integratie van detacheringsactiviteiten in WSP Parkstad.*
- *Duurzame plaatsingen op passend werk.*
- *Beperking van tekortfinanciering voor gemeenten.*

Samenstelling bestuur GR WOZL

De samenstelling van het bestuur van de GR WOZL in 2025 staat in de tabellen hieronder. De grijze rijen geven de bestuursleden weer die het bestuur in de loop van 2025 hebben verlaten.

Gemeente	Wethouder
Beekdaelen	dhr. L.C.J. de Koster
Beekdaelen	mw. J. Quadvlieg
Brunssum	mw. M.Y. Brüning
Heerlen	dhr. M.E.E. de Beer
Heerlen	dhr. W. Houben
Kerkrade	dhr. J. Roland
Landgraaf	dhr. C. Wilbach
Simpelveld	dhr. M.J.J.M. Gulpen
Simpelveld	mw. N. van Loon
Voerendaal	dhr. H.A.J. Coenen
Voerendaal	dhr. P. Leunissen
Gulpen-Wittem	dhr. F.J.E. Derksen
Vaals	dhr. J.P.M.H. Kompier
Valkenburg	dhr. J.I.M. Kleijnen

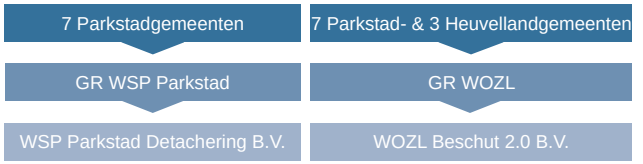
Figuur 8: Samenstelling Algemeen Bestuur

Dagelijks Bestuur	Wethouder
Voorzitter	dhr. M.E.E. de Beer
Voorzitter	dhr. J. Roland
Vice-voorzitter	dhr. C. Wilbach
Bestuurslid	dhr. J. Roland
Bestuurslid	mw. M.Y. Brüning

Figuur 9: Samenstelling Dagelijks Bestuur

Structuur, governance en bedrijfsvoering

In 2025 bleef de juridische structuur hetzelfde als vorig jaar. Dit was de structuur voor de GR WOZL en de GR WSP Parkstad:



Figuur 10: Governance structuur

Verbonden partijen en aansturing

De verbonden partij onder de GR WOZL is WOZL Beschut 2.0 B.V. Het bestuur van deze B.V. heeft volmacht van de aandeelhoudende gemeenten aan de algemeen directeur/secretaris. De GR WOZL en de GR WSP Parkstad worden als 1 organisatie aangestuurd.

Directiefunctie	Naam
Algemeen Directeur/secretaris GR WOZL	dhr. Fred Dijk
Algemeen Directeur/secretaris (eindverantwoordelijke) WSP Parkstad	dhr. Fred Dijk
Directeur Dienstverlening WSP Parkstad	dhr. Gert-Jan van Westerveld

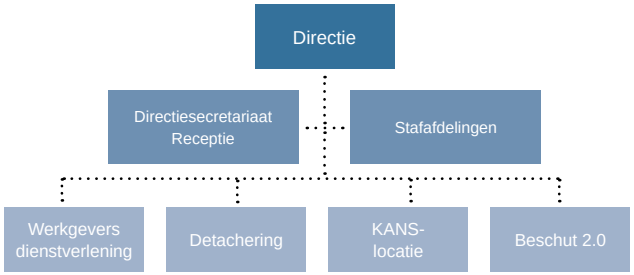
Figuur 11: Samenstelling directie

Naast de directie bestond in 2025 het directieteam uit:

Leden directie	Naam
Manager HRM	dhr. R. Dackus
Concerncontroller	dhr. L. Meijs
Concernjurist	dhr. M. Erbel

Figuur 12: Samenstelling directieteam

Hieronder staat het organogram van de organisatie. De stafafdelingen zijn: Personeel & Organisatie, Juridische zaken, Finance, Facilitair & Huisvesting, Inkoop, ICT, Bedrijfsbureau en Communicatie.



Figuur 13: Organogram organisatie

Financiën GR WOZL

2de begrotingswijziging 2025

De 2de begrotingswijziging 2025 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 22 januari 2026.

Gerealiseerd resultaat GR WOZL

Het gerealiseerd resultaat 2025 voor de GR WOZL is €2.922.000 negatief. Dit komt met name door kosten die zijn opgenomen voor de vorming van een voorziening. Deze voorziening is verplicht gesteld en heeft betrekking op medewerkers die werkzaam zijn bij een sociale werkvoorziening en gebruik maken van de regeling vervroegd uittreden (RVU).

In figuur 14 is het resultaat uitgesplitst per onderdeel.

Omschrijving	Gerealiseerd resultaat 2025
Bedrijfsvoering	94
Uitvoering Wsw	200
Beschut 2.0	225
Personeelskosten Wsw	275
Bijdrage WSP door Heuvelland-gemeenten	0
Incidentele baten en lasten	-3.716
Totaal	**-2.922**

Figuur 14: Gerealiseerd resultaat GR WOZL (bedragen x €1000,-)

Werkzaamheden en resultaat WOZL Beschut 2.0 B.V.

Medewerkers bij WOZL Beschut 2.0 B.V. verpakken handmatig of machinaal grote hoeveelheden food- en non food producten. De nadruk ligt op het procesmatige, arbeidsintensieve activiteiten met grote routine en volumes. WOZL Beschut 2.0 verzorgt ook logistieke dienstverlening voor diverse klanten.

Het nettoresultaat over 2025 is uitgekomen op €2.453.000 negatief. Dit is €225.000 beter dan is opgenomen in de 2de begrotingswijziging 2025.

Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en uit het subsidieresultaat. Een uitleg staat in figuur 15.

Omschrijving	2de begrotings-wijziging 2025	Realisatie 2025	Verschil
Bruto marge	425	461	36
Overige personeels-kosten Sw	-649	-579	70
Personeelskosten n-Sw	-944	-941	3
Afschrijvingen	-86	-86	0
Bedrijfskosten	-1.524	-1.470	54
Financiële baten en lasten	0	0	0
Operationeel resultaat	-2.778	-2.615	163
Subsidie resultaat	100	162	62
Nettoresultaat	**-2.678**	**-2.453**	**225**

Figuur 15: Nettoresultaat verbonden partij Beschut 2.0 BV (bedragen x €1000,-)

Aantal arbeidsjaren

Het aantal medewerkers bij de verbonden partijen gaat over de geplaatste medewerkers bij de GR WSP Parkstad en WOZL Beschut 2.0 B.V. Bij Beschut werken gaat het om medewerkers bij Relim en de Werkmeester.

De 2de begrotingswijziging 2025 was gebaseerd op 1.955 arbeidsjaren. Het aantal gerealiseerde arbeidsjaren in 2025 is 1.954. Dit is een verschil van 0,84 arbeidsjaar.

Het subsidiebedrag per arbeidsjaar is €40.680.

In figuur 16 staat een overzicht van het aantal arbeidsjaren gesplitst naar de uitvoeringsorganisaties en gemeenten.

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2024 cf. jaar rekening	2025 cf. 2de begrotings-wijziging	2025 realisatie	verschil
Verbonden partijen / regulier	*1.909,72*	*1.710,73*	*1.707,38*	*-3,35*
Begeleid werken	*71,95*	*68,18*	*68,67*	*0,49*
Beschut werken	*75,45*	*70,17*	*71,54*	*1,38*
RVU	*84,73*	*106,16*	*106,43*	*0,28*
Buitenregionale uitvoeringsorganisaties	*0,00*	*0,00*	*0,37*	*0,37*
Totaal	***2.141,86***	***1.955,24***	***1.954,40***	***-0,84***

Aantal Wsw-medewerkers in arbeidsjaren	2024 cf. jaar rekening	2025 cf. 2de begrotings-wijziging	2025 realisatie	verschil
Beekdalen	*114,76*	*99,22*	*99,39*	*0,17*
Brunssum	*271,39*	*243,33*	*243,59*	*0,25*
Gulpen-Wittem	*50,14*	*46,28*	*46,15*	*-0,13*
Heerlen	*751,42*	*701,15*	*699,47*	*-1,69*
Kerkrade	*498,70*	*454,08*	*453,86*	*-0,23*
Landgraaf	*283,85*	*256,09*	*256,11*	*0,02*
Simpelveld	*61,81*	*54,93*	*55,51*	*0,58*
Vaals	*42,49*	*38,46*	*38,63*	*0,17*
Valkenburg	*39,50*	*37,09*	*37,25*	*0,16*
Voerendaal	*27,13*	*24,59*	*24,28*	*-0,31*
Niet deelnemende gemeenten	*0,67*	*0,00*	*0,17*	*0,17*
Totaal	***2.141,87***	***1.955,25***	***1.954,40***	***-0,84***
Financiële gegevens				
Rijkssubsidie per arbeidsjaar	*€ 37.945*	*€ 40.680*	*€ 40.680*	*€ 0*

Figuur 16: Aantal arbeidsjaren

7 Financieel jaarverslag GR WSP Parkstad

Dit hoofdstuk is een samenvatting van de jaarrekening van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) WSP Parkstad. Hierin beschrijven we in het kort de financiële resultaten van de GR WSP Parkstad.

Doelstelling en opdracht

WSP Parkstad biedt passende werkgelegenheid en arbeidsreïntegratie. Dit doen wij door het zorgen voor werkplekken bij WSP Parkstad Detachering B.V. of externe bedrijven met passende begeleiding van de medewerkers. Dit doen wij voor de regionale werkbedrijven inclusief voormalige Wsw via GR WOZL.

WSP Parkstad heeft daarom de volgende doelen:

- *Gemeenten ondersteunen bij arbeidsinschakeling en uniform arbeidsmarktbeleid.*
- *Een optimaal functionerende arbeidsmarkt realiseren: hogere participatie en minder werkloosheid.*
- *Aanspreekpunt zijn voor werkgevers voor arbeidsbemiddeling.*
- *Uitvoering geven aan de voormalige Wet sociale werkvoorziening, zonder formeel werkgeverschap*

Werkzaamheden

WSP Parkstad werkt voor de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld en Voerendaal. De opdracht is beschreven in de beleidskaders Arbeidsmarktbeleid 2016-2020. Wij werken aan specifieke thema's die in het laatste Ondernemingsplan WSP Parkstad zijn vastgelegd:

- *Werkgeversservicepunt voor Parkstad en platform voor arbeidsmarktpartijen.*
- *Maximale doorstroom en uitstroom van Sw-medewerkers.*
- *Maximaliseren van uitstroomwinst door duurzame plaatsingen PW.*
- *Maximaliseren van duurzame plaatsingen Sw.*
- *Digitale ontsluiting van vraag en aanbod.*
- *Lagere maatschappelijke kosten.*

Samenstelling bestuur GR WSP Parkstad

De samenstelling van het bestuur van de GR WSP Parkstad in 2025 staat in figuur 17 en 18. De grijze rijen geven de bestuursleden weer die het bestuur in de loop van 2025 hebben verlaten.

Gemeente	Wethouder
Beekdaelen	dhr. L.C.J. de Koster
Beekdaelen	mw. J. Quadvlieg
Brunssum	mw. M.Y. Brüning
Heerlen	dhr. M.E.E. de Beer
Heerlen	dhr. W. Houben
Kerkrade	dhr. J. Roland
Simpelveld	dhr. M.J.J.M. Gulpen
Simpelveld	mw. N. van Loon
Voerendaal	dhr. H.A.J. Coenen
Voerendaal	dhr. P. Leunissen

Figuur 17: Samenstelling Algemeen Bestuur

Dagelijks Bestuur	Wethouder
Voorzitter	dhr. M.E.E. de Beer
Voorzitter	dhr. J. Roland
Vice-voorzitter	dhr. C. Wilbach
Bestuurslid	dhr. J. Roland
Bestuurslid	mw. M.Y. Brüning

Figuur 18: Samenstelling Dagelijks Bestuur

Structuur, goverance en bedrijfsvoering

De GR WOZL en de GR WSP Parkstad worden als 1 organisatie aangestuurd. De structuur, governance en bedrijfsvoering is voor beide organisaties gelijk en is hier beschreven.

Financiën GR WSP Parkstad

2de begrotingswijziging 2025

De 2de begrotingswijziging 2025 is door het Algemeen Bestuur vastgesteld in de bestuursvergadering van 22 januari 2026.

Gerealiseerd resultaat

Het gerealiseerd resultaat 2025 voor de GR WSP is €558.000 positief. Dit komt door betere resultaten op de verschillende onderdelen. Deze onderdelen staan genoemd in figuur 19.

Gerealiseerd resultaat verbonden partij: WSP Parkstad Detachering B.V.

WSP Parkstad Detachering B.V. is de belangrijkste uitvoeringsorganisatie voor de GR WOZL in de uitvoering van de Wsw. Vanuit het uitgangspunt “detacheren tenzij” worden detacheringen bij reguliere markpartijen vormgegeven.

Het nettoresultaat over 2025 is uitgekomen op €1.744.000 positief. Dit is €419.000 beter dan is opgenomen in de 2de begrotingswijziging 2025.

Het nettoresultaat bestaat uit het operationeel resultaat en uit het subsidieresultaat. Een uitleg staat in figuur 20.



Omschrijving	Gerealiseerd resultaat 2025
Bedrijfsvoering	28
Verbonden partijen	419
Uitvoering Participatiewet	111
Duale Poort	0
Totaal	**558**

Figuur 19: Gerealiseerd resultaat GR WSP Parkstad (bedragen x €1.000)

Omschrijving	2de begrotings-wijziging 2025	Realisatie 2025	Verschil
Omzet	18.411	18.739	328
Bruto marge	18.338	18.667	329
Overige personeelskosten Sw	-2.210	-3.239	-1.029
Personeelskosten n-Sw	-7.249	-6.782	467
Afschrijvingen	-212	-230	-18
Bedrijfskosten	-3.543	-2.562	981
Operationeel resultaat	5.124	5.853	729
Subsidie resultaat	-3.799	-4.109	-310
Vennootschapsbelasting	0	0	0
Nettoresultaat	**1.325**	**1.744**	**419**

Figuur 20: Nettoresultaat aandeel Sw WSP Parkstad Detachering B.V. en Beschut OZL B.V. (bedragen x €1.000)

8 Woordenlijst

Hieronder leggen we een aantal woorden uit.

Arbeidsjaar

Een manier om te laten zien hoeveel een medewerker werkt in een jaar. Hierbij wordt rekening gehouden met de handicap voor werk van de medewerker.

Bedrijfsvoering

Het runnen van een bedrijf.

Bezetting

Het aantal mensen dat ergens werkt.

Financiering en algemene dekkingsmiddelen

Geldbronnen die gebruikt worden om uitgaven te betalen.

Gemeenschappelijke regeling

Een samenwerkingsvorm tussen gemeenten

Indexeren / indexering / indexatie

Het aanpassen van bedragen aan de inflatie.

Inlener

Een inlener is een bedrijf of organisatie die personeel inhuurt.

Meerjarenraming

Een financiële planning voor meerdere jaren.

Mei- en septembercirculaire

Brieven van de overheid met informatie over geld voor gemeenten.

Nettoresultaat

Het bedrag dat overblijft na aftrek van alle kosten.

Operationeel resultaat

De winst of het verlies uit de normale dagelijkse activiteiten van een bedrijf.

Prijseffect

Verandering in het bedrag per arbeidsjaar dat we krijgen van de overheid voor de verandering in de prijs van onze inkoop en lonen.

Subsidiebedrag

Het geld dat we van de overheid krijgen voor een bepaald doel.

Verbonden partijen

Bedrijven die samenwerken met onze organisatie.

Volume effect

Verandering in het bedrag per arbeidsjaar dat we krijgen van de overheid door verandering in de totale hoeveelheid Sw-medewerkers in Nederland.



Hoofdlocatie
Nieuw Eyckholt 208
6419 DJ Heerlen
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 66 00

Locatie BVS
Passartweg 150
6413 NZ Heerlen
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 66 00

Locatie Beschut 2.0
Sourethweg 2
6422 PC Heerlen
Postbus 6001
6401 SB Heerlen
045 566 63 00

KANS-locatie
Wenckebachstraat 2c
6466 NC Kerkrade
Postbus 330
6400 AH Heerlen
045 566 58 00

wsp parkstad wozl