

Tweede Kwartaal verslag

➔ 2022



westrom

partner in participatie





Inhoudsopgave



§ 1 Voorwoord directie	2
§ 2 Strategische ontwikkelingen	3
§ 3 Personeelsinformatie	4
§ 4 Ziekteverzuim	7
§ 5 Resultaten Re-integratie	9
§ 6 Financiën	11
Bijlage: Uitleg uitstroomredenen Participatiewet	13

Omslagfoto en Inzet:

De huismeesters van de afdeling Facilitaire Zaken zorgen ervoor dat het gebouw en terrein van Westrom er netjes en representatief uitzien.

Roermond, augustus 2022

§ 1 Voorwoord directie

In het tweede kwartaal van 2022 pakten we de draad weer op met Team Focus, het trainings- en coachingsbureau dat ons begeleidt bij onze cultuurverandering. De helft van ons kaderpersoneel volgde in november 2021 een trainingsdag vol inspirerende workshops. Voor de andere helft moesten we gedwongen door coronamaatregelen de dag verzetten naar juni 2022. Maar elk nadeel heeft z'n voordeel, want ook nieuwe collega's die dit jaar zijn gestart konden nu aan de slag met kritisch denken, de ontwikkeling van ons brein en werken in teams. Zo trainen we om fit te zijn voor verandering; om anders met elkaar samen te werken. De onderwerpen die ik hieronder kort opsom gaan ook over samenwerken, elkaar leren kennen en fit worden. Enkele van de onderwerpen die in het afgelopen kwartaal bij ons op de agenda stonden.

Taalakkoord Midden-Limburg ondertekend

Op 19 mei zette ik namens Westrom mijn handtekening onder het Taalakkoord Midden-Limburg. Met een breed netwerk van partners, waaronder gemeenten, onderwijs, bibliotheken en welzijnsinstellingen, gaan we aan de slag met het bereiken en motiveren van mensen die moeite hebben met hun basisvaardigheden. Een week eerder startte de eerste groep Westrom-medewerkers met een cursus digitale vaardigheden. Bij het verschijnen van dit kwartaalverslag hebben ze de serie van twaalf bijeenkomsten afgerond en een flinke stap gezet in het verbeteren van hun digitale vaardigheden. Eind september schalen we op naar twee groepen per week.

Werkbezoek

Op 20 mei verwelkomden wij Tweede Kamerlid Senna Maatoug van Groen Links. Zij heeft onder andere sociale zaken en werkgelegenheid in haar portefeuille en wilde ons bedrijf graag leren kennen. We spraken met haar over ontwikkelingen bij Westrom, de uitdagingen in het sociale domein en specifiek bij de Participatiewet. Tijdens de rondleiding sprak Senna Maatoug met diverse medewerkers en leerde zij ook via hen meer over Westrom.

HealthyLIFE krijgt een vervolg

In april organiseerden we informatiebijeenkomsten voor medewerkers die mee willen doen aan healthyLIFE. Deelnemers aan de eerste groep, die deze zomer het tweejarige gezondheidsprogramma afsluiten, vertelden inspirerende verhalen over hun ervaringen. Samen met de goede voorlichting van de leefstijlcoach en de beweegcoach zorgde dit voor zoveel nieuwe aanmeldingen dat op 30 juni een nieuwe groep kon starten.

Tot slot

Aan het einde van het tweede kwartaal waren 960 personen bij Westrom in dienst. In totaal bood Westrom op 30 juni 2022 aan 1.220 personen passend werk, omdat we naast de formele dienstverbanden nog 260 personen in een traject begeleiden.



Henriëtte Maas
algemeen directeur

§ 2 Strategische ontwikkelingen

2.1. Westrom en MER versterken samenwerking

Op dinsdag 28 juni kwamen de consultants van het Servicecentrum van de MER-gemeenten en de consultants van Westrom bij elkaar om de samenwerking te versterken. De 40 deelnemers aan deze bijeenkomst gingen in subgroepen met elkaar in gesprek over onderwerpen zoals de huidige stand van zaken, verbetermogelijkheden en de toekomst. Zowel door management als consultants worden vervolgesprekken gevoerd over de gewenste aanvullende dienstverlening waar de MER gemeenten behoefte aan hebben en de mogelijkheden die Westrom in de toekomst hierin kan bieden. Het is de bedoeling om op korte termijn een gelijksoortig overleg te plannen met de gemeenten Roermond en Leudal.

2.2. Tax Control Framework (TCF)

Onze accountant Crowe heeft op 9 mei jl. in de ochtend de workshop “Update Tax Control Framework” gehouden voor alle medewerkers die bij Westrom tot de fiscale functie behoren. In deze sessie is het belang van fiscale risicobeheersing toegelicht, waarbij uitleg is gegeven over de inhoud en het nut van het TCF.

In de middag hebben onze consultants en personeelsconsultanten deelgenomen aan de workshop “Het belang van fiscaliteit”. In dit overleg stond het belang van ieders bijdrage aan de fiscale functie centraal.

Finance, Planning & Control en de Salarisadministratie hebben met input van Crowe (o.a. de nulmeting BTW-Inkopen en de Loonheffing-scan) een update van het risicoregister van Westrom opgesteld. Ook is er een start gemaakt met het monitoringplan, waarbij voor 2022 de prioriteit gelegd is bij de uitwerking van een viertal (fiscale) thema's, waaronder de werkkostenregeling.

2.3. Financiën

In het tweede kwartaal heeft onze accountant Crowe de controle uitgevoerd van de jaarrekening van Westrom Groen BV over boekjaar 2021. De goedkeurende verklaring bij de jaarrekening 2021 hebben we eind mei ontvangen. Tijdens deze controle heeft tevens de toekomstige (administratieve) afloop van Westrom Groen BV de benodigde aandacht gekregen.

Zoals bekend, is – na de eerdere afloop van de groenactiviteit van de overige gemeenten binnen Westrom Groen BV - de groenactiviteit van de gemeente Roermond met ingang van 2022 over gegaan naar Groen en Doen BV. De doelgroep-medewerkers, werkzaam in het groen bij gemeente Roermond worden vanuit Westrom vanaf 2022 rechtstreeks gedetacheerd aan Groen en Doen BV. Dit betekent dat na de definitieve (administratieve) afloop, Westrom Groen BV – naar verwachting ultimo 2022 - opgeheven kan worden.



§ 3 Personeelsinformatie

3.1. Totale personeelsbestand Westrom

Het Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken) is in het tweede kwartaal van 2022 gedaald van 802 naar 783 personen. In totaliteit waren er eind juni 960 personen in dienst bij Westrom en de diverse Stichtingen.

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
31-03-2021	864	745,44	46	37,98	44	30,55	83	73,38	1.037	887,35
30-06-2021	847	730,11	47	39,08	46	32,03	82	72,54	1.022	873,76
30-09-2021	826	711,85	40	34,00	53	40,35	83	73,54	1.002	859,74
31-12-2021	816	702,60	44	36,32	54	41,57	81	72,27	995	852,76
31-03-2022	802	689,30	40	33,00	57	44,65	78	69,77	977	836,72
30-06-2022	783	672,52	41	33,65	57	44,89	79	70,30	960	821,36

In totaliteit zijn dagelijks circa 1.220 personen actief bij of via Westrom, omdat naast de formele dienstverbanden nog 260 personen in een traject worden begeleid.

3.2. Personeelsbestand per woongemeente ultimo juni 2022

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
Echt-Susteren	114	98,14	5	4,03	5	4,05	4	3,80	128	110,02
Leudal	101	87,82	8	6,95	6	5,81	7	5,83	122	106,41
Maasgouw	83	71,20	4	3,16	8	5,60	8	6,58	103	86,54
Roerdalen	92	79,00	3	2,73	4	3,51	8	7,44	107	92,68
Roermond	372	318,55	20	15,92	34	25,92	24	21,81	450	382,20
Overige	21	17,81	1	0,86	0	0,00	28	24,84	50	43,51
Totaal	783	672,52	41	33,65	57	44,89	79	70,30	960	821,36

De personen met een Wsw dienstverband die wonen in een andere gemeente dan de 5 deelnemende gemeenten, zijn in onderstaande tabel toegewezen aan de betaalgemeente:

	pers.	fte
Echt-Susteren	3	2,80
Leudal	4	3,55
Maasgouw	0	0,00
Roerdalen	4	3,56
Roermond	10	7,90
Totaal	21	17,81

Volledigheidshalve vermelden wij hierbij dat de fte-berekening per rechtspositie verschillend is. Voor Wsw en regulier personeel wordt uitgegaan van een fulltime dienstverband van 36 uur. Voor PW en beschut bedraagt een fulltime dienstverband – **vanaf 1 juli 2021** - 37 uur (voor 1 juli 2021 bedroeg het fulltime dienstverband 40 uur).



3.3. Verdeling Wsw-medewerkers (in %)

Werkvorm	Ultimo 2 ^e kwartaal 2022		Ultimo 1 ^e kwartaal 2022	
	aantal pers.	%	aantal pers.	%
Extern geplaatst	428	54,7%	440	54,9%
Intern geplaatst (beschut)	355	45,3%	362	45,1%
Totaal	783	100%	802	100%

3.4. Leeftijdsopbouw Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken)

Leeftijdscategorie	% sector ultimo december 2020	% Westrom ultimo december 2020	% Westrom ultimo juni 2022	aantal personen Westrom ultimo juni 2022
24 jaar of jonger	0 %	0,00 %	0,00 %	0
25 – 34 jaar	8 %	6,62 %	4,34 %	34
35 – 44 jaar	17 %	16,67 %	17,75 %	139
45 – 54 jaar	29 %	25,11 %	25,80 %	202
55 – 59 jaar*	46 %	21,69 %	21,33 %	167
60 jaar en ouder*		29,91 %	30,78 %	241
Totaal	100 %	100,00 %	100,00 %	783

* In de sectorinformatie is de categorie 55 – 59 jaar en 60 jaar en ouder onder één categorie van 55 jaar en ouder weergegeven.

3.5. Aantal re-integratietrajecten per gemeente ultimo juni 2022

	Trajecten
Echt-Susteren	27
Leudal	8
Maasgouw	9
Roerdalen	17
Roermond	196
Overige	3
Totaal	260

Deze paragraaf bevat alleen een overzicht van de **aantallen** re-integratietrajecten per gemeente. De **resultaten** van de afgeronde re-integratietrajecten worden jaarlijks vanaf het tweede kwartaal verantwoord in een aparte paragraaf. Dit om voldoende betrouwbare cijfers te geven over deze resultaten. De coronacrisis heeft – zoals eerder vermeld – serieuze invloed op het verloop van de re-integratietrajecten.

3.6. Beschut werk peildatum 30 juni 2022

Sinds 1 januari 2017 zijn gemeenten verplicht om beschut werk aan te bieden aan inwoners die hiervoor in aanmerking komen. Tot de doelgroep van beschut werk behoren personen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

De vijf gemeenten die aan Westrom deelnemen, moesten – volgens de taakstelling – in 2017 t/m 2021 respectievelijk 25, 48, 63, 77 en 90 werkplekken beschut werk invullen. In 2022 is de gezamenlijke opdracht 100 plekken beschut werk à 31 uur per week.

De gemeenten hebben in hun beleidsstukken opgenomen dat de uitvoering van beschut werk aan Westrom wordt opgedragen. In 2017 heeft Westrom werkafspraken gemaakt met de gemeenten en het UWV over de uitvoering van beschut werk. Per 1 december 2017 zijn de eerste medewerkers aan de slag gegaan. Aan het einde van het tweede kwartaal van 2022 zijn 57 personen actief in het kader van beschut werk.

In onderstaande tabel is per gemeente aangegeven hoe invulling is gegeven aan de taakstelling beschut werk.

Overzicht Beschut werk	Taakstelling 2021	Taakstelling 2022	Ingevulde taakstelling bij/ via Westrom o.b.v. 31 uur	Aantal personen contract per 30 juni 2022
Gemeente Echt-Susteren	14	16	4,84	5
Gemeente Leudal	8	9	6,71	6
Gemeente Maasgouw	6	7	6,29	7
Gemeente Roerdalen	9	10	4,19	4
Gemeente Roermond	53	58	31,55	35
Totaal	90	100	53,58	57

NB 1: Voor de berekening van de taakstelling geldt dat 31 uur gelijk staat aan 1 ingevulde beschutte werkplek. De berekening van de taakstelling wijkt dus af van de berekening van de fulltime-equivalent (fte). Hierbij geldt namelijk dat een volledige werkweek (fte) voor de beschut werkers – vanaf 1 juli 2021 – 37 uur bedraagt. De ingevulde taakstelling wordt in dit overzicht toegerekend aan de aanmeldende gemeente. De gemeenten hoeven de taakstelling alleen te realiseren als daaraan behoefte bestaat, in overeenstemming met het aantal positieve adviezen beschut werk afgegeven door het UWV.

NB 2: De aantallen als genoemd in de laatste kolom kunnen afwijken van de aantallen beschut medewerkers als opgenomen in het overzicht van paragraaf 3.2. (personeelsbestand per woon-gemeente). Dit heeft te maken met verhuizingen gedurende het dienstverband. Medewerkers blijven een contract houden met de gemeente waar ze ook de beschikking beschut werk hebben gekregen. Ter illustratie: De gemeente Leudal had in het verleden zes plekken beschut werk ingevuld, maar in deze gemeente woonden destijds slechts vijf van hen.

§ 4 Ziekteverzuim

4.1. Ontwikkeling ziekteverzuim Wsw-personeel

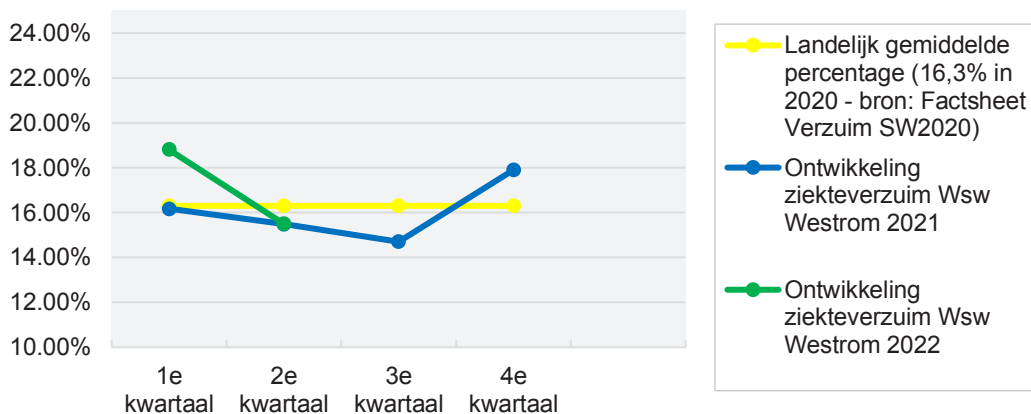
Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage bedroeg in het tweede kwartaal 15,5% en is daarmee ten opzichte van het eerste kwartaal 2022 (18,8%) ca. 3,3% gedaald. Het percentage is in het tweede kwartaal van 2022 exact gelijk aan het niveau van het tweede kwartaal in 2021. Conform verwachting is de in het eerste kwartaal geconstateerde piek in het aantal griep- en coronagevallen in het tweede kwartaal weer genormaliseerd.

Westrom houdt voorlopig vast aan de keuze om iedereen met corona-gerelateerde klachten direct ziek te melden en pas na 24 uur klachtenvrij weer te laten werken.

Het aandeel kortdurend, middellang en langdurig verzuim is hierbij afgerond als volgt:

Kortdurend verzuim 0-7 dagen	7%
Middellang verzuim 8-42 dagen	15%
Langdurig verzuim > 42 dagen	78%

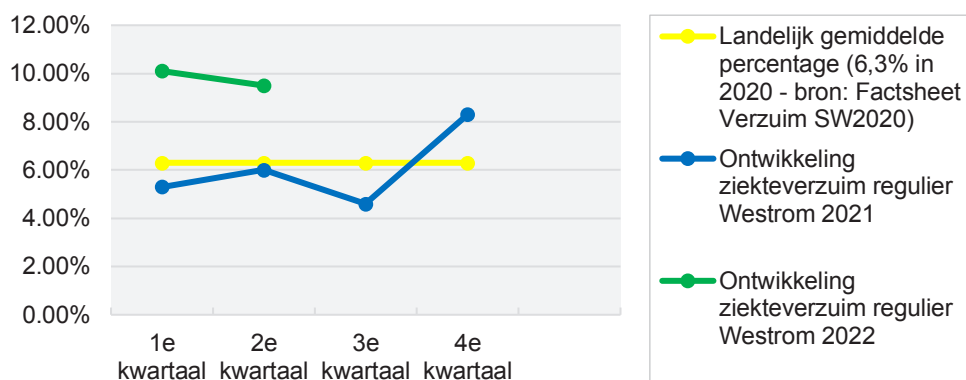
Ten opzichte van het eerste kwartaal 2022 is het kortdurend verzuim met +/- 2% en het middellang verzuim met +/- 5% gedaald. Daar staat tegenover dat het langdurig verzuim met +/- 7% gestegen is.



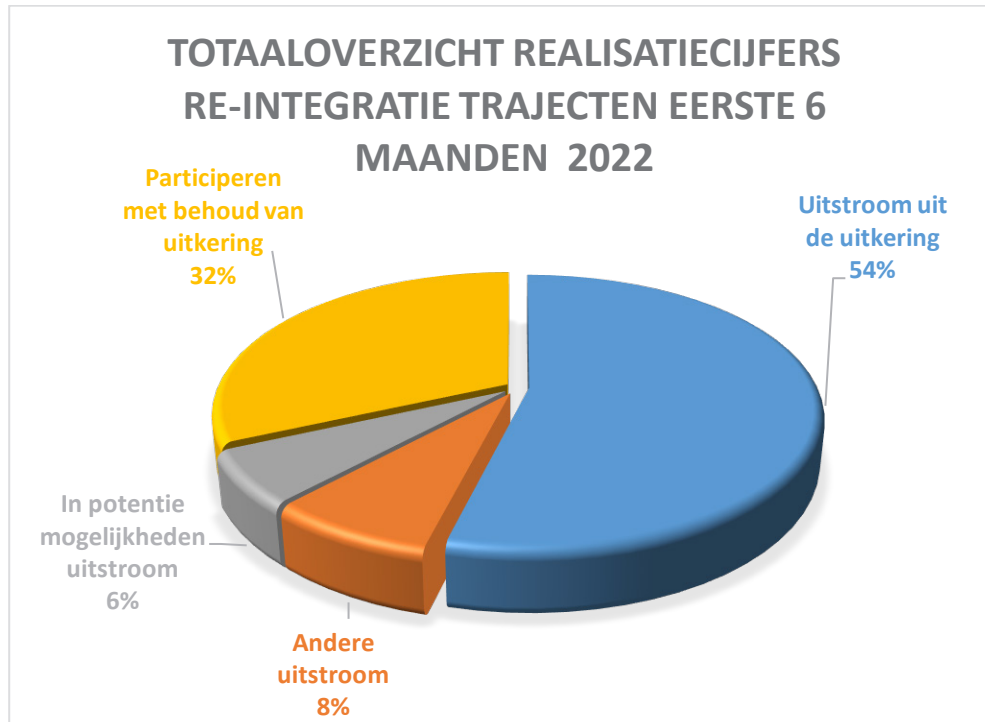
4.2. Ontwikkeling ziekteverzuim regulier personeel

Het ziekteverzuim van het reguliere personeel bedroeg in het tweede kwartaal gemiddeld ca. 9,5%. Dit betekent een daling van dit percentage t.o.v. van het eerste kwartaal met -/- 0,6% (was in Q1-2022 = 10,1%).

Ten opzichte van het tweede kwartaal 2021 (6,0%) is nog steeds een forse stijging van 3,5% waarneembaar. De verklaring lijkt in deze groep te liggen aan een stijging van het aantal coronagevallen en/of griepverschijnselen in combinatie met enkele, langdurige, incidentele ziektegevallen. Geheel 2022 liggen we tot nu toe boven het laatst bekende landelijk gemiddelde (6,3%).



§ 5 Resultaten re-integratie



Resultaten uitstroom uit uitkering:

Reguliere uitstroom	10 deelnemers
Reguliere uitstroom met LKS	9 deelnemers
Detachering	4 deelnemers
Beschut Werk	6 deelnemers
Beëindiging uitkering	3 deelnemers
Verhuizing	2 deelnemers
Totale uitstroom	34 deelnemers

In potentie mogelijkheden tot uitstroom

Volgen van opleiding	2 deelnemers
Bemiddeling WSP	3 deelnemers

Participeren met behoud van uitkering

Vrijwilligerswerk	3 deelnemers
Dagbesteding	1 deelnemers

Overige redenen voor beëindiging traject

Psychische en fysieke beperkingen	7 deelnemers
Diverse problematieken	13 deelnemers

63 deelnemers

63

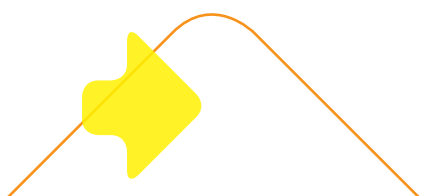
Zie extra uitleg in de Bijlage voor de definities van de uitstroomredenen Participatiewet

Toelichting bij Re-integratietrajecten:

Loonwaardebepaling wordt ingezet voor personen die niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen. Het is een onderzoek op de werkplek, waarbij de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking ten opzichte van werknemers zonder beperking wordt gemeten en vastgesteld. Het doel van de loonwaardebepaling is om op basis daarvan vast te stellen wat de hoogte van de loonkostensubsidie is. Met loonkostensubsidie wordt een werkgever gecompenseerd in de loonkosten van iemand die per uur een lagere arbeidsprestatie heeft. Om te weten hoeveel loonkostensubsidie een werkgever krijgt, moet de loonwaarde van de werknemer worden bepaald. Dat gebeurde tot medio 2021 op verschillende manieren. Vanaf 1 juli 2021 is er nog maar één uniforme methode om de loonwaarde te bepalen. De loonwaarde-deskundigen van Westrom zijn vorig jaar omgeschoold én gecertificeerd om met deze uniforme methodiek te mogen werken.

Onderstaande tabel geeft inzicht in de gemiddelde loonwaarde van de uitgevoerde loonwaardebepalingen t/m juni 2022.

Roermond	92 loonwaardebepalingen	gemiddeld 60,3%
Leudal	24 loonwaardebepalingen	gemiddeld 48,7 %
Roerdalen	23 loonwaardebepalingen	gemiddeld 54,7 %
Echt-Susteren	30 loonwaardebepalingen	gemiddeld 59,9 %
Maasgouw	12 loonwaardebepalingen	gemiddeld 65,6 %
<hr/>		
Totaal	181 loonwaardebepalingen	gemiddeld 57,8 %



§ 6 Financiën

In onderstaande tabel zijn de resultaten van het tweede kwartaal weergegeven, afgezet tegen de begroting 2022. Tevens is op basis van de realisatie t/m Juni 2022, de geactualiseerde jaarprognose voor 2022 weergegeven in de laatste kolom.

Begrotingspost in €	Begroting 2022	Begroting 2022 2e kwartaal	Realisatie 2022 2e kwartaal	Realisatie vs begroting 2e kwartaal	Prognose 2022 in Q2
Toegevoegde waarde	8.738.400	4.369.200	4.570.422	201.222	9.090.000
Kosten regulier personeel	-5.159.000	-2.579.500	-2.728.347	-148.847	-5.400.000
Overige kosten	-4.283.000	-2.141.500	-2.023.202	118.298	-4.046.000
Gemeentelijke bijdrage	530.000	265.000	265.000	0	530.000
Operationeel resultaat	-173.600	-86.800	83.873	170.673	174.000
Loonkosten Wsw	-22.546.000	-11.273.000	-11.409.507	-136.507	-22.615.000
Subsidies Wsw	20.614.000	10.307.000	10.355.739	48.739	20.711.000
Subsidie resultaat WSW	-1.932.000	-966.000	-1.053.768	-87.768	-1.904.000
Kosten Begeleid Werken	-348.000	-174.000	-216.659	-42.659	-433.000
Subsidies Wsw	775.000	387.500	398.687	11.187	797.000
Resultaat Begeleid Werken	427.000	213.500	182.027	-31.473	364.000
Loonkosten PW	-844.000	-422.000	-420.093	1.907	-840.000
Loonkostensubsidie PW	328.000	164.000	155.533	-8.467	311.000
Begeleidingsvergoeding	303.600	151.800	141.857	-9.943	284.000
Subtotaal PW	-212.400	-106.200	-122.703	-16.503	-245.000
Loonkosten BuW	-717.000	-358.500	-575.759	-217.259	-1.152.000
Loonkostensubsidie BuW	468.000	234.000	412.314	178.314	825.000
Begeleidingsvergoeding	323.400	161.700	212.579	50.879	425.000
Subtotaal BuW	74.400	37.200	49.133	11.933	98.000
Overige baten en lasten	-606.000	-303.000	-273.321	29.679	-558.000
Gemeentelijke bijdrage	2.450.000	1.225.000	1.225.004	4	2.450.000
Exploitatieresultaat	27.400	13.700	90.246	76.546	379.000

In het voorjaar van 2021 is de primaire begroting voor 2022 opgesteld. De cijfers van de September-circulaire 2020 zijn hierin verwerkt, waarbij de subsidie naar het prijspeil 2022 is gebracht door de jaren 2021 en 2022 te indexeren met 2,5%. In de realisatie zijn de cijfers van de Meicirculaire 2022 verwerkt.

Enkele opvallende punten in Realisatie Q2-2022 t.o.v. Begroting Q2-2022:

- Het operationeel resultaat bedraagt € 84.000 (begroot -/- € 87.000) en is daarmee ca. € 171.000 hoger dan begroot. De oorzaak hiervan is voornamelijk gelegen in een hogere toegevoegde waarde van de doelgroep-medewerkers (ca. € 201.000). De operationele kosten liggen in totaal ca. € 31.000 boven budget.
- Het begrotingstekort op de loonkosten Wsw loopt naar verwachting gedurende de rest van het jaar terug ten gevolge van uitstroom Wsw medewerkers. Het licht positieve effect van de Meicirculaire 2022 op de Wsw-subsidie ten opzichte van begroting 2022 is in bovenstaande cijfers verwerkt.
- De loonkosten PW liggen in het eerste kwartaal nagenoeg op budget, terwijl de loonkostensubsidie en begeleidingsvergoeding achterblijven bij het budget. Er zijn 36,8 PW-FTE's gebudgetteerd, in de realisatie zijn er gemiddeld 33,4 PW-FTE's werkzaam. De netto-loonkosten PW worden afgedekt door de toegevoegde waarde PW (zie tabel 'pijler'-verdeling).

- Er zijn 29,9 BuW-FTE's gebudgetteerd, terwijl er gemiddeld t/m het tweede kwartaal van 2022 ca. 44,2 BuW-FTE's werkzaam waren. De overschrijding van de netto loonkosten BuW wordt grotendeels verklaard door de stijging in de FTE's t.o.v. het budget (+/- 48%). Ook is een hogere gemiddelde loonsom t.o.v. de begroting waarneembaar als gevolg van de effecten van de CAO Aan de Slag. De netto-loonkosten BuW worden eveneens afgedekt door de toegevoegde waarde BuW (zie tabel 'pijler'-verdeling).
- Het exploitatieresultaat is ca. € 76.000 hoger dan begroot en bedraagt +/- € 90.000 (begroot € 14.000). De gerealiseerde positieve afwijking in het operationeel resultaat (+/- 170.000), wordt in het 1^e half jaar deels tenietgedaan door een lager subsidieresultaat Wsw (-/- € 88.000) en een lager resultaat Begeleid Werken (-/- € 31.000).

De primaire begroting 2022 (op jaarbasis) en de realisaties per 'pijler' (Wsw, Beschut, PW en Re-integratie) van het tweede kwartaal 2022 zijn opgenomen in onderstaande tabel¹.

Overzicht van toegerekende baten en lasten per 'pijler' (afgerond op duizendtallen).

	Wsw	BuW	PW	Re-Int	Totaal	Wsw	BuW	PW	Re-Int	Totaal
	Begroting 2022					Realisatie Q2				
Toegevoegde waarde	6.584.000	319.000	654.000	1.171.000	8.728.000	3.443.000	231.000	311.000	579.000	4.564.000
Rechtsstreeks toewijsbare kosten	-1.475.000	-90.000	-168.000	-36.000	-1.769.000	-653.000	-58.000	-19.000	-24.000	-755.000
Totaal doorbelastingen	-5.423.000	-272.000	-266.000	-1.172.000	-7.133.000	-2.796.000	-212.000	-105.000	-612.000	-3.725.000
Resultaat na doorbelastingen	-314.000	-43.000	220.000	-37.000	-174.000	-6.000	-39.000	187.000	-57.000	84.000
Loonkosten Wsw	-22.546.000				-22.546.000	-11.410.000				-11.410.000
Subsidies Wsw	20.614.000				20.614.000	10.356.000				10.356.000
Subsidieresultaat Wsw	-1.932.000				-1.932.000	-1.054.000				-1.054.000
Kosten Begeleid Werken	-348.000				-348.000	399.000				399.000
Subsidies Wsw	775.000				775.000	-217.000				-217.000
Resultaat Begeleid Werken	427.000				427.000	182.000				182.000
Loonkosten PW			-844.000		-844.000			-420.000		-420.000
Loonkostensubsidie PW			328.000		328.000			156.000		156.000
Begeleidingsvergoeding PW			304.000		304.000			142.000		142.000
Subtotaal PW			-212.000		-212.000			-122.000		-122.000
Loonkosten BuW		-717.000			-717.000		-576.000			-576.000
Loonkostensubsidie BuW		468.000			468.000		412.000			412.000
Begeleidingsvergoeding BuW		323.000			323.000		213.000			213.000
Subtotaal BuW		74.000			74.000		49.000			49.000
Overige baten en lasten	-606.000				-606.000	-273.000				-273.000
Gemeentelijke bijdragen Wsw	2.450.000				2.450.000	1.225.000				1.225.000
Resultaat	25.000	31.000	8.000	-37.000	27.000	74.000	10.000	65.000	-57.000	92.000

¹ Het verschil in resultaat tussen de tabel op pag. 11 en de tabel op pag. 12 wordt veroorzaakt door afrondingsverschillen

Bijlage: Uitleg Uitstroomredenen Participatiewet

De volgende uitstroom redenen re-integratie trajecten zijn bij Westrom in gebruik:

1. Regulier dienstverband
2. Dienstverband met loonkostensubsidie
3. PW contract / detachering
4. Vrijwilligers-baan / mantelzorg
5. Arbeidsmatige dagbesteding
6. Beschut werk
7. Psychische en fysieke beperkingen
8. Diverse problematieken
9. Beëindiging wegens verhuizing
10. Aanmelding ingetrokken
11. Volgen van opleiding
12. Beëindiging van uitkering
13. Bemiddeling door klantmanager/WSP

Ad. 1 Regulier dienstverband

Deze reden wordt *alleen* gebruikt bij reguliere uitstroom naar werk zonder loonkostensubsidie of loonkostentegenmoetkoming. Ook gebruiken als iemand een eigen zaak begint.

Ad. 2 Dienstverband met loonkostensubsidie

Deze reden wordt gebruikt als na het bepalen van de loonwaarde de kandidaat een arbeidscontract krijgt met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever.

Ad. 3 PW contract / detachingsconstructie Westrom

Dienstbetrekking bij Westrom, in de vorm van een detachering met loonkostensubsidie toegekend door een van de gemeenten. Instrument wordt ingezet als een werkgever de risico's nog te groot vindt om een medewerker zelf in dienst te nemen. Kandidaat komt in dienst van de stg Baanmobiel om vervolgens gedetacheerd te worden bij de werkgever die voor de medewerker een detachingsvergoeding voor betaald.

Ad. 4 Vrijwilligersbaan / mantelzorg

Als een deelnemer vanuit traject uitstroomt naar een structurele vrijwilligersbaan waarvan de gemeente aangeeft dat zij de werkzaamheden accepteert als zijnde vrijwilligerswerk/mantelzorg.

Ad. 5 Arbeidsmatige dagbesteding / Economische verdien capaciteit

Als persoon aan het einde van het traject alleen in staat is tot arbeidsmatige dagbesteding zoals hieronder is beschreven:

Georganiseerde activiteiten onder begeleiding waar een economische terug-verdien capaciteit aan ten grondslag ligt. Werken in een beschutte infrastructuur met professionele begeleiding met arbeidsmatige activiteiten zoals productiewerk, schoonmaakwerk, buurtbeheer activiteiten etc..

Dit advies wordt afgegeven als tijdens het traject blijkt dat kandidaat (nog) niet in staat is tot zelfstandig participeren in de maatschappij.



Ad. 6 **Beschut Werk**

Als kandidaat uitstroomt met een advies beschut werk van het UWV en er een beschikking door de gemeente wordt afgegeven voor beschut werk.

Ad. 7 **Psychische en/of fysieke problematiek**

Afmelding omdat kandidaat aantoonbaar psychische en/of fysieke problematieken heeft waardoor hij niet in staat is om een traject naar werk te doorlopen.

Mogelijk biedt nader medisch of psychologisch onderzoek helderheid om e.e.a. te objectiveren.

Ook kan een voortraject door een van de zorgverleners als advies gegeven worden alvorens een traject naar werk weer aan de orde is.

Hierdoor is kandidaat op moment van afmelding vooralsnog niet in staat om aan een traject richting werk deel te nemen. E.e.a. is voorafgaand aan de afmelding met klantmanager besproken.

Ad. 8 **Diverse problematieken**

Afmelding van een kandidaat door (diverse) problematieken, zoals gokverslaving, alcoholverslaving drugsverslaving, schulden, huisuitzetting, kinderopvang, privéproblemen, psychisch sociale problematiek, taalbeheersing, culturele/religieuze bezwaren etc..

Een voortraject door een van de zorgverleners kan als advies gegeven worden alvorens een traject naar werk weer aan de orde is. Hierdoor is kandidaat vooralsnog niet in staat om te kunnen deelnemen aan een traject richting werk. E.e.a. is voorafgaan aan de afmelding met klantmanager besproken.

Ad. 9 **Beëindiging wegens verhuizing**

Als kandidaat tijdens een traject gaat verhuizen naar een woonplaats buiten zijn huidige gemeente.

Vaak zien we dat het inzetten van een traject naar werk de kandidaat dwingt om over te gaan tot het maken van een beslissing die hij/zij al heel lang voor zich uitschuift.

Ad. 10 **Aanmelding ingetrokken**

Personen die niet in traject komen vanwege niet verschijnen op (diverse) afspraak(en), weigeren om deel te nemen aan traject. Dit gedrag kan zich openbaren tijdens de intakefase of niet willen starten in een traject. E.e.a. is voorafgaan aan de afmelding met klantmanager besproken.

Ad. 11 **Volgen van een opleiding**

Het volgen van een opleiding/ cursus die de arbeidsmarktkansen van de kandidaat vergroten.

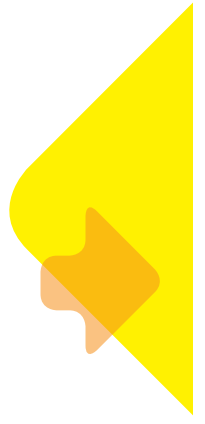
Ad. 12 **Beëindiging van de uitkering**

Traject wordt stopgezet vanwege beëindiging van de uitkering. Gebeurt altijd in samenspraak met de klantmanager. Hiervoor kunnen diverse redenen zijn zoals; stopzetten uitkering vanwege samenwonen, overlijden, opschorten uitkering, intrekken uitkering vanwege ontoelaatbaar gedrag vertonen tijdens traject, niet meer traceerbaar zijn voor gemeente/Westrom, ophoging WIA/WAO Wajong etc..

Ad. 13 **Bemiddeling klantmanager/WSP**

Deelnemer is klaar voor de reguliere arbeidsmarkt en in overleg met de klantmanager is besloten dat Westrom niet de bemiddeling naar werk doet maar dat de klantmanager het traject overneemt.

De klantmanager neemt de bemiddeling naar regulier werk over in samenspraak met het Werkgeversservicepunt (leveringsoverleg).





Westrom
De Hanze 1
Postbus 1117
6040 KC Roermond
T 0475 - 389 898
E westrom@westrom.nl
W www.westrom.nl