

Vierde Kwartaal verslag

➔ 2022



westrom

partner in participatie



Inhoudsopgave



§ 1 Voorwoord directie	2
§ 2 Strategische ontwikkelingen	3
§ 3 Personeelsinformatie	5
§ 4 Ziekteverzuim	8
§ 5 Resultaten re-integratie	10

Omslagfoto:

Westrom-medewerker Sjaak Tobben vierde in november zijn 50-jarig jubileum. Hij werkt gedetacheerd bij Groen & Doen Roermond.

Inzet:

Op de jaarlijkse Veiligheidsdag stond als vanouds een calamiteitenoefening op het programma.

Roermond, februari 2023

§ 1 Voorwoord directie

Bij de totstandkoming van het vierde kwartaalverslag is het altijd vreemd om terug te kijken. Je bent al gewend aan het nieuwe jaartal – 2023 in dit geval – en het oude jaar voelt dan ver weg. Een stap terugzetten naar 2022 en beschrijven wat daarin gebeurde past voor mijn gevoel niet bij de dynamiek van het frisse nieuwe jaar, waarin je vooruitkijkt en zin hebt in de uitdagingen die op je pad komen. Zonder verleden geen toekomst, luidt het gezegde. Daarom neem ik u toch mee naar de laatste drie maanden van 2022.

Trots op onze uitstroom

In een tijd waarin je als werkgever alles uit de kast moet halen om medewerkers aan je te binden, zijn we bij Westrom juist trots op onze uitstroom. We schreven er in het afgelopen kwartaal drie nieuwsberichten over. Siva, John en Bas werkten via de Participatiewet (PW) bij Westrom. Zij kregen van drie Limburgse werkgevers de kans om te laten zien wat ze waard zijn en grepen die kans graag aan. Alle drie verruilden ze in het afgelopen kwartaal hun PW-contract voor een arbeidsovereenkomst. Daarmee feliciteer ik hen van harte.

Aanpak laaggeletterdheid

Vlak voor de kerst sloten 16 medewerkers de cursus digitale vaardigheden af. Daar hoort natuurlijk een welverdiend certificaat bij. Vanaf eind september was er wekelijks les op dinsdagmiddag (instroomniveau) en woensdagmiddag (basisniveau). Alle cursisten vonden het leuk om mee te doen en te ontdekken wat je kunt met een computer en een mobiele telefoon. Van e-mails sturen tot online bankieren, een treinreis uitstippelen met de OV-app, iets opzoeken op internet, je loonstrook bekijken in de werknemersportal of je financiën bijhouden in Excel. De cursisten zijn allemaal enthousiast over wat ze hebben geleerd. Het is fijn om te merken dat ze dat ook aan collega's vertellen en daarmee goede ambassadeurs zijn voor de aanpak van laaggeletterdheid.

Financiële veiligheid rode draad op Veiligheidsdag

Gestructureerd aandacht geven aan de veiligheid en gezondheid van medewerkers. Dát is het doel van de Veiligheidsdag die Westrom op 12 oktober organiseerde. Het programma van de zevende editie bestond uit een mix van onderwerpen waarin financiële veiligheid de rode draad vormde. In paragraaf 2 leest u meer hierover.

Tot slot

Aan het einde van het vierde kwartaal waren 917 personen bij Westrom in dienst. In totaal bood Westrom op 31 december 2022 aan 1.224 personen passend werk, omdat we naast de formele dienstverbanden nog 307 personen in een traject begeleiden.

Evenals voorgaande jaren hebben we ervoor gekozen in deze kwartaalrapportage geen financiële paragraaf op te nemen. Het opstellen van de Jaarrekening 2022 bevindt zich nog in de afrondende fase. De controle van de Jaarrekening 2022 door de accountant vindt begin maart plaats. Pas na deze controle kunnen en worden de definitieve cijfers bekend gemaakt.



Henriëtte Maas
algemeen directeur

§ 2 Strategische ontwikkelingen

2.1. Raadsinformatiesessie 13 oktober 2022

Jaarlijks organiseert Westrom een informatiemoment om de raden van de deelnemende gemeenten bij te praten over de actuele stand van zaken. Afwisselend brengt de algemeen directeur een bezoek aan de afzonderlijke gemeenten of worden de raadsleden uitgenodigd voor een plenaire informatiesessie bij Westrom. In 2020 en 2021 vond dit evenement online plaats. In 2022 was er gelukkig weer de mogelijkheid om de raadsleden gezamenlijk te ontvangen bij Westrom. Na het welkomstwoord door de voorzitter verzorgden de algemeen directeur en de twee divisie-managers voor circa 35 aanwezigen een presentatie die tussentijds werd onderbroken voor interviews met drie Westrom-medewerkers. Zij legden uit dat werken bij Westrom belangrijk voor hen is omdat het eigenwaarde, sociale contacten en structuur in hun leven oplevert.

De reacties die we achteraf ontvingen waren zeer positief.

2.2. Veiligheidsdag 2022

Ook voor het eerst sinds corona vond er in oktober jl. weer een veiligheidsdag plaats. Deze stond dit keer in het teken van met name gezonde voeding en financiële veiligheid. Want je veilig voelen heeft ook te maken met je geen zorgen hoeven maken of je wel rond kunt komen met je geld. Zeker in deze tijd een heel belangrijk onderwerp voor onze medewerkers. Voor het eerst in twee jaar konden onze medewerkers weer samen in de bedrijfskantine in vier groepen luisteren naar meerdere sprekers. Onze medewerkers weten nu o.a. wat maatschappelijk werk en schuldhulpverlening voor hen kan betekenen. Om de medewerkers enigszins tegemoet te komen in deze zware tijd hebben ze in december een financieel extraatje van Westrom ontvangen.

2.3. Coronamiddelen 2022

In 2020 en 2021 heeft het kabinet de gemeenten een bijdrage verstrekt voor het opvangen van de exploitatietekorten van de sociaal ontwikkelbedrijven als gevolg van de coronapandemie. Het kabinet heeft voor hetzelfde doel aanvullend € 10 miljoen beschikbaar gesteld voor de periode van 1 januari tot 1 april 2022. De rekenkundige verwerking van deze middelen heeft via de Septembercirculaire 2022 plaatsgevonden. De middelen zijn toegevoegd aan de Integratie-uitkering Participatie, via een verhoging van de Rijksbijdrage Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw).

Op basis van deze systematiek ontvangt Westrom in 2022 een coronabijdrage van ca. € 120.000, die in boekjaar 2022 is meegenomen in de exploitatie. Medio 2023 neemt het algemeen bestuur een besluit over de bestemming van het resultaat uit boekjaar 2022.

2.4. Ziekteverzuim

Na twee stabiele kwartalen, laat het ziekteverzuimpercentage van het Wsw-personeel in het vierde kwartaal van 2022 een lichte stijging zien. Het gemiddelde verzuimpercentage over het vierde kwartaal bedroeg 16,8%. Jaarlijks is in het vierde kwartaal een piek waarneembaar. In 2022 is deze piek beduidend lager dan in 2021. De stijging wordt waarschijnlijk veroorzaakt door de heersende



griep epidemie. Het gemiddeld verzuimpercentage van het Wsw-personeel over het jaar 2022 (16,65%) ligt daarmee vrijwel gelijk aan het jaargemiddelde voor de sector uit 2021 (16,4%).

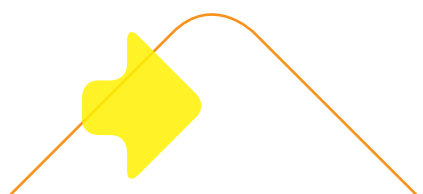
Na de extreme piek in het derde kwartaal (11,4%) daalt het ziekteverzuim percentage van het regulier personeel in het vierde kwartaal naar 9,4%. Hopelijk zet deze dalende trend zich in 2023 voort, zodat we weer richting het landelijke gemiddelde van ca. 6,8% (in 2021) bewegen.

Westrom heeft per medio oktober het beleid omtrent corona aangepast naar de landelijke richtlijnen. Dit betekent dat medewerkers naar hun werk mogen komen mag met verkoudheidsklachten mits de coronazelftest negatief is. Gezien de kosten worden de testen gratis verstrekt aan de medewerkers. Ook blijven we mondkapjes gratis verstrekken. Extern geplaatste medewerkers volgen het beleid van de inlener.

2.5. Ontwikkeling Wsw-doelgroep

In 2019 is Westrom gestart met een systeem om de ontwikkeling van de Wsw-doelgroep over de werksoorten heen systematisch te monitoren. We rapporteren jaarlijks over de uitkomsten hiervan in het verslag over het vierde kwartaal. Waar vorig jaar 6,1% van de Wsw-populatie van werkvorm is veranderd, is dit in 2022 5,2% zijnde 36,6 fte's.

Van de 36,6 fte is 11 % gestegen op de ladder. Dit betekent dat 4,0 fte nu buiten Westrom werken en in 2021 binnen. In 2022 is 16,9 fte - zijnde 46 % - gedaald op de ladder. Zij werken nu weer onder de verantwoordelijkheid van Westrom waar zij in 2021 bij een reguliere werkgever actief waren. De geconstateerde ontwikkeling ligt in lijn met de landelijke ontwikkeling en wordt veroorzaakt door de vergrijzing van het werknemersbestand. De resterende 43% is wel van werkvorm veranderd, maar wat betreft positie op de werkladder gelijk gebleven.



§ 3 Personeelsinformatie

3.1. Totale personeelsbestand Westrom

Het Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken) is in het vierde kwartaal van 2022 gedaald van 765 naar 748 personen. In totaliteit waren er eind december 917 personen in dienst bij Westrom en de diverse Stichtingen.

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
31-12-2021	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
30-09-2022	765	658,07	40	33,14	58	45,18	75	66,38	938	802,77
31-12-2022	748	643,00	35	28,05	59	46,06	75	66,56	917	783,67

In totaliteit zijn dagelijks circa 1.224 personen actief bij of via Westrom, omdat naast de formele dienstverbanden nog 307 personen in een traject worden begeleid.

3.2. Personeelsbestand per woongemeente ultimo december 2022

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
Echt-Susteren	106	91,84	3	2,30	5	3,73	4	4,00	118	101,87
Leudal	98	83,46	8	7,16	6	6,00	7	5,83	119	102,45
Maasgouw	81	70,98	2	1,30	8	5,68	8	6,58	99	84,54
Roerdalen	92	79,27	2	1,86	4	3,51	7	6,45	105	91,09
Roermond	350	299,30	18	13,70	35	26,27	22	19,89	425	359,16
Overige	21	18,15	2	1,73	1	0,87	27	23,81	51	44,56
Totaal	748	643,00	35	28,05	59	46,06	75	66,56	917	783,67

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).

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	3,56
Maasgouw	1	0,89
Roerdalen	4	3,56
Roermond	9	7,34
Totaal	21	18,15

3.3. Verdeling Wsw-medewerkers (in %)

Werkvorm	Ultimo 4 ^e kwartaal 2022		Ultimo 3 ^e kwartaal 2022	
	aantal pers.	%	aantal pers.	%
Extern geplaatst	411	54,9%	422	55,2%
Intern geplaatst (beschut)	337	45,1%	343	44,8%
Totaal	748	100%	765	100%

3.4. Leeftijdsopbouw Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken)

Leeftijdscategorie	% sector ultimo december 2020	% Westrom ultimo december 2020	% Westrom ultimo december 2022	aantal personen Westrom ultimo december 2022
24 jaar of jonger	0 %	0,00 %	0,00 %	0
25 – 34 jaar	8 %	6,62 %	4,01 %	30
35 – 44 jaar	17 %	16,67 %	16,71 %	125
45 – 54 jaar	29 %	25,11 %	27,27 %	204
55 – 59 jaar*	} 46 %	21,69 %	19,25 %	144
60 jaar en ouder*		29,91 %	32,76 %	245
Totaal	100 %	100,00 %	100,00 %	748

* 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 december 2022

	Trajecten
Echt-Susteren	18
Leudal	9
Maasgouw	7
Roerdalen	24
Roermond	246
Overige	3
Totaal	307

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.



3.6. Beschut werk peildatum 31 december 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 31 december 2022
Gemeente Echt-Susteren	14	16	5,48	6
Gemeente Leudal	8	9	6,94	6
Gemeente Maasgouw	6	7	6,39	7
Gemeente Roerdalen	9	10	4,19	4
Gemeente Roermond	53	58	31,97	36
Totaal	90	100	54,97	59

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

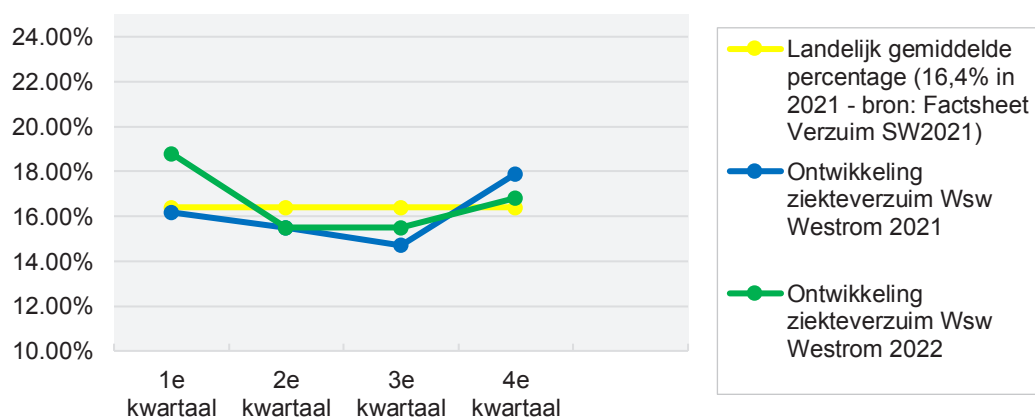
4.1. Ontwikkeling ziekteverzuim Wsw-personeel

Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage bedroeg in het vierde kwartaal 16,8% en is daarmee ten opzichte van het derde kwartaal 2022 (15,5%) gestegen met 1,3%. Het percentage ligt in het vierde kwartaal van 2022 ca. 1,1% lager dan het niveau van het vierde kwartaal in 2021 (17,9%).

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

Kortdurend verzuim 0-7 dagen	10%
Middellang verzuim 8-42 dagen	15%
Langdurig verzuim > 42 dagen	75%

Ten opzichte van het derde kwartaal 2022 is het kortdurend verzuim met +/- 2% gestegen en het middellang verzuim met +/- 3% gestegen. Daar staat tegenover dat het langdurig verzuim met +/- 5% gedaald is.



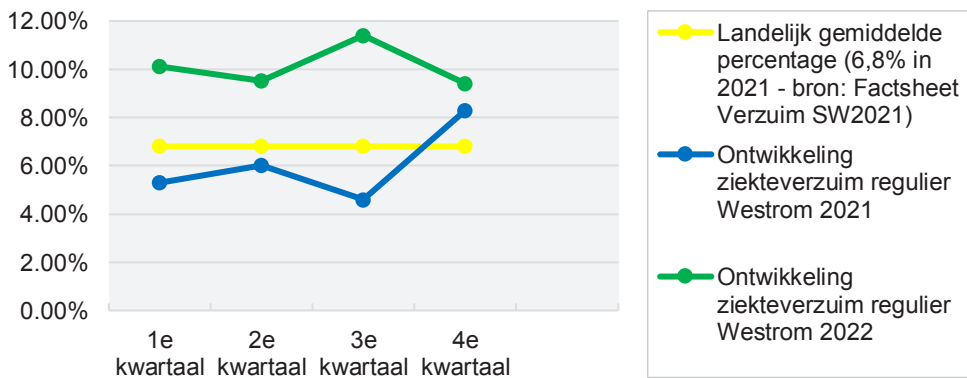


4.2. Ontwikkeling ziekteverzuim regulier personeel

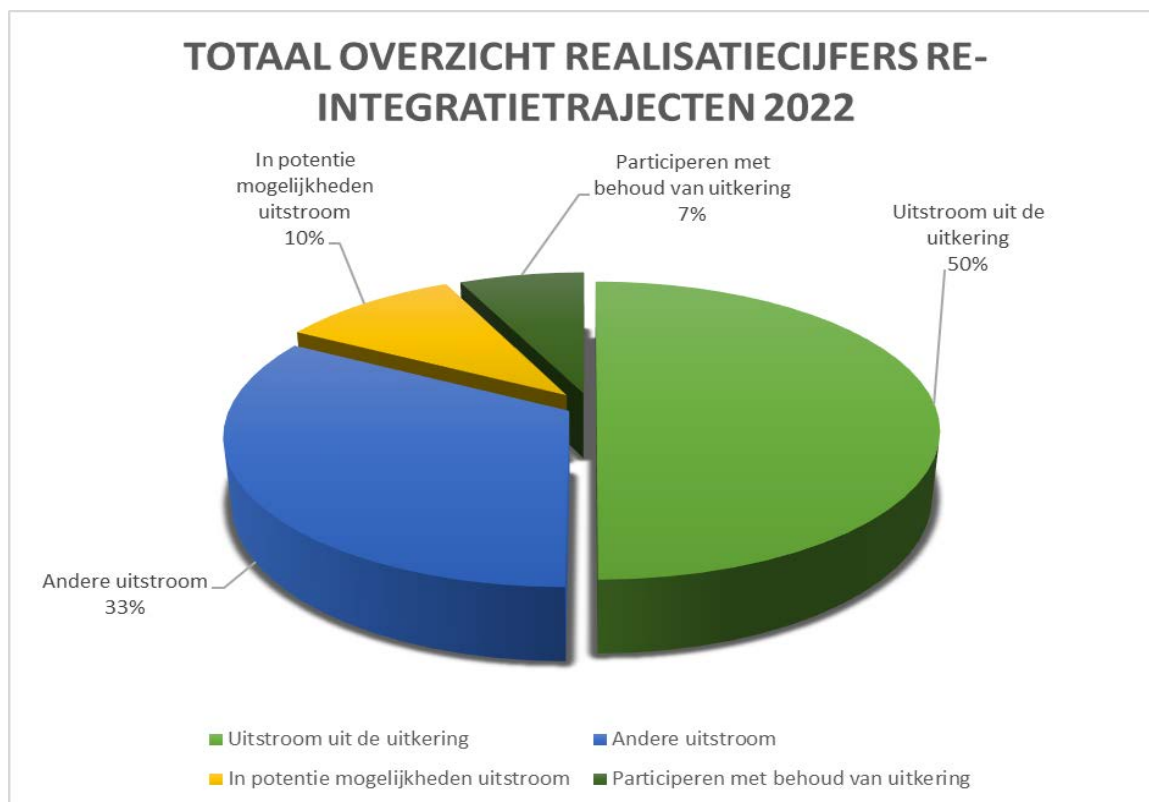
Het ziekteverzuim van het reguliere personeel bedroeg in het vierde kwartaal gemiddeld ca. 9,4%. Dit betekent een daling van dit percentage t.o.v. van het derde kwartaal met -/ 2,0% (Q3-22 11,4%). Positief dat deze trendlijn t.o.v. de piek in het 3^e kwartaal van 2022 stevig daalt.

Ten opzichte van het vierde kwartaal 2022 (8,3%) is echter nog steeds een stijging van 1,1% 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, niet werk gerelateerde ziektegevallen.

Geheel 2022 liggen we tot nu toe boven het laatst bekende landelijk gemiddelde (6,8%).



§ 5 Resultaten re-integratie



Resultaten uitstroom uit uitkering:

Reguliere uitstroom	19 deelnemers
Reguliere uitstroom met LKS	13 deelnemers
Detachering	5 deelnemers
Beschut Werk	5 deelnemers
Beëindiging uitkering	5 deelnemers
Verhuizing	3 deelnemers
Totale uitstroom	50 deelnemers

In potentie mogelijkheden tot uitstroom

Volgen van opleiding	4 deelnemers
Bemiddeling WSP	6 deelnemers

Participeren met behoud van uitkering

Vrijwilligerswerk	6 deelnemers
Dagbesteding	1 deelnemers

Overige redenen voor beëindigen traject

Psychische en fysieke beperkingen	12 deelnemers
Diverse problematieken	21 deelnemers
Totaal	33 deelnemers

100 deelnemers

100



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. Vanaf 1 juli 2021 is er één uniforme methode om de loonwaarde te bepalen. De loonwaarde-deskundigen van Westrom zijn gecertificeerd om met deze uniforme methodiek te mogen werken.

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

Loonwaardebepalingen 2022

Roermond	166 loonwaardebepalingen	gemiddeld	58,3 %
Leudal	42 loonwaardebepalingen	gemiddeld	53,9 %
Roerdalen	42 loonwaardebepalingen	gemiddeld	54,1 %
Echt-Susteren	58 loonwaardebepalingen	gemiddeld	53,4 %
Maasgouw	24 loonwaardebepalingen	gemiddeld	58,7 %
<hr/>			
Totaal	332 loonwaardebepalingen	gemiddeld	55,7 %



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