

Tweede Kwartaal verslag

➔ 2023



westrom

partner in participatie



Inhoudsopgave



§ 1 Voorwoord directie	2
§ 2 Strategische ontwikkelingen	3
§ 3 Personeelsinformatie	4
§ 4 Ziekteverzuim	7
§ 5 Resultaten Re-integratie	8
§ 6 Financiën	10
Bijlage: Uitleg uitstroomredenen Participatiewet	12

Omslagfoto:

Jos Jessen werkt gedetacheerd bij Groen & Doen Roermond. Hij onderhoudt samen met twee collega's het mooie park Hattem.

Inzet:

160 Westrom-medewerkers deden mee aan de landelijke actiedag voor een betere Cao.

§ 1 Voorwoord directie

Als nieuwe algemeen directeur a.i. van Westrom mag ik u via dit voorwoord een terugblik geven op het tweede kwartaal van 2023. In dit kwartaalverslag staan onze financiële resultaten, kengetallen over ons personeelsbestand, trajecten, beschut werk en ziekteverzuim en we beschrijven diverse strategische ontwikkelingen.

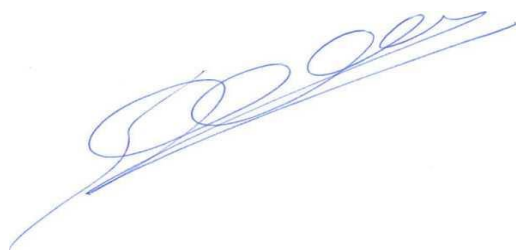
Het tweede kwartaal was een periode van verandering, omdat Henriëtte Maas besloot vanwege gezondheidsredenen haar functie neer te leggen. Ruim zeven jaar was zij algemeen directeur van Westrom. Onder haar leiding maakte ons bedrijf een groei door naar een participatiebedrijf met passie en durf. Ook de financiële positie van Westrom verbeterde flink. De vijf gemeenten die samen ons bestuur vormen betalen een financiële bijdrage die fors lager is dan een aantal jaren geleden. Op 29 juni, de dag waarop Henriëtte afscheid nam van de medewerkers, bleek uit de vele kaarten en persoonlijke reacties die zij kreeg hoe geliefd ze was.

Ik dank iedereen die het vertrouwen in mij heeft uitgesproken en ben vastbesloten om voort te bouwen op het sterke fundament dat mijn voorganger heeft gelegd. Ik kijk ernaar uit om met u samen te werken en Westrom verder te laten bloeien. Een belangrijke voorwaarde daarbij is dat onze medewerkers met plezier bij Westrom werken en zich financieel en sociaal veilig voelen. Ik hoop voor hen dat de landelijke actiedag voor een betere cao, op 7 juni, het gewenste resultaat heeft. Duizenden werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt demonstreerden op die dag voor een loonsverhoging van ruim 10% en een betere reiskostenvergoeding. Ook vanuit Westrom vertrokken twee bussen met 160 Westrom-medewerkers naar Utrecht.

Om de sociale veiligheid van onze medewerkers te vergroten organiseerden we in mei interactief theater over ongewenst gedrag. In juli volgden nog meer voorstellingen. Twee acteurs speelden herkenbare scènes over agressie, pesten, discrimineren of seksuele intimidatie. Tijdens de bijeenkomsten stelden we ook onze vier nieuwe vertrouwenspersonen voor. Bij Westrom vinden we het heel belangrijk om ongewenst gedrag op de werkvloer aan te pakken, want een veilig werkklimaat is een voorwaarde om je te kunnen ontwikkelen en met plezier te werken.

Tot slot

Aan het einde van het tweede kwartaal waren 879 personen bij Westrom in dienst. In totaal bood Westrom op 30 juni 2023 aan 1.264 personen passend werk, omdat we naast de formele dienstverbanden nog 385 personen in een traject begeleiden.



Stefano Elias
algemeen directeur a.i.

§ 2 Strategische ontwikkelingen

2.1. ICT-aanbesteding

Onlangs heeft de Europese aanbesteding 'Inkoop ICT- omgeving' plaatsgevonden. Met ingang van 1 januari 2024 verandert de digitale manier van werken bij Westrom. Per die datum gaan we onder andere over op Microsoft 365. Software waarmee we op een moderne manier kunnen samenwerken in teams en waardoor informatie makkelijk en snel te vinden is. De komende maanden gaan we op weg naar deze nieuwe manier van werken. Onze huidige leverancier Provide kwam als de winnende partij uit de bus bij de Europese aanbesteding voor de uitvoering van het project. De organisatie Bronzgreen, die ons ondersteund heeft bij het aanbestedingstraject, zal ons eveneens de benodigde ondersteuning bieden bij de implementatie van de nieuwe ICT-omgeving en de overgang naar Microsoft 365.

2.2. Aanpassing Gemeenschappelijke Regeling Westrom

Per 1 juli 2022 is de Wet gemeenschappelijke regelingen gewijzigd. In deze wet staan de spelregels voor gemeentelijke samenwerkingsverbanden zoals Westrom. Deze wetswijziging brengt met zich mee dat vòòr 1 juli 2024 alle gemeenschappelijke regelingen in Nederland moeten worden aangepast. Het merendeel van de Limburgse gemeenschappelijke regelingen, waaronder Westrom, heeft besloten om hierin gezamenlijk op te trekken. Het wijzigingstraject wordt begeleid door een twee externe deskundigen.

Na een uitvoerig overlegtraject hebben de deelnemende GR-en gezamenlijk eensluidende wijzigingsvoorstellen geformuleerd. Het algemeen bestuur van Westrom heeft deze wijzigingsvoorstellen op 28 juni jl. overgenomen en ingediend bij de colleges van de aan Westrom deelnemende gemeenten.

In het najaar krijgen de afzonderlijke gemeenteraden de gelegenheid om hun zienswijze ten aanzien van de wijzigingsvoorstellen kenbaar te maken. Afronding van het traject is voorzien in het voorjaar van 2024.

2.3. Toekomstscenario's Westrom

Omdat de nieuwe entiteit voor de uitvoering van de Participatiewet in de regio Midden-Limburg uiteindelijk niet tot stand is gekomen, heeft het dagelijks bestuur van Westrom aan de algemeen directeur de opdracht verstrekt om scenario's te ontwikkelen voor de toekomst van Westrom. Met de externe ondersteuning van Robert Capel worden momenteel meerdere invalshoeken onderzocht. Het streven is om in het najaar tot besluitvorming te komen.

2.4. Financiën

In het tweede kwartaal heeft de financiële en administratieve afwikkeling van Westrom Groen BV plaatsgevonden. Vervolgens is de rechtspersoon Westrom Groen BV formeel opgeheven en met ingang van 12 juni 2023 uitgeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Er heeft een dividenduitkering plaatsgevonden van Westrom Holding BV aan de 100% aandeelhouder Gemeenschappelijke Regeling Westrom van € 548.000.



§ 3 Personeelsinformatie

3.1. Totale personeelsbestand Westrom

Het Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken) is in het tweede kwartaal van 2023 gedaald van 733 naar 716 personen. In totaal waren er eind juni 879 personen in dienst bij Westrom en de diverse stichtingen.

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
31-03-2022	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
31-03-2023	733	629,30	33	26,11	60	46,98	74	65,64	900	768,03
30-06-2023	716	616,47	31	24,59	61	47,99	71	63,42	879	752,47

In totaal zijn dagelijks circa 1.264 personen actief bij of via Westrom, omdat naast de formele dienstverbanden nog 385 personen in een traject worden begeleid.

3.2. Personeelsbestand per woongemeente ultimo juni 2023

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
Echt-Susteren	102	88,29	1	1,00	5	3,86	4	4,00	112	97,15
Leudal	98	83,06	6	5,30	6	6,00	7	5,83	117	100,19
Maasgouw	73	64,76	3	1,70	8	5,93	8	6,58	92	78,97
Roerdalen	85	73,55	4	4,00	5	4,38	7	6,45	101	88,38
Roermond	338	289,72	17	12,59	36	26,95	17	15,83	408	345,09
Overige	20	17,09	0	0,00	1	0,87	28	24,73	49	42,69
Totaal	716	616,47	31	24,59	61	47,99	71	63,42	879	752,47

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	2	2,00
Maasgouw	1	1,00
Roerdalen	4	3,11
Roermond	10	8,18
Totaal	20	17,09

Voor de volledigheid 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 2023		Ultimo 1 ^e kwartaal 2023	
	aantal pers.	%	aantal pers.	%
Extern geplaatst	392	54,7%	398	54,3%
Intern geplaatst (beschut)	324	45,3%	335	45,7%
Totaal	716	100%	733	100%

3.4. Leeftijdsopbouw Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken)

Leeftijdscategorie	% sector ultimo december 2021	% Westrom ultimo december 2021	% Westrom ultimo juni 2023	aantal personen Westrom ultimo juni 2023
20 jaar of jonger	0 %	0,00 %	0,00 %	0
21 – 26 jaar	1 %	0,00 %	0,00 %	0
27 – 34 jaar	7 %	5,27 %	3,49 %	25
35 – 44 jaar	17 %	17,16 %	17,32 %	124
45 – 54 jaar	28 %	25,73 %	26,40 %	189
55 – 59 jaar*	47 %	21,45 %	20,25 %	145
60 jaar en ouder*	4 %	30,39 %	32,54 %	233
Totaal	100 %	100,00 %	100,00 %	716

* 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 2023

	Trajecten
Echt-Susteren	28
Leudal	10
Maasgouw	10
Roerdalen	29
Roermond	305
Overige	3
Totaal	385

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 30 juni 2023

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 2022 respectievelijk 25, 48, 63, 77, 90 en 100 werkplekken beschut werk invullen.

In 2023 is de gezamenlijke opdracht 107 plekken beschut werk à 31 uur per week.

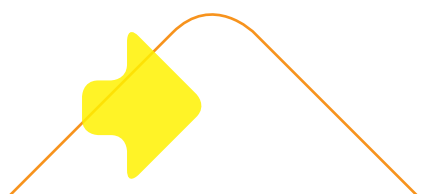
De gemeenten hebben in hun beleidsstukken opgenomen dat de uitvoering van beschut werk aan Westrom wordt opgedragen. In 2017 heeft Westrom werkafspraken gemaakt met de gemeenten en het UWV over de uitvoering van beschut werk. Per 1 december 2017 zijn de eerste medewerkers aan de slag gegaan. Aan het einde van het tweede kwartaal van 2023 zijn 61 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 2022	Taakstelling 2023	Ingevulde taakstelling bij / via Westrom o.b.v. 31 uur	Aantal personen contract per 30 juni 2023
Gemeente Echt-Susteren	16	17	5,65	6
Gemeente Leudal	9	9	6,94	6
Gemeente Maasgouw	7	7	6,69	7
Gemeente Roerdalen	10	11	5,23	5
Gemeente Roermond	58	63	32,78	37
Totaal	100	107	57,29	61

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

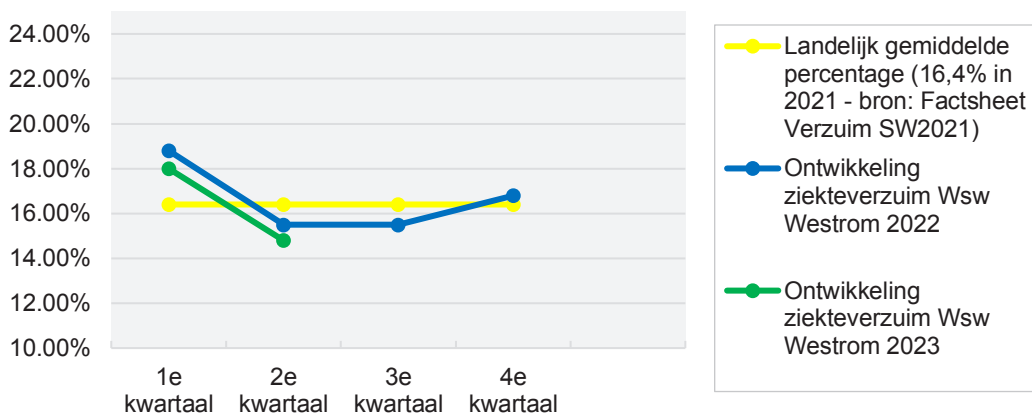
4.1. Ontwikkeling ziekteverzuim Wsw-personeel

Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage bedroeg in het tweede kwartaal 14,8% en is daarmee ten opzichte van het eerste kwartaal 2023 (18,0%) ca. 3,2% gedaald. Het percentage is in het tweede kwartaal van 2023 circa +/- 0,7% lager dan het niveau van het tweede kwartaal in 2022.

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

Kortdurend verzuim 0-7 dagen	7%
Middellang verzuim 8-42 dagen	16%
Langdurig verzuim > 42 dagen	77%

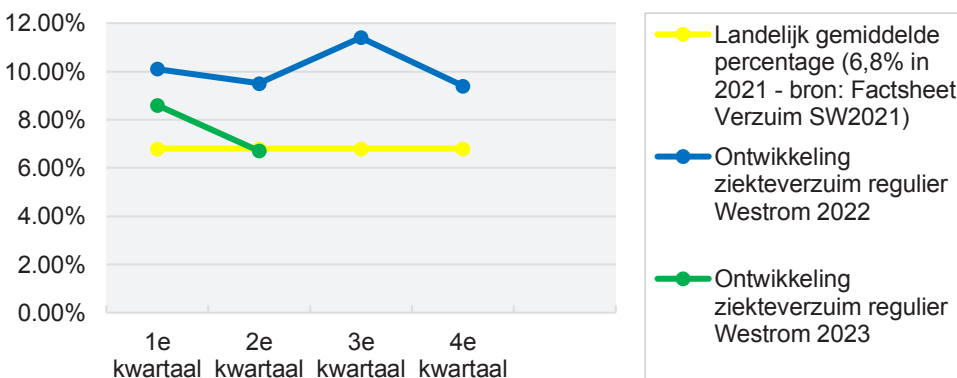
Ten opzichte van het eerste kwartaal 2023 is het kortdurend verzuim met +/- 4% en het middellang verzuim met +/- 2% gedaald. Daar staat tegenover dat het langdurig verzuim met +/- 6% gestegen is.



4.2. Ontwikkeling ziekteverzuim regulier personeel

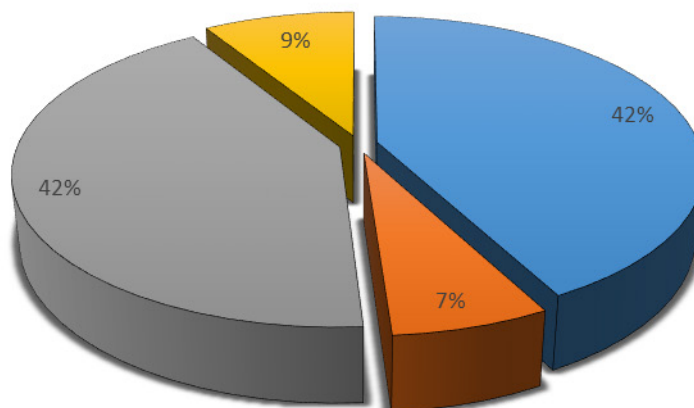
Het ziekteverzuim van het reguliere personeel bedroeg in het tweede kwartaal gemiddeld circa 6,7%. Dit betekent een daling van dit percentage ten opzichte van het eerste kwartaal met +/- 1,9% (was in Q1-2023 = 8,6%).

Ten opzichte van het tweede kwartaal 2022 (9,5%) is een forse daling van 2,8% waarneembaar. Hiermee ligt het ziekteverzuim van het regulier personeel weer rondom het landelijk gemiddelde.



§ 5 Resultaten Re-integratie

TOTAALOVERZICHT REALISATIECIJFERS RE-INTEGRATIE TRAJECTEN EERSTE 6 MAANDEN 2023



■ Uitstroom uit de uitkering ■ Mogelijke uitstroom
■ Andere uitstroom ■ Participeren met behoud van uitkering

Uitstroom uit de uitkering	Beëindiging van uitkering	2
	Beëindiging wegens verhuizing	3
	Beschut werk	1
	Dienstverband met loonkostensubsidie	6
	PW contract / detachering	2
	Regulier dienstverband	5
	Totale uitstroom uit de uitkering	
Mogelijke uitstroom	Bemiddeling door klantmanager / WSP	3
Andere uitstroom	Diverse problematieken	8
	Psychische en fysieke beperkingen	11
Participeren met behoud van uitkering	Vrijwilligersbaan/mantelzorg	4
	Dagbesteding	0
Aantal afgeronde trajecten eerste half jaar 2023		45

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 loonwaardedeskundigen van Westrom zijn 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 2023.

Aanmeldende gemeente	Aantal loonwaardemetingen	Gemiddelde loonwaarde %
Gemeente Echt-Susteren	24	54,8%
Gemeente Leudal	18	59,7%
Gemeente Maasgouw	14	59,4%
Gemeente Roerdalen	13	52,8%
Gemeente Roermond	81	56,5%
Eindtotaal	150	56,6%

§ 6 Financiën

In onderstaande tabel zijn de resultaten van het tweede kwartaal weergegeven, afgezet tegen de Begroting 2023. Tevens is, op basis van de realisatie tot en met juni 2023, de geactualiseerde jaarprognose voor 2023 weergegeven in de laatste kolom.

Begrotingspost in €	Begroting 2023	Begroting 2023 2e kwartaal	Realisatie 2023 2e kwartaal	Realisatie vs begroting 2e kwartaal	Prognose 2023 in Q2
Toegevoegde waarde	9.094.000	4.547.000	4.533.844	-13.156	9.024.000
Kosten regulier personeel	-5.562.000	-2.781.000	-2.778.331	2.669	-5.649.000
Overige kosten	-4.940.000	-2.470.000	-2.448.220	21.780	-4.979.000
Gemeentelijke bijdrage	530.000	265.000	265.000	0	530.000
Operationeel resultaat	-878.000	-439.000	-427.707	11.293	-1.074.000
Loonkosten Wsw	-21.949.000	-10.974.500	-11.019.860	-45.360	-22.040.000
Subsidies Wsw	20.529.000	10.264.500	10.748.152	483.652	21.809.000
Subsidie resultaat WSW	-1.420.000	-710.000	-271.707	438.293	-231.000
Kosten Begeleid Werken	-364.000	-182.000	-176.725	5.275	-353.000
Subsidies Wsw	808.000	404.000	412.006	8.006	836.000
Resultaat Begeleid Werken	444.000	222.000	235.281	13.281	483.000
Loonkosten PW	-685.000	-342.500	-350.326	-7.826	-701.000
Loonkostensubsidie PW	243.000	121.500	120.663	-837	241.000
Dekkingsbijdrage PW	241.500	120.750	106.656	-14.094	203.000
Subtotaal PW	-200.500	-100.250	-123.006	-22.756	-257.000
Loonkosten BuW	-1.308.000	-654.000	-692.673	-38.673	-1.385.000
Loonkostensubsidie BuW	916.000	458.000	502.953	44.953	1.006.000
Dekkingsbijdrage BuW	454.300	227.150	230.463	3.313	464.000
Subtotaal BuW	62.300	31.150	40.743	9.593	85.000
Overige baten en lasten	-100.000	-50.000	427.625	477.625	316.000
Gemeentelijke bijdrage	1.050.000	525.000	525.008	8	1.050.000
Exploitatieresultaat	-1.042.200	-521.100	406.236	927.336	372.000

In het voorjaar van 2023 is de Herziene Begroting 2023 uitgebracht. De cijfers van de september-circulaire 2022 met betrekking tot de Wsw-subsidie zijn hierin verwerkt, waarbij de subsidie naar het prijspeil 2023 is gebracht door het jaar 2022 te indexeren met 2,93%. In de realisatie zijn de cijfers van de meicirculaire 2023 verwerkt.

Enkele opvallende punten:

- Het operationeel resultaat ligt nagenoeg in lijn met de Herziene Begroting.
- Subsidieresultaat Wsw: de totale Wsw-subsidie conform meicirculaire 2023 pakt bijna een miljoen hoger uit dan begroot. Bovendien zal er via de septembercirculaire van dit jaar nog eens additioneel ruim 3 ton worden uitgekeerd. Daarnaast zullen dalende loonkosten als gevolg van uitstroom Wsw-medewerkers het tekort in subsidieresultaat verder drukken. Onduidelijk is nog of de Wsw-loonkosten – naar aanleiding van de gevoerde acties – additioneel geïndexeerd zullen worden in 2023.
- De loonkosten PW liggen in het eerste halfjaar ca. € 8.000 boven budget, terwijl de loonkosten-subsidie PW circa € 1.000 lager uitvalt. Dit betekent dat de netto loonkosten PW circa



€ 9.000 boven budget liggen. Er zijn 28,2 PW-fte's (35 personen) gebudgetteerd, terwijl er in het eerste halfjaar van 2023 gemiddeld 24,8 PW-fte's (31 personen) werkzaam waren.

De netto-loonkosten PW worden afgedekt door de toegevoegde waarde PW (zie tabel 'pijler'-verdeling).

- Er zijn 46,1 BuW-fte's (59 personen) gebudgetteerd, terwijl er in het eerste halfjaar van 2023 gemiddeld 47,0 BuW-fte's (60 personen) werkzaam waren.

De loonkosten BuW liggen in het eerste halfjaar ca. € 39.000 boven budget, terwijl de loonkosten-subsidie BuW ca. € 45.000 hoger uitvalt. Dit betekent dat de netto loonkosten BuW ca. € 6.000 onder budget liggen.

De netto-loonkosten BuW worden geheel afgedekt door de toegevoegde waarde BuW (zie tabel 'pijler'-verdeling).

- Het exploitatieresultaat is € 927.000 hoger dan begroot en bedraagt € 406.000 (begroot -/€ 521.000). Dit effect wordt voornamelijk veroorzaakt door de hogere Wsw-subsidie uitkering en een eenmalige dividenduitkering van ruim € 465.000 van Westrom Holding BV aan de GR Westrom.

De Herziene Begroting 2023 (op jaarbasis) en de realisaties per 'pijler' (Wsw, Beschut, PW en Re-integratie) van het eerste halfjaar 2023 zijn opgenomen in onderstaande tabel.

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

	Wsw	BuW	PW	Re-Int	Totaal	Wsw	BuW	PW	Re-Int	Totaal
	Herziene begroting 2023					Realisatie Q2-2023				
Toegevoegde waarde	6.803.000	583.000	537.000	1.171.000	9.094.000	3.445.000	285.000	226.000	569.000	4.525.000
Rechtsstreeks toewijsbare kosten	-1.562.000	-148.000	-42.000	-60.000	-1.812.000	-773.000	-82.000	-20.000	-29.000	-904.000
Totaal doorbelastingen	-6.114.000	-587.000	-220.000	-1.240.000	-8.161.000	-3.032.000	-279.000	-96.000	-642.000	-4.048.000
Resultaat na doorbelastingen	-873.000	-152.000	275.000	-129.000	-879.000	-360.000	-76.000	110.000	-102.000	-427.000
Loonkosten Wsw	-21.949.000				-21.949.000	-11.020.000				-11.020.000
Subsidies Wsw	20.529.000				20.529.000	10.748.000				10.748.000
Subsidieresultaat Wsw	-1.420.000				-1.420.000	-272.000				-272.000
Kosten Begeleid Werken	-364.000				-364.000	412.000				412.000
Subsidies Wsw	808.000				808.000	-177.000				-177.000
Resultaat Begeleid Werken	444.000				444.000	235.000				235.000
Loonkosten PW			-685.000		-685.000			-350.000		-350.000
Loonkostensubsidie PW			243.000		243.000			121.000		121.000
Dekkingsbijdrage PW			242.000		242.000			107.000		107.000
Subtotaal PW			-200.000		-200.000			-122.000		-122.000
Loonkosten BuW		-1.308.000			-1.308.000		-693.000			-693.000
Loonkostensubsidie BuW		916.000			916.000		503.000			503.000
Dekkingsbijdrage BuW		454.000			454.000		230.000			230.000
Subtotaal BuW		62.000			62.000		40.000			40.000
Overige baten en lasten	-100.000				-100.000	428.000				428.000
Gemeentelijke bijdragen Wsw	1.050.000				1.050.000	525.000				525.000
Resultaat	-899.000	-90.000	75.000	-129.000	-1.043.000	556.000	-36.000	-12.000	-102.000	406.000

Bijlage: Uitleg uitstroomredenen Participatiewet

De volgende uitstroomredenen re-integratietrajecten zijn bij Westrom in gebruik:

1. Regulier dienstverband
2. Dienstverband met loonkostensubsidie
3. PW-contract / detachering
4. Vrijwilligersbaan / 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 loonkostentegemoetkoming of als iemand een eigen bedrijf 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

Dit is een 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 stichting Baanmobiel om vervolgens gedetacheerd te worden bij de werkgever die voor de medewerker een detachingsvergoeding betaalt.

Ad. 4 Vrijwilligersbaan / mantelzorg

Als een deelnemer vanuit een 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 een 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 terugverdien 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 vergroot.

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 info@westrom.nl

W www.westrom.nl