

# Vierde 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



### **Omslagfoto:**

*Productiemedewerker Ralph Schiffelers aan het werk bij de ballenlijn van Westrom.*

### **Inzet:**

*Op 13 november vond de officiële aftrap plaats van het project 'Goed Ingeburgerd' bij kringloopwarenhuis Het Goed.*

Roermond, februari 2024

## § 1 Voorwoord directie

In het vierde kwartaal van 2023 deden termen als *scrummen*, *backlog*, *userstories*, *dolfijnen*, *agile* en *lean* hun intrede. Termen die horen bij projectmatig samenwerken en in kleine stapjes verbeteringen doorvoeren. Alle kadermedewerkers gingen enthousiast aan de slag met de nieuwe manier van werken. Niet alleen tijdens de training, maar vooral ook in afdelingsoverleg en in diverse werkgroepen. Voor een andere vernieuwing op het gebied van samenwerken – in Microsoft 365 – besloten we dat kwaliteit van onze nieuwe digitale omgeving belangrijker is dan de livegang op 1 januari 2024 halen. Om die reden verschoof de datum van ingebruikname naar het voorjaar van 2024.

### **Project ‘Goed Ingeburgerd’ van start**

Op 13 november 2023 vond de officiële aftrap plaats van het project ‘Goed Ingeburgerd’ bij kringloopwarenhuis Het Goed. In dit project werken gemeente Roermond, Het Goed en Westrom samen om nieuwe inwoners met een inburgeringsplicht praktijkervaring te laten opdoen om al werkend de Nederlandse taal te leren. Deelnemers aan de praktijkroute starten bij Westrom om werknemersvaardigheden op te doen. De volgende stap is een werkervaringsplek waarmee sociale contacten worden opgedaan en waarbij men op een laagdrempelige manier de Nederlandse taal leert. Alle partijen die samenwerken in het project ‘Goed Ingeburgerd’ streven ernaar om het aantal deelnemers te laten groeien en de inburgering op deze manier tot een succes te maken.

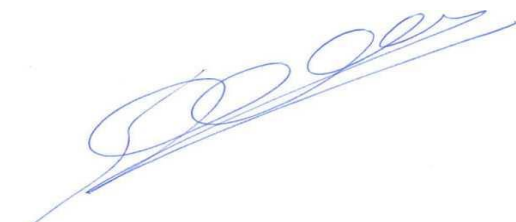
### **Samenwerken begint bij jou**

In november startte een ontwikkeltraject voor de voorwerkers, groepschefs en administratief ondersteuners die in het Westrom-pand of op locatie werken. Met dit traject willen we bereiken dat we deze medewerkers door middel van gerichte aandacht aangesloten houden bij de veranderingen die de organisatie doormaakt. ‘Samenwerken begint met jou’ bestaat uit 8 praktische bijeenkomsten. De deelnemers gaan één keer per maand onder leiding van twee trainers aan de slag om vast te stellen wat zij belangrijk vinden tijdens hun werk. De trainers ondersteunen de deelnemers stapsgewijs bij het onder woorden brengen van wat er bij hen leeft. Zo ontstaat gaandeweg een grotere bewustwording van eigen behoeften en die van de ander.

### **Tot slot**

Aan het einde van het vierde kwartaal waren 854 personen bij Westrom in dienst. In totaal bood Westrom op 31 december 2023 aan 1.265 personen passend werk, omdat we naast de formele dienstverbanden nog 411 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 2023 bevindt zich nog in de afrondende fase. De controle van de Jaarrekening 2023 door de accountant vindt begin maart plaats. Pas na deze controle kunnen en worden de definitieve cijfers bekend gemaakt.



Stefano Elias  
algemeen directeur a.i.

## § 2 Strategische ontwikkelingen

### 2.1. Dienstverlening

In het vierde kwartaal heeft Westrom de bestaande dienstverlening tegen het licht gehouden en daar waar nodig verbeteracties uitgezet om nog meer maatwerk te bieden in situaties die daarom vragen. Ook de combinatie van werken en leren is hierin meegenomen. Met behulp van de in het voorwoord genoemde agile scrum methode zijn verschillende interne werkgroepen aan de slag met de implementatie van de diverse acties.

### 2.2. Ziekteverzuim

Na twee kwartalen met een ziektepercentage onder de 15%, laat het ziekteverzuimpercentage van het Wsw-personeel in het vierde kwartaal van 2023 een stijging zien. Het gemiddelde verzuimpercentage over het vierde kwartaal bedroeg 16,4%. Jaarlijks is in het vierde kwartaal een piek waarneembaar. In 2023 lag het verzuimpercentage van het Wsw-personeel het gehele jaar onder het niveau van het jaar 2022. Met uitzondering van het eerste kwartaal lag het Wsw-verzuimpercentage ook het hele jaar 2023 onder het gemiddelde van de sector.

Het gemiddeld verzuimpercentage van het Wsw-personeel over het jaar 2023 bedraagt 15,8%. Daarmee ligt het ruimschoots onder het jaargemiddelde voor de sector over 2022 (16,6%). Over 2023 zijn nog geen sectorgegevens bekend.

In 2019 heeft Westrom de daling van het ziekteverzuim tot speerpunt benoemd. De doelstelling was om te dalen tot 1% boven het landelijk gemiddelde. Deze doelstelling is inmiddels meer dan bereikt. Aandacht voor de (zieke) medewerker vormt hierbij de sleutel. We zijn trots op iedereen die hier een bijdrage aan heeft geleverd.

Het ziekteverzuimpercentage van het reguliere personeel is in het vierde kwartaal naar 8,1% gestegen. Het gemiddeld verzuimpercentage van het regulier personeel over het jaar 2023 is 7,6% en ligt daarmee onder het jaargemiddelde voor de sector uit 2022 (8,2%).

### 2.3. Rechtmatigheidsverantwoording

Op 1 januari 2023 is de Wet versterking decentrale rekenkamers (Wvdr) in werking getreden. Op basis van deze wet is het dagelijks bestuur van Westrom verplicht om in de jaarrekening een rechtmatigheidsverantwoording op te nemen, waarin verantwoording wordt afgelegd over de naleving van de regels die relevant zijn voor het financiële reilen en zeilen van de organisatie. De accountant controleert de jaarrekening inclusief de opgenomen rechtmatigheidsverantwoording vervolgens op getrouwheid.

Het algemeen bestuur van Westrom heeft op 16 november 2023 besloten om de verantwoordingsgrens vast te stellen op 3% van de totale lasten van de GR. Afwijkingen boven deze grens dient het dagelijks bestuur op te nemen in de rechtmatigheidsverantwoording.



## § 3 Personeelsinformatie

### 3.1. Totale personeelsbestand Westrom

Het Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken) is in het vierde kwartaal van 2023 gedaald van 696 naar 685 personen. In totaal waren er eind december 685 personen in dienst bij Westrom en de diverse stichtingen.

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
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
30-09-2023	696	599,63	33	26,62	59	46,77	75	66,81	863	739,83
31-12-2023	685	591,29	34	26,77	58	46,39	77	68,69	854	733,14

In totaal zijn dagelijks circa 1.265 personen actief bij of via Westrom, omdat naast de formele dienstverbanden nog 411 personen in een traject worden begeleid.

### 3.2. Personeelsbestand per woongemeente ultimo december 2023

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
Echt-Susteren	97	84,62	2	1,87	5	3,81	4	4,00	108	94,30
Leudal	95	80,51	8	6,19	5	5,00	7	5,83	115	97,53
Maasgouw	69	61,32	4	2,51	7	5,61	12	10,47	92	79,91
Roerdalen	82	70,73	4	4,00	5	4,38	8	7,56	99	86,67
Roermond	325	279,35	16	12,20	36	27,59	16	14,83	393	333,97
Overige	17	14,76	0	0,00	0	0,00	30	26,00	47	40,76
<b>Totaal</b>	<b>685</b>	<b>591,29</b>	<b>34</b>	<b>26,77</b>	<b>58</b>	<b>46,39</b>	<b>77</b>	<b>68,69</b>	<b>854</b>	<b>733,14</b>

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	0	0,00
Roerdalen	4	3,11
Roermond	8	6,85
<b>Totaal</b>	<b>17</b>	<b>14,76</b>

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 37 uur.



### 3.3. Verdeling Wsw-medewerkers (in %)

Werkvorm	Ultimo 4 <sup>e</sup> kwartaal 2023		Ultimo 3 <sup>e</sup> kwartaal 2023	
	aantal pers.	%	aantal pers.	%
Extern geplaatst	369	53,9%	378	54,3%
Intern geplaatst (beschut)	316	46,1%	318	45,7%
<b>Totaal</b>	<b>685</b>	<b>100%</b>	<b>696</b>	<b>100%</b>

### 3.4. Leeftijdsopbouw Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken)

Leeftijdscategorie	% sector ultimo december 2021	% Westrom ultimo december 2022	% Westrom ultimo december 2023	aantal personen Westrom ultimo december 2023
20 jaar of jonger	0 %	0,00 %	0,00 %	0
21 – 26 jaar	1 %	0,00 %	0,00 %	0
27 – 34 jaar	7 %	4,01 %	3,06 %	21
35 – 44 jaar	17 %	16,71 %	18,25 %	125
45 – 54 jaar	28 %	27,27 %	24,67 %	169
55 – 59 jaar*	47 %	19,25 %	19,71 %	135
60 jaar en ouder*		32,76 %	34,31 %	235
<b>Totaal</b>	<b>100 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>685</b>

\* 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 2023

	Trajecten
Echt-Susteren	28
Leudal	5
Maasgouw	9
Roerdalen	30
Roermond	338
Overige	1
<b>Totaal</b>	<b>411</b>

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 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.

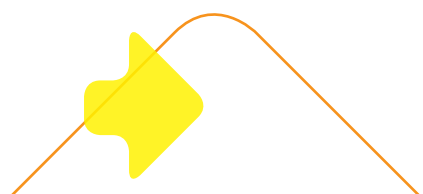
De vijf gemeenten die aan Westrom deelnemen, moesten – volgens de taakstelling – in 2017 t/m 2022 respectievelijk 25, 48, 63, 77, 90 en 100 werkplekken beschut werk invullen. In 2023 is de gezamenlijke opdracht 107 plekken beschut werk à 31 uur per week.

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 vierde kwartaal van 2023 zijn 58 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 31 december 2023
Gemeente Echt-Susteren	16	17	4,55	5
Gemeente Leudal	9	9	5,97	5
Gemeente Maasgouw	7	7	6,69	7
Gemeente Roerdalen	10	11	5,23	5
Gemeente Roermond	58	63	32,94	36
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>107</b>	<b>55,37</b>	<b>58</b>

**NB:** 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 gemeenten hoeven de taakstelling alleen te realiseren als daaraan behoefte bestaat, in overeenstemming met het aantal positieve adviezen beschut werk afgegeven door het UWV.





## § 4 Ziekteverzuim

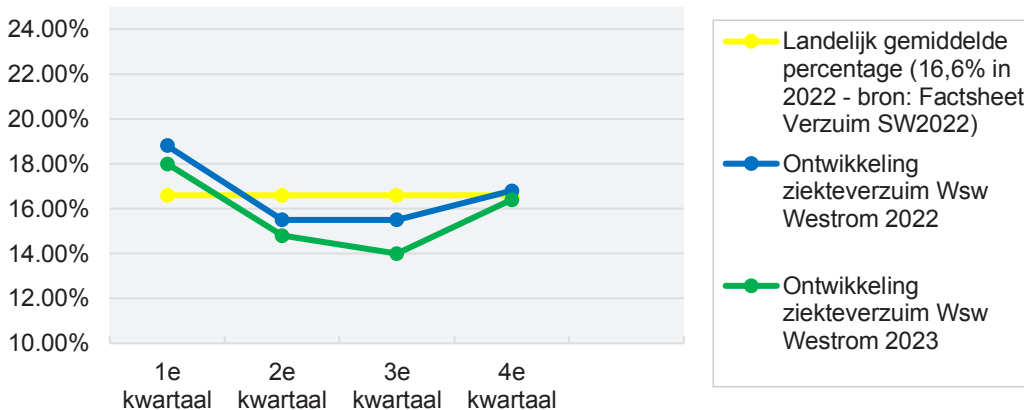
### 4.1. Ontwikkeling ziekteverzuim Wsw-personeel

Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage bedroeg in het vierde kwartaal 16,4% en is daarmee ten opzichte van het derde kwartaal 2023 (14,0%) ca. 2,4% gestegen. Het percentage is in het vierde kwartaal van 2023 circa +/- 0,4% lager dan het niveau van het vierde kwartaal in 2022 (16,8%).

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

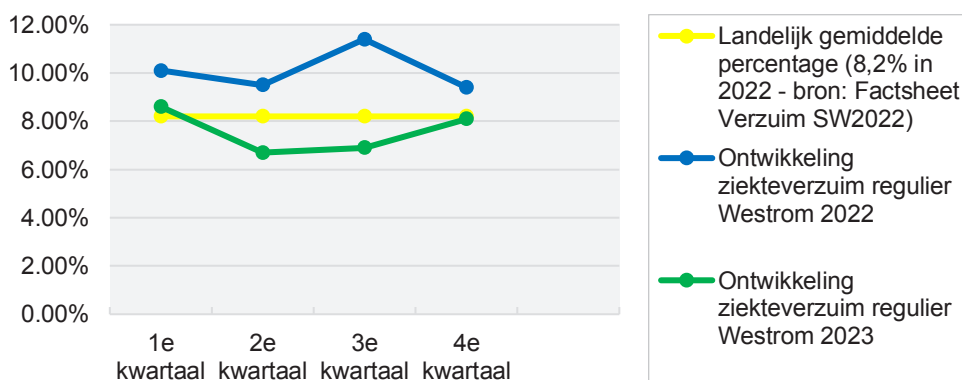
Kortdurend verzuim 0-7 dagen	10 %
Middellang verzuim 8-42 dagen	20 %
Langdurig verzuim > 42 dagen	70 %

Ten opzichte van het derde kwartaal 2023 is het kortdurend verzuim met +/- 4% gestegen en het middellang verzuim met +/- 3% gestegen. Het langdurig verzuim is ten opzichte van het vorig kwartaal met -/ - 7 % gedaald. Positief is dat het ziekteverzuimniveau het gehele jaar onder het niveau van voorgaand jaar ligt.

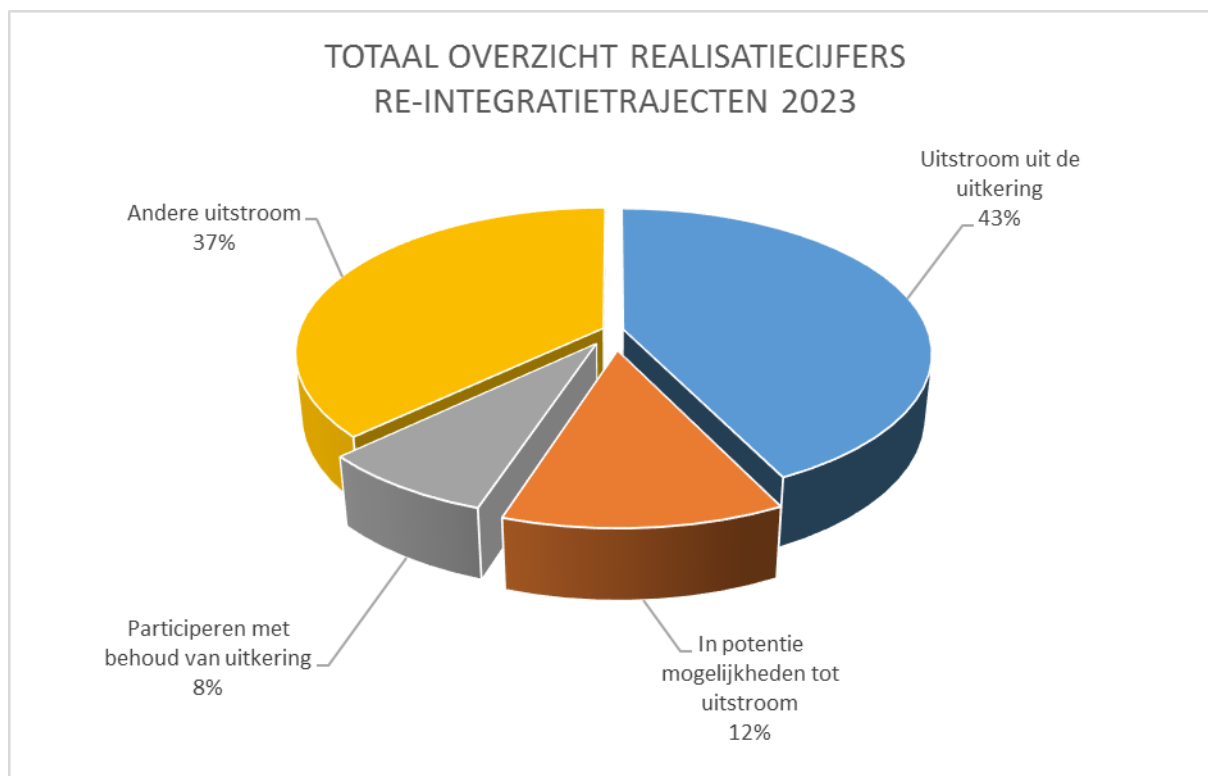


### 4.2. Ontwikkeling ziekteverzuim regulier personeel

Het ziekteverzuim van het reguliere personeel bedroeg in het vierde kwartaal gemiddeld circa 8,1%. Dit betekent een stijging ten opzichte van het derde kwartaal met +/- 1,2% (was in Q3-2023 = 6,9%). Ten opzichte van het vierde kwartaal 2022 (9,4%) is een daling van -/ - 1,3% te zien. Hiermee ligt het ziekteverzuim van het regulier personeel ook dit kwartaal weer rondom het landelijk gemiddelde.



## § 5 Resultaten re-integratie



### **Resultaten uitstroom uit uitkering:**

Reguliere uitstroom	14 deelnemers
Reguliere uitstroom met LKS	10 deelnemers
Detachering	4 deelnemers
Beschut Werk	2 deelnemers
Beëindiging uitkering	3 deelnemers
Verhuizing	5 deelnemers

Totale uitstroom 

---

 38 deelnemers

### **In potentie mogelijkheden tot uitstroom**

Volgen van opleiding	3 deelnemers
Bemiddeling WSP	8 deelnemers

### **Participeren met behoud van uitkering**

Vrijwilligerswerk	7 deelnemers
Dagbesteding	0 deelnemers

### **Overige redenen voor beëindiging traject**

Psychische en fysieke beperkingen	17 deelnemers
Diverse problematieken	16 deelnemers

---

 89 deelnemers

89



### Toelichting bij re-integratietrajecten

In 2023 is er een forse toename geweest van trajecten in het kader van de Nieuwe Wet Inburgering. Dit heeft ertoe geleid dat er een verschuiving te zien was in het soort trajecten dat is uitgevoerd. In 2023 zijn er 168 trajecten vanuit de Nieuwe Wet Inburgering actief geweest, deze hebben een looptijd van maximaal drie jaar. In het jaar 2023 zijn hiervan 28 afgerond, deze zijn niet meegenomen in de uitstroomcijfers. Dit betreft deelnemers vanuit de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP).

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 december 2023.

Aanmeldende gemeente	Aantal Loonwaarde metingen	Gemiddelde Loonwaarde %
Gemeente Echt-Susteren	51	56,0%
Gemeente Leudal	44	58,6%
Gemeente Maasgouw	23	60,4%
Gemeente Roerdalen	20	48,7%
Gemeente Roermond	143	55,7%
<b>Eindtotaal</b>	<b>281</b>	<b>56,0%</b>



Westrom

De Hanze 1

6041 PA Roermond

T 0475 - 389 898

E [info@westrom.nl](mailto:info@westrom.nl)

W [www.westrom.nl](http://www.westrom.nl)