

Vierde Kwartaal verslag

➔ 2020



westrom

partner in participatie





Inhoudsopgave

| | |
|---------------------------------|---|
| § 1 Voorwoord directie | 2 |
| § 2 Strategische ontwikkelingen | 3 |
| § 3 Personeelsinformatie | 5 |
| § 4 Ziekteverzuim | 8 |
| § 5 Resultaten re-integratie | 9 |

Roermond, 9 februari 2021



§ 1 Voorwoord directie

Voor u ligt het verslag over het vierde kwartaal 2020 en daarmee sluiten we niet alleen een kwartaal af, maar een heel jaar. Een moeilijk en zwaar jaar door de coronacrisis, maar toch was ook dit jaar weer zó voorbij. Begin 2020 schreef ik in dit voorwoord dat ik uitkeek naar de vele uitdagingen die in het verschieft lagen. Die uitdagingen hebben we gekregen! Een paar gebeurtenissen uit de laatste maanden van 2020 wil ik wat extra aandacht geven. U leest ze hieronder.

Nieuw personeels- en salarissysteem

De projectgroep Compas/Unit4 heeft samen met een aantal werkgroepen heel veel werk verzet om per 1 januari 2021 over te kunnen gaan op een nieuw personeels- en salarissysteem. Aan het eind van het jaar kon de salarisadministratie schaduwdraaien en werden de eindgebruikers getraind. Inmiddels draait het nieuwe systeem en neemt de lijst actiepunten snel af. Een groot compliment aan onze collega's die dit mogelijk hebben gemaakt want met meerdere systemen tegelijk vrijwel vlekkeloos live in de coronatijd is een topprestatie.

Maatregelen vanwege corona

Door het aanscherpen van de maatregelen en het beperken van de maximale bezetting in een zelfstandige ruimte, besloten we om in een aantal productieafdelingen via een 'ploegensysteem' de bezetting te verdelen. Deze aanpak zorgde er ook voor dat enkele medewerkers uit de risicogroep die nog thuis waren, weer aan het werk konden gaan.

Webinar

In november organiseerde Westrom een webinar voor raads- en commissieleden van de vijf deelnemende gemeenten. Door voor deze manier van informatieoverdracht te kiezen was het mogelijk iedereen tegelijk te informeren. Bestuursvoorzitter Marianne Smitsmans, organisatieadviseur Robert Capel en ondergetekende gingen voor de camera in gesprek over o.a. de begroting en wat corona voor Westrom betekent. Een behoorlijk aantal Midden-Limburgse raadsleden volgde het webinar. Zij konden via een chatfunctie vragen stellen die live in de uitzending werden beantwoord.

Kerstboodschap

Vlak voor de kerst zat ik opnieuw voor de camera: we hebben een filmpje opgenomen om alle Westrom-medewerkers fijne en gezonde feestdagen te wensen. Heel vreemd om een verhaal te vertellen in een leeg bedrijfsrestaurant. Normaal gesproken de plek waar ik de medewerkers toespreek om hen te bedanken voor hun inzet in het afgelopen jaar. Het filmpje was ook bedoeld om iedereen nog eens op het hart te drukken dat ze zich aan de geldende maatregelen moeten houden.

Tot slot

Aan het einde van het vierde kwartaal waren 1.048 personen bij Westrom in dienst. In totaal bood Westrom op 31 december 2020 aan 1.312 personen passend werk, omdat naast de formele dienstverbanden nog 264 personen in een traject worden begeleid.

Evenals voorgaande jaren hebben we ervoor gekozen in deze kwartaalrapportage geen financiële paragraaf op te nemen. Het opstellen van de Jaarrekening 2020 bevindt zich nog in de afrondende fase. De controle van de Jaarrekening 2020 door de accountant vindt plaats in februari. Pas na deze controle kunnen de definitieve cijfers bekend gemaakt worden.



Henriëtte Maas, algemeen directeur

§ 2 Strategische ontwikkelingen



2.1. Ziekteverzuim blijft dalen

Elke kwartaalrapportage besteden wij aandacht aan ons belangrijke bedrijfsproject “het terugdringen van het ziekteverzuim”. En we zijn verheugd om te melden dat de ingezette dalende lijn zich ook in het lastige corona-jaar heeft doorgezet. De realisatie in 2020 is 18,08%, tegen 18,8% in 2019 en 19,9% in 2018. In twee jaar tijd is het ziekteverzuim met bijna 2% gedaald, iets waar we trots op zijn. Volledigheidshalve vermelden we dat in het voorjaar medewerkers, die niet konden komen werken omdat zij tot de risicogroep behoorden, verantwoord zijn onder “bijzonder verlof” omdat zij – ondanks dat zij niet ziek waren – noodgedwongen thuis moesten blijven.

De verwachting is dat deze trend zich voortzet in 2021, vanwege de inzet van het gewijzigde verzuimbeleid en de nieuwe ondersteuning daarbij door ATO in Zeist. De eerste resultaten zijn positief, u hoort hierover meer in de eerste kwartaalrapportage van 2021.

2.2. Coronacrisis

We ontsnappen ook in het vierde kwartaal niet aan de coronacrisis. Ook in onze organisatie merken we dat collega's corona-moe zijn. Heel begrijpelijk, maar helaas moeten we veel aandacht hieraan blijven besteden vanwege de serieuze risico's. Het aantal maatregelen in ons bedrijf is sinds het begin van de crisis alleen maar toegenomen. Naast voetjes op de grond, cirkels van 1,5 meter waar knooppunten zijn en veranderde inrichting van kantoren, hebben we ook de coronacoaches en mondkapjes geïntroduceerd. Minimaal na elke persconferentie komt ons crisisteam bij elkaar om te toetsen of de huidige werkwijze nog voldoende is of aanpassingen vraagt. De meest recente uitbreiding van maatregelen is in een gedeelte van de productie een rooster waarin medewerkers om de week werken. De uitreiking van de kerstpakketten was dit jaar meer een militaire operatie dan een gezellige bijeenkomst, maar we zijn er wel in geslaagd dit coronaproof te laten verlopen.

Het wachten is nu op de vaccinaties waarbij Westrom o.a. via Cedris, onze brancheorganisatie, benadrukt dat ook onze doelgroep kwetsbaar is en dus vooraan in de planning zou moeten worden opgenomen.

2.3. Nieuwe werkwijze met OR

In 2020 heeft de OR haar werkwijze onder de loep genomen. De aanleiding hiervoor was het feit dat het bij elke verkiezing steeds moeilijker werd om collega's te benaderen voor de OR. Mensen willen wel een bijdrage leveren, maar niet meteen ja zeggen tegen 4 jaar OR. Met de nieuwe manier van werken is hier meer ruimte voor.

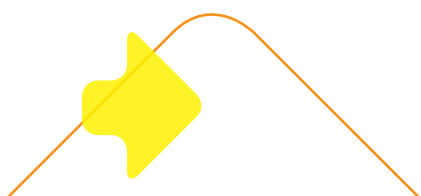
De verandering houdt in dat de ondernemingsraad nu met 7 personen de kern OR vormt, waar eerder de OR bestond uit 15 leden. De 7 leden van de kern OR laten zich bijstaan door een medezeggenschapsraad. Aan de medezeggenschapsraad worden ook andere Westrom-medewerkers toegevoegd. Wie dat zijn, is afhankelijk van het onderwerp. Daar waar nodig bespreekt de medezeggenschapsraad met de andere medewerkers de vraagstukken van de directie. Vervolgens gaat de medezeggenschapsraad samen met de kern OR over de vraagstukken in gesprek met de directie. Hierdoor krijg je een ondernemingsraad die daadkrachtiger is voor de medewerkers en de organisatie en meer mogelijkheden geeft voor medewerkers om mee te praten zonder direct ja te zetten tegen 4 jaar lid van de OR.

De directie van Westrom is enthousiast over deze ontwikkeling omdat het meer medewerkers betreft bij de medezeggenschap en een moderne invulling geeft aan de OR. De nieuwe werkwijze start na de OR-verkiezingen in juni 2021.

2.4. Ontwikkeling Wsw-doelgroep

In 2019 is Westrom gestart met een systeem om de ontwikkeling van de doelgroep over de werksoorten heen systematisch te monitoren. Vorig jaar hebben we voor het eerst in de kwartaalrapportage de uitkomsten hiervan gerapporteerd. Dit blijven we jaarlijks in het verslag over het vierde kwartaal opnemen. Waar vorig jaar 8,3% van de Wsw-populatie van werkvorm is veranderd, is dit in 2020 4,2% zijnde 31,5 fte. Wij wijten dit aan corona. In het afgelopen jaar was het regelmatig lastig om überhaupt te werken en waren er minder mogelijkheden om van werk te veranderen.

Van de 31,5 fte is 23,2 % gestegen op de ladder d.w.z. dat 7,3 fte nu buiten werken en in 2019 binnen. In 2020 is 9,7 fte zijnde 30,8% gedaald, zij voeren nu een werksoort binnen uit waar zij in 2019 in een werksoort buiten actief waren. Binnen is werken onder de verantwoordelijkheid van Westrom. Buiten bij een reguliere werkgever. De resterende 46% is wel van werkvorm veranderd, maar wat betreft "binnen of buiten" gelijk gebleven.



§ 3 Personeelsinformatie

3.1. Totale personeelsbestand Westrom

Het Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken) is in het vierde kwartaal van 2020 gedaald van 895 naar 876 personen. In totaliteit waren er eind december 1.048 personen in dienst bij Westrom en de diverse Stichtingen.

| | Wsw | | PW/ WiW | | Beschut | | Regulier | | Totaal | |
|------------|-------|--------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|--------|--------|
| | pers. | fte | pers. | fte | pers. | fte | pers. | fte | pers. | fte |
| 31-12-2019 | 941 | 810,87 | 53 | 42,45 | 36 | 24,38 | 87 | 77,79 | 1.117 | 955,49 |
| 31-03-2020 | 927 | 798,58 | 56 | 46,70 | 39 | 27,48 | 85 | 76,16 | 1.107 | 948,92 |
| 30-06-2020 | 913 | 786,73 | 54 | 45,00 | 39 | 27,35 | 82 | 73,27 | 1.088 | 932,35 |
| 30-09-2020 | 895 | 770,84 | 48 | 40,90 | 40 | 28,23 | 80 | 71,60 | 1.063 | 911,57 |
| 31-12-2020 | 876 | 754,77 | 46 | 39,33 | 45 | 31,43 | 81 | 71,77 | 1.048 | 897,30 |

In totaal zijn dagelijks ongeveer 1.312 personen actief bij of via Westrom; naast de formele dienstverbanden worden nog 264 personen in een traject begeleid.

Vanwege de ontvlechting van Prio Verve (per 1 januari 2019) zijn er daarnaast, door het tijdelijk uitvoeren van de groenwerkzaamheden, 22 personen in dienst van Westrom Groen BV.

Zij zijn niet opgenomen in bovenstaande tabel.

3.2. Personeelsbestand per woongemeente ultimo december 2020

| | Wsw | | PW/ WiW | | Beschut | | Regulier | | Totaal | |
|---------------|------------|---------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|--------------|---------------|
| | pers. | fte | pers. | fte | pers. | fte | pers. | fte | pers. | fte |
| Echt-Susteren | 130 | 112,17 | 9 | 7,60 | 2 | 1,75 | 5 | 4,80 | 146 | 126,32 |
| Leudal | 107 | 93,66 | 7 | 6,50 | 5 | 3,65 | 7 | 5,83 | 126 | 109,64 |
| Maasgouw | 88 | 76,22 | 6 | 5,60 | 7 | 4,75 | 6 | 4,92 | 107 | 91,49 |
| Roerdalen | 104 | 89,40 | 2 | 1,50 | 4 | 2,83 | 11 | 10,13 | 121 | 103,86 |
| Roermond | 423 | 363,53 | 22 | 18,13 | 26 | 17,50 | 26 | 23,59 | 497 | 422,75 |
| Overige | 24 | 19,79 | 0 | 0,00 | 1 | 0,95 | 26 | 22,50 | 51 | 43,24 |
| Totaal | 876 | 754,77 | 46 | 39,33 | 45 | 31,43 | 81 | 71,77 | 1.048 | 897,30 |

Volledigheidshalve vermelden wij hierbij dat de fte-berekening per rechtspositie verschillend is.

Voor Wsw, WiW en regulier wordt uitgegaan van een fulltime dienstverband van 36 uur.

Voor PW en beschut bedraagt een fulltime dienstverband 40 uur.

3.3. Verdeling Wsw-medewerkers (in %)

| Werkvorm | Ultimo 4 ^e kwartaal 2020 | | Ultimo 3 ^e kwartaal 2020 | |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|
| | aantal pers. | % | aantal pers. | % |
| Extern geplaatst | 482 | 55,0% | 492 | 55,0% |
| Intern geplaatst (beschut) | 394 | 45,0% | 403 | 45,0% |
| Totaal | 876 | 100% | 895 | 100% |

3.4. Leeftijdopbouw Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken)

| Leeftijdscategorie | % sector ultimo december 2019 | % Westrom ultimo december 2019 | % Westrom ultimo december 2020 | aantal personen Westrom ultimo december 2020 |
|--------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
| 24 jaar of jonger | 0 % | 0 % | 0,00 % | 0 |
| 25 – 34 jaar | 10 % | 8 % | 6,62 % | 58 |
| 35 – 44 jaar | 16 % | 16 % | 16,67 % | 146 |
| 45 – 54 jaar | 29 % | 26 % | 25,11 % | 220 |
| 55 – 59 jaar* | 44 % | 22 % | 21,69 % | 190 |
| 60 jaar en ouder* | | 28 % | 29,91 % | 262 |
| Totaal | 100 % | 100 % | 100,00 % | 876 |

* 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 2020

| | Trajecten |
|---------------|------------|
| Echt-Susteren | 27 |
| Leudal | 12 |
| Maasgouw | 20 |
| Roerdalen | 7 |
| Roermond | 198 |
| Overige | 0 |
| Totaal | 264 |

Deze paragraaf bevat alleen een overzicht van de **aantallen** re-integratietrajecten per gemeente. De **resultaten** van de afgeronde re-integratietrajecten zijn opgenomen in paragraaf 5.

3.6. Beschut werk peildatum 31 december 2020

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, 2018 en 2019 respectievelijk 25, 48 en 63 werkplekken beschut werk invullen. In 2020 is de gezamenlijke opdracht 77 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 het vierde kwartaal van 2017 heeft Westrom werkafspraken gemaakt met de gemeenten en het UWV over de uitvoering van beschut werk. Per 1 december 2018 zijn de eerste medewerkers aan de slag gegaan. Aan het einde van het vierde kwartaal van 2020 zijn 44 personen actief in het kader van beschut werk.

In onderstaande tabel is per gemeente aangegeven hoe invulling is gegeven aan de taakstelling beschut werk (peildatum 31 december 2020).



| Overzicht Beschut werk | Taakstelling 2019 | Taakstelling 2020 | Ingevulde taakstelling bij/ via Westrom o.b.v. 31 uur | Aantal personen contract per 31 december 2020 |
|------------------------|-------------------|-------------------|---|---|
| Gemeente Echt-Susteren | 10 | 12 | 2,26 | 2 |
| Gemeente Leudal | 6 | 7 | 5,68 | 6 |
| Gemeente Maasgouw | 4 | 5 | 5,35 | 5 |
| Gemeente Roerdalen | 6 | 8 | 3,65 | 4 |
| Gemeente Roermond | 37 | 45 | 23,61 | 28 |
| Totaal | 63 | 77 | 40,55 | 45 |

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 40 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 woongemeente). 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 heeft zes plekken beschut werk ingevuld, maar in deze gemeente wonen slechts 5 van hen.

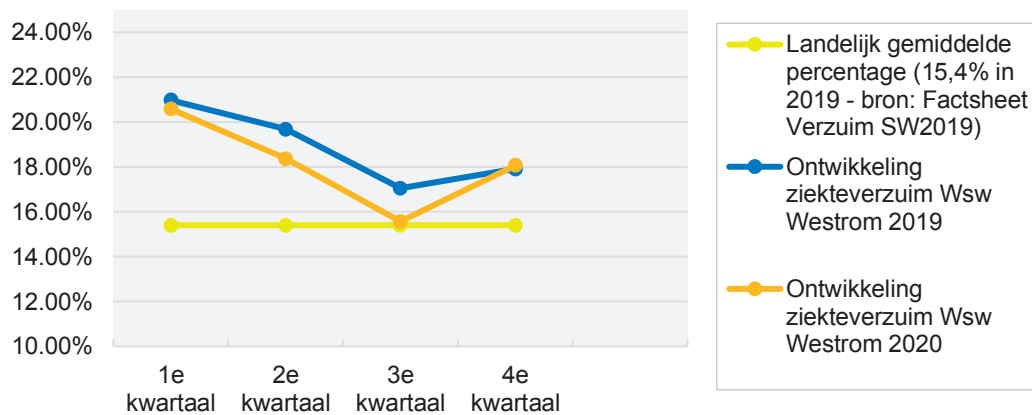
§ 4 Ziekteverzuim

4.1. Ontwikkeling ziekteverzuim Wsw-personeel

Het ziekteverzuim in het vierde kwartaal was gemiddeld ca. 18,1%, waarmee we ca. 2,7% boven het landelijk gemiddelde percentage van 2019 (15,4%) uitkomen. In de tabel is goed zichtbaar dat het ziekteverzuim van 2020 gedurende vrijwel het hele jaar onder het niveau van 2019 ligt. T.o.v. het derde kwartaal 2020 is het verzuim met ca. 2,5% gestegen (was 15,6%). De landelijke opleving van corona vanaf oktober 2020, heeft de sterk dalende trend in het 2^e en 3^e kwartaal doorbroken. In vergelijking met 2019 ligt het verzuim in het vierde kwartaal een fractie (ca. 0,2%) hoger.

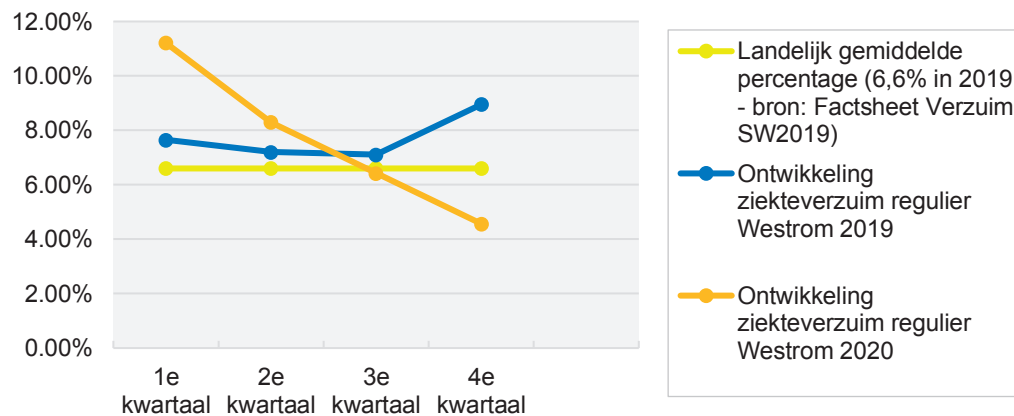
Het aandeel kortdurend, middellang en langdurig verzuim is hierbij afgerond als volgt:

| | |
|-------------------------------|-----|
| Kortdurend verzuim 0-7 dagen | 5% |
| Middellang verzuim 8-42 dagen | 21% |
| Langdurig verzuim > 42 dagen | 74% |



4.2. Ontwikkeling ziekteverzuim regulier personeel

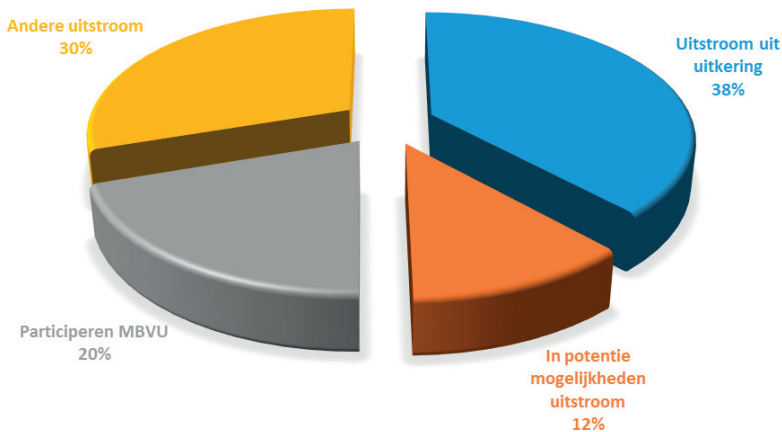
Het ziekteverzuim van het reguliere personeel in het vierde kwartaal was gemiddeld 4,6%. Dit is een verdere daling van ca. 1,8% t.o.v. het gemiddelde van het derde kwartaal (6,4%). Deze daling zorgt ervoor dat we 2,0% onder het niveau van het landelijk gemiddelde in 2019 (6,6%) uitkomen. Opvallend is dat het ziekteverzuim t.o.v. het vierde kwartaal 2019 fors lager (ca. 4,3%) uitvalt. Dit wordt vooral veroorzaakt door het effect van de uitstroom van enkele langdurige ziektesituaties die een nadelig effect hadden op het gemiddelde van deze relatief kleine groep.



§ 5 Resultaten re-integratie

5.1. Totaaloverzicht realisatiecijfers re-integratietrajecten, kalenderjaar 2020

Vanuit de re-integratieopdracht gaat Westrom aan de slag met mensen die nog niet participeren in de maatschappij. Per gemeente voert Westrom een vooraf afgesproken aantal trajecten uit. We streven ernaar om de cliënt binnen maximaal 12 maanden arbeidsfit te maken. Onderstaande grafiek laat zien dat ca. 70% na het doorlopen van het traject bij Westrom weer participeert in de maatschappij. Elke gemeente ontvangt periodiek gedetailleerde informatie over de uitstroomresultaten van voor die gemeente afgeronde trajecten.



5.2. Resultaten uitstroom uit uitkering

Resultaten uitstroom uit uitkering

| | | |
|-----------------------------|----------------------|---|
| Reguliere uitstroom | 21 deelnemers | } |
| Reguliere uitstroom met LKS | 10 deelnemers | |
| Detachering | 13 deelnemers | |
| Beschut Werk | 9 deelnemers | |
| Beëindiging uitkering | 19 deelnemers | |
| Verhuizing | 14 deelnemers | |
| Totale uitstroom | 86 deelnemers | |

In potentie mogelijkheden tot uitstroom

| | | |
|----------------------|---------------|---|
| Volgen van opleiding | 7 deelnemers | } |
| Bemiddeling WSP | 19 deelnemers | |

Participeren met behoud van uitkering

| | | |
|-------------------|---------------|---|
| Vrijwilligerswerk | 32 deelnemers | } |
| Dagbesteding | 13 deelnemers | |

Andere uitstroom

| | | |
|-----------------------------------|-----------------------|---|
| Psychische en fysieke beperkingen | 44 deelnemers | } |
| Diverse problematieken | 24 deelnemers | |
| Totaal | 139 deelnemers | |

225

5.3. Uitgevoerde loonwaardebepalingen, stand per 31 december 2020

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 voor een werkgever. De werkgever krijgt hiermee inzicht in de (resterende) loonkosten.

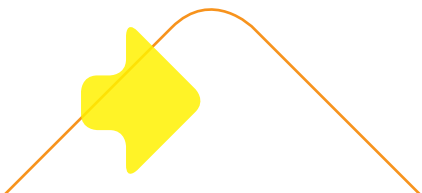
Westrom voert in opdracht van de vijf deelnemende gemeenten de loonwaardebepaling uit met behulp van het instrument Matchcare voor de doelgroep van de Participatiewet. Matchcare is een gevalideerde loonwaardemethodiek en door de arbeidsmarktregio Midden-Limburg aangewezen als loonwaarde-instrument. Matchcare vergelijkt in haar methode de uitgevoerde werkactiviteiten door een werknemer met die van een reguliere werknemer op basis van het wettelijk minimumloon.

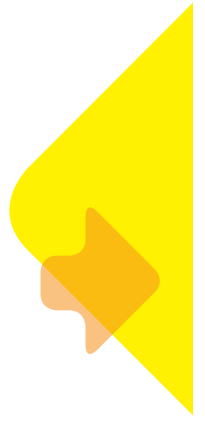
Westrom heeft gecertificeerde professionals in huis om een loonwaardebepaling uit te voeren.

Onderstaande tabel geeft inzicht in de gemiddelde loonwaarde van de uitgevoerde loonwaardebepalingen t/m december 2020.

| Gemeente | Aantal loonwaardebepalingen | Gemiddelde loonwaarde |
|-----------------|------------------------------------|------------------------------|
| Roermond | 158 | 58,6% |
| Leudal | 49 | 56,0% |
| Roerdalen | 14 | 59,9% |
| Echt-Susteren | 40 | 56,8% |
| Maasgouw | 28 | 62,3% |
| Totaal | 289 | 58,7% |









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