

Derde 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

Omslagfoto:

Een medewerkster vouwt doosjes ten behoeve van computeronderdelen.

Inzet:

Op 7 september kwam het algemeen bestuur van Westrom voor het eerst in de nieuwe samenstelling bij elkaar.

Roermond, november 2022

§ 1 Voorwoord directie

In april van dit jaar schreef ik een blog over de gemeenteraadsverkiezingen en de gevolgen daarvan voor Westrom. Omdat wij een gemeenschappelijke regeling zijn – een samenwerkingsverband van gemeenten – bepalen de gemeenteraadsverkiezingen iedere vier jaar de samenstelling van ons bestuur. Twee leden van het college van B&W van elke deelnemende gemeente vormen ons algemeen bestuur. Met vijf deelnemende gemeenten zouden we in theorie tien nieuwe bestuursleden kunnen verwelkomen. Het werden er zeven; drie vertrouwde gezichten bleven. In september kwam het algemeen bestuur voor het eerst in de nieuwe samenstelling bij elkaar. Marianne Smitsmans werd opnieuw benoemd tot voorzitter van zowel het AB als het DB en Geert Frische tot vicevoorzitter. Ik wens de bestuursleden nogmaals veel succes toe.

In het derde kwartaalverslag van 2022 blik ik met u terug op diverse gebeurtenissen en ontwikkelingen bij Westrom in de maanden juli, augustus en september.

Zorgen over inflatie

Aan het eind van de zomer deelde onze ondernemingsraad zijn zorgen over de inflatie en daarmee samenhangende prijsstijgingen voor o.a. energie, brandstof en boodschappen met het centraal managementteam. De OR begrijpt dat Westrom het inflatieprobleem financieel niet kan oplossen; de oproep was met name gericht op het informeren en begeleiden van onze medewerkers door het gesprek aan te gaan. Dus informatie geven of collega's verwijzen naar de juiste instanties die hulp kunnen bieden. Daarom vroeg het CMT aan diverse functionarissen en de OR om dat samen vorm te geven, om mee te denken en concrete acties uit te werken. Inmiddels is er een enthousiaste werkgroep die al diverse initiatieven heeft ontplooid die onze medewerkers in deze lastige periode kunnen ondersteunen.

Aanpak laaggeletterdheid

Onze aanpak van laaggeletterdheid bestaat op dit moment uit het aanbieden van cursussen digitale vaardigheden. En dat verloopt naar tevredenheid. In juli sloten de eerste acht deelnemers de lessen af met een certificaat. Twee van hen zetten de stap naar het reguliere taalonderwijs in de avonduren. Na de zomervakantie zijn twee nieuwe groepen gestart. De belangstelling voor digitale vaardigheden is groot; er staan nu 19 medewerkers op de wachtlijst. De meesten geven aan dat ze daarna ook wel een cursus Nederlands willen volgen. Die mogelijkheid is er in de avonduren bij Gilde Educatie en vanaf januari 2023 ook intern bij Westrom.

Tot slot

Aan het einde van het derde kwartaal waren 938 personen bij Westrom in dienst. In totaal bood Westrom op 30 september 2022 aan 1.228 personen passend werk, omdat we naast de formele dienstverbanden nog 290 personen in een traject begeleiden.



Henriëtte Maas
algemeen directeur

§ 2 Strategische ontwikkelingen

2.1. 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.

17 Limburgse gemeenschappelijke regelingen, waaronder Westrom, hebben besloten om hierin gezamenlijk op te trekken. Het wijzigingstraject wordt begeleid door een twee externe deskundigen. De eerste inhoudelijke sessie heeft inmiddels plaatsgevonden. Er is een tijdpad opgesteld waarin is voorzien in een tweetal raadsinformatiesessies. Tevens wordt er door de begeleidende partijen nauw contact gehouden met de gemeentelijke griffies en is er een gezamenlijke brief aan de gemeenten gestuurd om ze te informeren over het traject.

Daarnaast houdt Westrom bij de voorbereiding van de wijziging bestuurlijk en ambtelijk nauw contact met de eigen gemeenten.

2.2. Overheidsnorm voor informatiebeveiliging (BIO)

Sinds 2020 is de Baseline Informatie voor Overheidsorganisaties (BIO) ten aanzien van informatiebeveiliging van kracht. Deze BIO-norm is verplicht voor overheidsinstellingen en is ook van toepassing op gemeenschappelijke regelingen.

De BIO-norm kent meerdere niveaus van beveiligingseisen, het zogenaamde BBN-niveau. Daarbij is BBN1 het laagste niveau en BBN3 het hoogste niveau. Het niveau bepaalt de eisen waaraan moet worden voldaan op basis van de impact die ontstaat als de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van informatievoorziening wordt aangetast.

Bij Westrom laten we in dit kader momenteel een nulmeting uitvoeren, waarbij getoetst wordt of en in welke mate de informatiebeveiliging voldoet aan deze BIO-norm (BBN2-niveau). Op basis van de uitkomsten wordt inzichtelijk wat de 'afstand' is tussen de huidige en de voorgeschreven situatie en worden de benodigde vervolgacties in kaart gebracht. Dit alles om de digitale veiligheid zo optimaal mogelijk te waarborgen.

2.3. Financiën

In het derde kwartaal heeft onze accountant Crowe de interim-controle over boekjaar 2022 uitgevoerd ter voorbereiding op de eindejaarcontrole van de jaarrekening van Westrom GR, die in de maand maart 2023 gepland staat.

Het thema Fiscale beheersing staat continu op de agenda binnen Westrom. Jaarlijks besteden we extra aandacht aan een thema. Dit jaar betrof dit de BTW-aangifte

Op grond van de Septembercirculaire 2022 ontvangen de Sociaal Ontwikkelbedrijven 10 miljoen euro aan coronasteun als compensatie over het 1e kwartaal 2022. Dit bedrag wordt toegevoegd aan de Integratie-uitkering Participatie via een verhoging van de Rijksbijdrage Wsw.



§ 3 Personeelsinformatie

3.1. Totale personeelsbestand Westrom

Het Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken) is in het derde kwartaal van 2022 gedaald van 783 naar 765 personen. In totaliteit waren er eind september 938 personen in dienst bij Westrom en de diverse stichtingen.

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
30-06-2021	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
30-09-2022	765	658,07	40	33,14	58	45,18	75	66,38	938	802,77

In totaliteit zijn dagelijks circa 1.228 personen actief bij of via Westrom, omdat naast de formele dienstverbanden nog 290 personen in een traject worden begeleid.

3.2. Personeelsbestand per woongemeente ultimo september 2022

	Wsw		PW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
Echt-Susteren	110	95,14	4	3,38	6	4,59	4	3,80	124	106,91
Leudal	100	86,82	8	6,95	6	6,00	7	5,83	121	105,60
Maasgouw	81	70,31	4	3,16	8	5,60	8	6,58	101	85,65
Roerdalen	93	79,99	2	1,87	4	3,51	7	6,45	106	91,82
Roermond	359	307,11	21	16,92	34	25,48	22	19,89	436	369,40
Overige	22	18,70	1	0,86	0	0,00	27	23,83	50	43,39
Totaal	765	658,07	40	33,14	58	45,18	75	66,38	938	802,77

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	1	0,89
Roerdalen	4	3,56
Roermond	10	7,90
Totaal	22	18,70

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 3 ^e kwartaal 2022		Ultimo 2 ^e kwartaal 2022	
	aantal pers.	%	aantal pers.	%
Extern geplaatst	422	55,2%	428	54,7%
Intern geplaatst (beschut)	343	44,8%	355	45,3%
Totaal	765	100%	783	100%

3.4. Leeftijdsopbouw Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken)

Leeftijdscategorie	% sector ultimo december 2020	% Westrom ultimo december 2020	% Westrom ultimo september 2022	aantal personen Westrom ultimo september 2022
24 jaar of jonger	0 %	0,00 %	0,00 %	0
25 – 34 jaar	8 %	6,62 %	4,18 %	32
35 – 44 jaar	17 %	16,67 %	16,99 %	130
45 – 54 jaar	29 %	25,11 %	26,80 %	205
55 – 59 jaar*	46 %	21,69 %	20,39 %	156
60 jaar en ouder*		29,91 %	31,64 %	242
Totaal	100 %	100,00 %	100,00 %	765

* 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 september 2022

	Trajecten
Echt-Susteren	26
Leudal	9
Maasgouw	10
Roerdalen	16
Roermond	226
Overige	3
Totaal	290

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 september 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 september 2022
Gemeente Echt-Susteren	14	16	5,48	6
Gemeente Leudal	8	9	6,94	6
Gemeente Maasgouw	6	7	6,29	7
Gemeente Roerdalen	9	10	4,19	4
Gemeente Roermond	53	58	31,02	35
Totaal	90	100	53,92	58

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

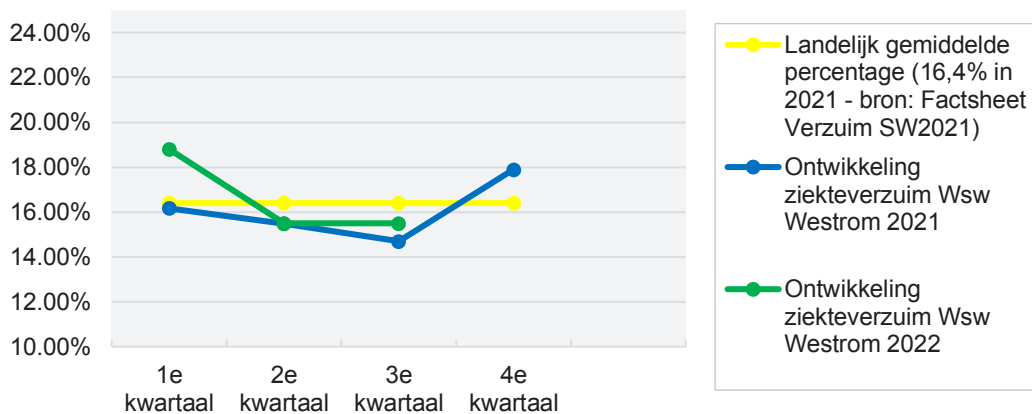
Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage bedroeg in het derde kwartaal 15,5% en is daarmee ten opzichte van het tweede kwartaal 2022 (15,5%) exact gelijk gebleven. Het percentage ligt in het derde kwartaal van 2022 ca. 0,8% hoger dan het niveau van het derde kwartaal in 2021 (14,7%).

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	8%
Middellang verzuim 8-42 dagen	12%
Langdurig verzuim > 42 dagen	80%

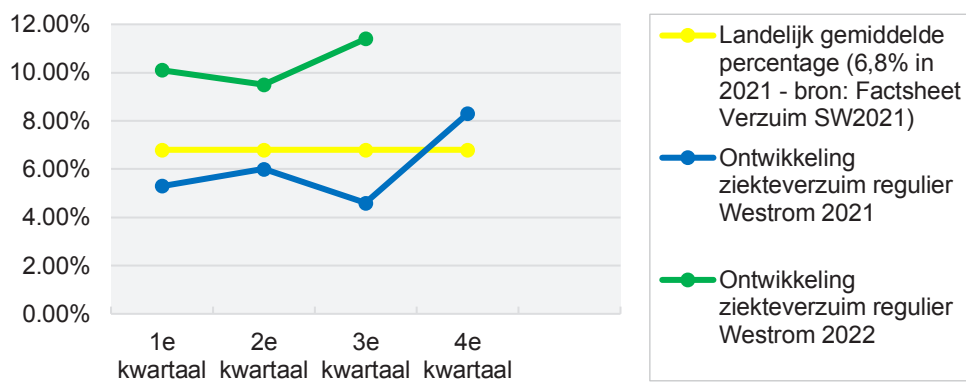
Ten opzichte van het tweede kwartaal 2022 is het kortdurend verzuim met +/- 1% gestegen en het middellang verzuim met -/ - 3% gedaald. Daar staat tegenover dat het langdurig verzuim met +/- 2% gestegen is.



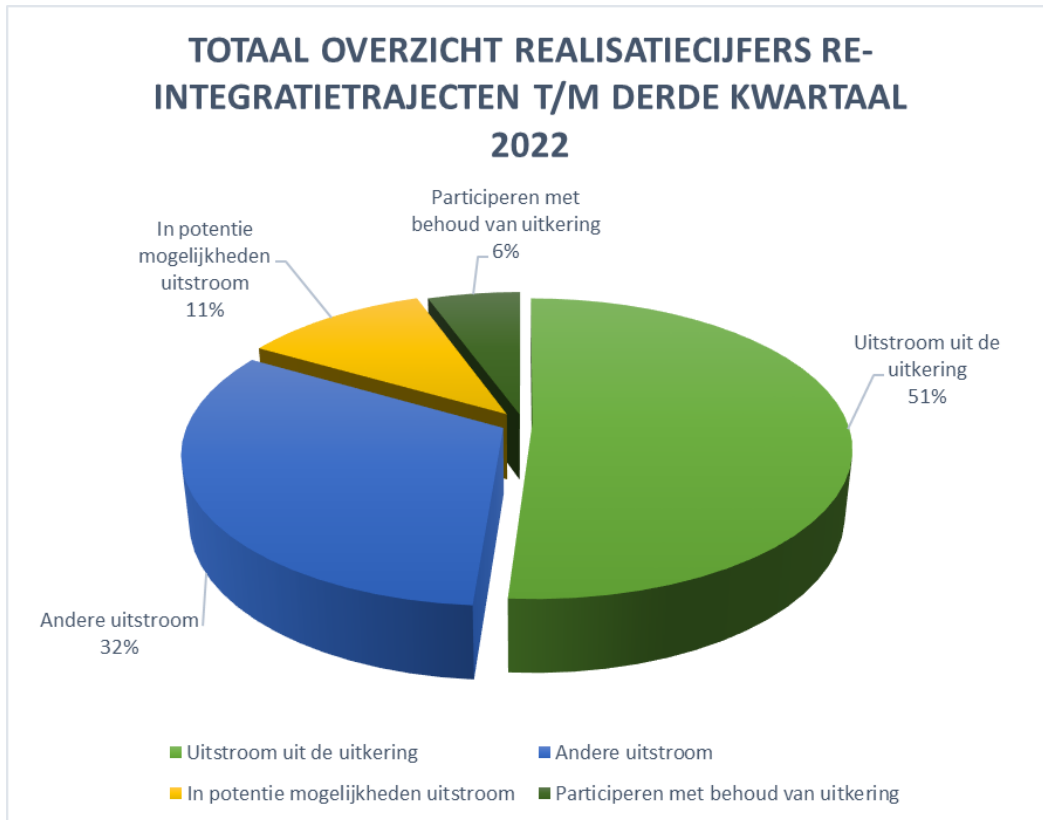
4.2. Ontwikkeling ziekteverzuim regulier personeel

Het ziekteverzuim van het reguliere personeel bedroeg in het derde kwartaal gemiddeld ca. 11,4%. Dit betekent een stijging van dit percentage t.o.v. van het tweede kwartaal met +/- 1,9% (was in Q2-2022 = 9,5%).

Ten opzichte van het derde kwartaal 2021 (4,6%) is een forse stijging van 6,8% waarneembaar. De verklaring lijkt in deze groep te liggen in 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 (6,8%).



§ 5 Resultaten re-integratie



Resultaten uitstroom uit uitkering:

Reguliere uitstroom	15 deelnemers
Reguliere uitstroom met LKS	11 deelnemers
Detachering	3 deelnemers
Beschut Werk	5 deelnemers
Beëindiging uitkering	5 deelnemers
Verhuizing	3 deelnemers
Totale uitstroom	42 deelnemers

In potentie mogelijkheden tot uitstroom

Volgen van opleiding	2 deelnemers
Bemiddeling WSP	5 deelnemers

Participeren met behoud van uitkering

Vrijwilligerswerk	4 deelnemers
Dagbesteding	1 deelnemer

Overige redenen voor beëindiging traject

Psychische en fysieke beperkingen	11 deelnemers
Diverse problematieken	19 deelnemers
Totaal	84 deelnemers

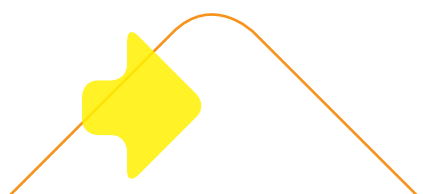
84

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 september 2022.

Roermond	106 loonwaardebepalingen	gemiddeld 60,3%
Leudal	42 loonwaardebepalingen	gemiddeld 55,8 %
Roerdalen	27 loonwaardebepalingen	gemiddeld 54,8 %
Echt Susteren	40 loonwaardebepalingen	gemiddeld 56,9 %
Maasgouw	15 loonwaardebepalingen	gemiddeld 55,8 %
<hr/>		
Totaal	230 loonwaardebepalingen	gemiddeld 58,1 %



§ 6 Financiën

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

Begrotingspost in €	Begroting 2022	Begroting 2022 3e kwartaal	Realisatie 2022 3e kwartaal	Realisatie vs begroting 3e kwartaal	Prognose 2022 in Q3
Toegevoegde waarde	8.738.400	6.553.800	6.752.871	199.071	9.090.000
Kosten regulier personeel	-5.159.000	-3.869.250	-4.073.056	-203.806	-5.500.000
Overige kosten	-4.283.000	-3.212.250	-2.980.990	231.260	-4.035.000
Gemeentelijke bijdrage	530.000	397.500	397.500	0	530.000
Operationeel resultaat	-173.600	-130.200	96.325	226.525	85.000
Loonkosten Wsw	-22.546.000	-16.909.500	-17.038.005	-128.505	-22.663.000
Subsidies Wsw	20.614.000	15.460.500	15.618.534	158.034	20.825.000
Subsidie resultaat WSW	-1.932.000	-1.449.000	-1.419.471	29.529	-1.838.000
Kosten Begeleid Werken	-348.000	-261.000	-306.665	-45.665	-409.000
Subsidies Wsw	775.000	581.250	603.845	22.595	805.000
Resultaat Begeleid Werken	427.000	320.250	297.180	-23.070	396.000
Loonkosten PW	-844.000	-633.000	-650.013	-17.013	-867.000
Loonkostensubsidie PW	328.000	246.000	231.752	-14.248	309.000
Begeleidingsvergoeding	303.600	227.700	214.150	-13.550	286.000
Subtotaal PW	-212.400	-159.300	-204.112	-44.812	-272.000
Loonkosten BuW	-717.000	-537.750	-864.014	-326.264	-1.152.000
Loonkostensubsidie BuW	468.000	351.000	626.683	275.683	836.000
Begeleidingsvergoeding	323.400	242.550	322.406	79.856	430.000
Subtotaal BuW	74.400	55.800	85.075	29.275	114.000
Overige baten en lasten	-606.000	-454.500	-402.347	52.153	-590.000
Gemeentelijke bijdrage	2.450.000	1.837.500	1.837.506	6	2.450.000
Exploitatieresultaat	27.400	20.550	290.156	269.606	345.000

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 September-circulaire 2022 verwerkt.

Enkele opvallende punten in Realisatie Q3-2022 t.o.v. Begroting Q3-2022

- Het operationeel resultaat bedraagt € 96.000 (begroot -/ € 130.000) en is daarmee ca. € 226.000 hoger dan begroot. De oorzaak hiervan is voornamelijk gelegen in een hogere toegevoegde waarde van de doelgroep-medewerkers (ca. € 199.000). De operationele kosten liggen in totaal ca. € 27.000 onder budget.
- Het begrotingstekort op de loonkosten Wsw zal naar verwachting gedurende het laatste kwartaal nog iets verder teruglopen ten gevolge van uitstroom van Wsw-medewerkers. Het positief effect van de Mei- en Septembercirculaire 2022 op de Wsw-subsidie ten opzichte van Begroting 2022 is in bovenstaande cijfers verwerkt.
- De netto-loonkosten PW liggen tot en met het derde kwartaal ca. € 31.000 boven budget en de begeleidingsvergoeding ca. € 13.000 onder budget. Er zijn 36,8 PW-fte's gebudgetteerd, terwijl er t/m het derde kwartaal gemiddeld 33,6 PW-fte's werkzaam waren. 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 derde 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. € 270.000 hoger dan begroot en bedraagt € 290.000 (begroot € 21.000). Naast de reeds genoemde positieve effecten bij het operationele resultaat, zorgt het positief saldo bij overige baten en lasten voor deze positieve afwijking ten opzichte van het budget.

De primaire begroting 2022 (op jaarbasis) en de realisaties per 'pijler' (Wsw, Beschut, PW en Re-integratie) van het derde 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 Q3				
Toegevoegde waarde	6.584.000	319.000	654.000	1.171.000	8.728.000	5.051.000	335.000	472.000	885.000	6.744.000
Rechtsstreeks toewijsbare kosten	-1.475.000	-90.000	-168.000	-36.000	-1.769.000	-944.000	-85.000	-29.000	-35.000	-1.094.000
Totaal doorbelastingen	-5.423.000	-272.000	-266.000	-1.172.000	-7.133.000	-4.152.000	-320.000	-160.000	-926.000	-5.558.000
Resultaat na doorbelastingen	-314.000	-43.000	220.000	-37.000	-174.000	-45.000	-70.000	283.000	-76.000	92.000
Loonkosten Wsw	-22.546.000				-22.546.000	-17.038.000				-17.038.000
Subsidies Wsw	20.614.000				20.614.000	15.619.000				15.619.000
Subsidieresultaat Wsw	-1.932.000				-1.932.000	-1.419.000				-1.419.000
Kosten Begeleid Werken	-348.000				-348.000	604.000				604.000
Subsidies Wsw	775.000				775.000	-308.000				-308.000
Resultaat Begeleid Werken	427.000				427.000	296.000				296.000
Loonkosten PW			-844.000		-844.000			-650.000		-650.000
Loonkostensubsidie PW			328.000		328.000			232.000		232.000
Begeleidingsvergoeding PW			304.000		304.000			214.000		214.000
Subtotaal PW			-212.000		-212.000			-204.000		-204.000
Loonkosten BuW		-717.000			-717.000		-864.000			-864.000
Loonkostensubsidie BuW		468.000			468.000		627.000			627.000
Begeleidingsvergoeding BuW		323.000			323.000		322.000			322.000
Subtotaal BuW		74.000			74.000		85.000			85.000
Overige baten en lasten	-606.000				-606.000	-402.000				-402.000
Gemeentelijke bijdragen Wsw	2.450.000				2.450.000	1.838.000				1.838.000
Resultaat	25.000	31.000	8.000	-37.000	27.000	268.000	15.000	79.000	-76.000	286.000

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





Westrom

De Hanze 1

Postbus 1117

6040 KC Roermond

T 0475 - 389 898

E westrom@westrom.nl

W www.westrom.nl