

# Derde Kwartaal verslag

➔ 2018



**westrom**

partner in participatie





## Inhoudsopgave



§ 1 Voorwoord directie	2
§ 2 Strategische ontwikkelingen	3
§ 3 Personeelsinformatie	4
§ 4 Ziekteverzuim	6
§ 5 Resultaten re-integratie	8
§ 6 Financiën	10

Roermond, 1 november 2018

## § 1 Voorwoord directie

Voor u ligt het verslag over het derde kwartaal van 2018. Laat ik meteen beginnen met het goede nieuws dat er voor onze sector was aan het eind van het afgelopen kwartaal: het kabinet heeft besloten om af te zien van het idee van loondispensatie voor mensen met een beperking, waardoor deze groep minder dan het minimumloon zou verdienen. Ik ben blij dat Staatssecretaris Van Ark voornemens is om de verbeteringen de komende periode te bespreken met alle betrokken partijen, want die zijn zeker te realiseren. Wij zijn in ieder geval beschikbaar, mocht dat nodig zijn!

Het derde kwartaal is traditioneel voor de meesten van ons een periode waarin we genieten van een welverdiende vakantie. De relatief rustige zomermaanden zijn bij Westrom maximaal benut om de start van een aantal projecten in het najaar voor te bereiden, waaronder het project Hosted IT.

### **Nieuwe Hosted IT omgeving voor Westrom**

ICT is belangrijker dan ooit tevoren. Er wordt verwacht dat gegevens altijd en direct beschikbaar zijn, bij voorkeur in een gebruiksvriendelijke toepassing. Ook is het van belang dat gegevens goed beveiligd zijn. De afgelopen jaren heeft Westrom hierin samengewerkt met Openline. Vanaf augustus 2018 is Westrom samen met Provide aan het bouwen aan een nieuwe Hosted IT omgeving oftewel een nieuwe infrastructuur in de cloud. Provide is het bedrijf dat via een Europese aanbesteding de ondersteuning van de IT-systemen van Westrom voor de komende vier jaren gegund heeft gekregen. Op 22 augustus vond de kick-off plaats. De planning is dat de nieuwe omgeving aan het begin van het nieuwe jaar operationeel is.

### **Jongeren uit Eritrea aan de slag bij Westrom**

Wat verder is opgevallen in het derde kwartaal is dat het traject met de jongeren uit Eritrea dat wij zo zorgvuldig samen met de gemeente Roermond hadden voorbereid en medio juli met trots naar buiten brachten, binnen een paar uur volledig werd afgeserveerd op social media.

Wat was de aanleiding van de commotie?

Eind juli heeft een groep van 25 alleenstaande Eritrese jongeren een nieuwe start gemaakt in een traject bij Westrom. Het traject heeft als doel om van integratie naar participatie te groeien in de Nederlandse samenleving. Wij werken hierin samen met een groot aantal organisaties uit het sociale domein. Samen zorgen zij, ieder vanuit zijn eigen professionaliteit, voor een sluitende aanpak rondom deze jongeren. En dáár zit de pijn van de mensen die via Facebook een reactie gaven op ons nieuws: waarom wordt voor deze vluchtelingen alles uit de kast gehaald en moeten Nederlanders met een arbeidsbeperking zichzelf maar zien te redden?

In mijn blog op LinkedIn heb ik het uitgelegd en ik gebruik dit voorwoord graag om dat te herhalen. Sinds de invoering van de Participatiewet kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen. Er zijn geen nieuwe plaatsen in de sociale werkvoorziening. We hebben in Nederland met elkaar afgesproken dat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking werken bij een reguliere werkgever. Met onze vijf deelnemende gemeenten hebben we afgesproken dat **iedereen** met een afstand tot de arbeidsmarkt bij ons bedrijf aan de slag kan. Tijdelijk, om je even een steuntje in de rug te geven, als tussenstap naar regulier werk. Een enkeling die is aangewezen op beschermt werk, kan blijven. Dat is wat wij doen, waarvoor wij zijn én waarvoor wij een opdracht hebben gekregen van onze aandeelhouders, de gemeenten. De Eritrese jongeren krijgen bij Westrom een traject op maat, zoals iedereen die tijdelijk een steuntje in de rug nodig heeft dat krijgt. En we behandelen ze niet anders dan andere mensen die we opnieuw willen laten participeren.

Henriëtte Maas, algemeen directeur

## § 2 Strategische ontwikkelingen

### Schilderactiviteiten

Het zal velen niet ontgaan zijn dat er in de media aandacht was voor ons besluit om te stoppen met het serviceteam schilders. De beslissing om de schilderactiviteiten te beëindigen is een beslissing die past binnen de strategie van Westrom en de wens van onze deelnemende gemeenten om medewerkers zo regulier mogelijk te laten werken. Wij vragen vaker van medewerkers om de stap te zetten naar werken op locatie of een detachering. We zijn hierin ook geen uitzondering. Uit de benchmark van branchevereniging Cedris (sectorinformatie 2017) blijkt dat gemiddeld 20% - 30% van de Wsw-werknemers jaarlijks van werkplek wisselt als gevolg van de wijziging van opdrachten.

Van de groep medewerkers die het betreft komen de meesten in aanmerking voor een individuele detachering, al dan niet bij reguliere schildersbedrijven. Dit is afhankelijk van de behoeften en arbeidsmogelijkheden van de medewerkers. Onze medewerkers worden hierin begeleid. Dit proces is inmiddels opgestart. Enkele medewerkers zijn reeds elders gedetacheerd. Lopende opdrachten worden uitgevoerd en afgerond, er worden geen nieuwe opdrachten meer aangenomen.

### Prio Verve Facilitair

Als het gaat om Prio Verve Facilitair is bekend dat Westrom sinds 1 januari 2018 geen vennoot meer is. Medewerkers die via Westrom bij Prio Verve Facilitair gedetacheerd zijn, blijven - conform contract – tot (minimaal) 1 januari 2019 daar werkzaam. Het derde kwartaal van 2018 is benut om -samen met de (interim)directie van Prio Verve Facilitair- in overleg te treden over de situatie na 1 januari 2019. Duidelijk is dat 1/3 deel van de medewerkers na 1 januari 2019 kan én zelf wil blijven werken bij Prio Verve Facilitair. Zij het tegen een andere (hogere) inleenvergoeding. Omdat een ander deel van de medewerkers kan blijven werken bij de gemeenten waar ze nu reeds aan de slag zijn, is de inschatting dat er circa 20 medewerkers van de in totaal ruim 90 medewerkers na 1 januari 2019 herplaatst moeten worden.

In lijn met de uitgangspunten van de Participatiewet is in het Businessplan verwoord dat Westrom er naar streeft om zoveel mogelijk medewerkers bij reguliere werkgevers te detacheren. Hierin past het niet om als participatiebedrijf nog een eigen facilitair bedrijf te hebben. Wij hebben er alle vertrouwen in dat (publieke) organisaties en gemeenten optimaal gebruik maken van de mogelijkheden om de circa 20 medewerkers van Westrom waar het om gaat in te schakelen (middels detachering) voor uitvoering van de werkzaamheden c.q. bij hun aanbesteding invulling geven aan de social return paragraaf.

### Strategisch personeelsplan

In het vorige kwartaalverslag is aangegeven dat in het tweede kwartaal een stevige aanzet is gemaakt voor het strategisch personeelsplan. In het derde kwartaal is het tot een definitief plan gekomen waarin de volgende zaken staan beschreven:

- hoe ontwikkelen de formatie en bezetting zich naar verwachting;
- op welke wijze wordt in- en doorstroom bevorderd;
- welke flexibele schil is gewenst;
- welke maatregelen neemt Westrom om te investeren in de personeelsontwikkeling van de medewerkers en om toe te werken naar de gewenste personele situatie.

In het vierde kwartaal wordt het strategisch personeelsplan besproken binnen het dagelijks bestuur van Westrom.



## § 3 Personeelsinformatie

### 3.1. Totale personeelsbestand Westrom

Het Wsw-personeelsbestand (inclusief begeleid werken) is in het derde kwartaal van 2018 gedaald van 1048 naar 1031 personen. In totaliteit waren er eind september 1194 personen in dienst bij Westrom en de diverse gelieerde stichtingen.

	Wsw		PW/ WiW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
30-09-2017	1086	939,34	58	49,54	0	0,00	92	81,86	1236	1070,74
31-12-2017	1074	929,21	51	42,94	20	14,10	94	84,08	1239	1070,33
31-03-2018	1068	924,35	54	46,07	20	14,10	95	85,70	1237	1070,22
30-06-2018	1048	905,89	54	46,60	24	16,55	94	84,26	1220	1053,30
30-09-2018	1031	890,77	48	41,50	24	16,95	91	81,66	1194	1030,88

In totaliteit zijn dagelijks circa 1510 personen actief bij of via Westrom, omdat naast de formele dienstverbanden nog 316 personen in een traject worden begeleid.

### 3.2. Personeelsbestand per woongemeente ultimo september 2018

	Wsw		PW/ WiW		Beschut		Regulier		Totaal	
	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte	pers.	fte
Echt-Susteren	158	136,77	5	4,20	1	0,80	7	6,55	171	148,32
Leudal	126	107,80	4	3,60	2	1,55	6	4,72	138	117,67
Maasgouw	98	86,45	10	9,40	2	1,55	6	4,70	116	102,10
Roerdalen	128	111,74	4	3,90	3	1,90	14	12,52	149	130,06
Roermond	497	427,83	25	20,40	16	11,15	28	26,25	566	485,63
Overige	24	20,18	0	0,00	0	0,00	30	26,92	54	47,10
<b>Totaal</b>	<b>1031</b>	<b>890,77</b>	<b>48</b>	<b>41,50</b>	<b>24</b>	<b>16,95</b>	<b>91</b>	<b>81,66</b>	<b>1194</b>	<b>1030,88</b>

Volledigheidshalve: de fte berekening per rechtspositie is verschillend. 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 3 <sup>e</sup> kwartaal 2018		Ultimo 2 <sup>e</sup> kwartaal 2018	
	aantal pers.	%	aantal pers.	%
Extern geplaatst	570	55,3%	588	56,1%
Intern geplaatst (beschut)	461	44,7%	460	43,9%
<b>Totaal</b>	<b>1031</b>	<b>100%</b>	<b>1048</b>	<b>100%</b>

### 3.4. Leeftijdsofbouw Wsw personeelsbestand (inclusief begeleid werken)

Leeftijdscategorie	% sector ultimo december 2017	% Westrom ultimo december 2017	% Westrom ultimo september 2018	aantal personen Westrom ultimo september 2018
24 jaar of jonger	1 %	0 %	0,10 %	1
25 – 34 jaar	12 %	10 %	8,44 %	87
35 – 44 jaar	17 %	16 %	16,29 %	168
45 – 54 jaar	31 %	29 %	27,06 %	279
55 – 59 jaar*	39 %	22 %	22,99 %	237
60 jaar en ouder*		23 %	25,12 %	259
<b>Totaal</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1031</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 september 2018

	Trajecten
Echt-Susteren	46
Leudal	11
Maasgouw	61
Roerdalen	37
Roermond	149
Overige	12
<b>Totaal</b>	<b>316</b>

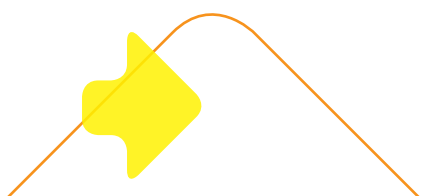
### 3.6. Beschut werk peildatum 30 september 2018

Per 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 aan Westrom deelnemende gemeenten moesten in 2017 gezamenlijk 25 plekken beschut werk à 31 uur per week invullen. In 2018 omvat de taakstelling 48 plekken. 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 zijn de eerste medewerkers aan de slag gegaan. Aan het einde van het derde kwartaal van 2018 waren 24 personen actief in het kader van beschut werk.

In de tabel op de volgende pagina is per gemeente aangegeven hoe invulling is gegeven aan de taakstelling beschut werk.

Overzicht Beschut werk	Taakstelling 2017	Taakstelling 2018	Ingevulde taakstelling o.b.v. 31 uur	Aantal personen contract
Gemeente Echt-Susteren	4	8	1,03	1
Gemeente Leudal	3	4	2,00	2
Gemeente Maasgouw	2	3	2,00	2
Gemeente Roerdalen	2	5	2,45	3
Gemeente Roermond	14	28	14,39	16
<b>Totaal</b>	<b>25</b>	<b>48</b>	<b>21,87</b>	<b>24</b>

*NB: De gemeenten hoeven de taakstelling slechts te realiseren voor zover de behoefte daartoe bestaat, blijkend uit het aantal positieve adviezen beschut werk afgegeven door het UWV.*





## § 4 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in het derde kwartaal bedroeg gemiddeld 18,70%. Het aandeel kortdurend, middellang en langdurig verzuim is hierbij als volgt:

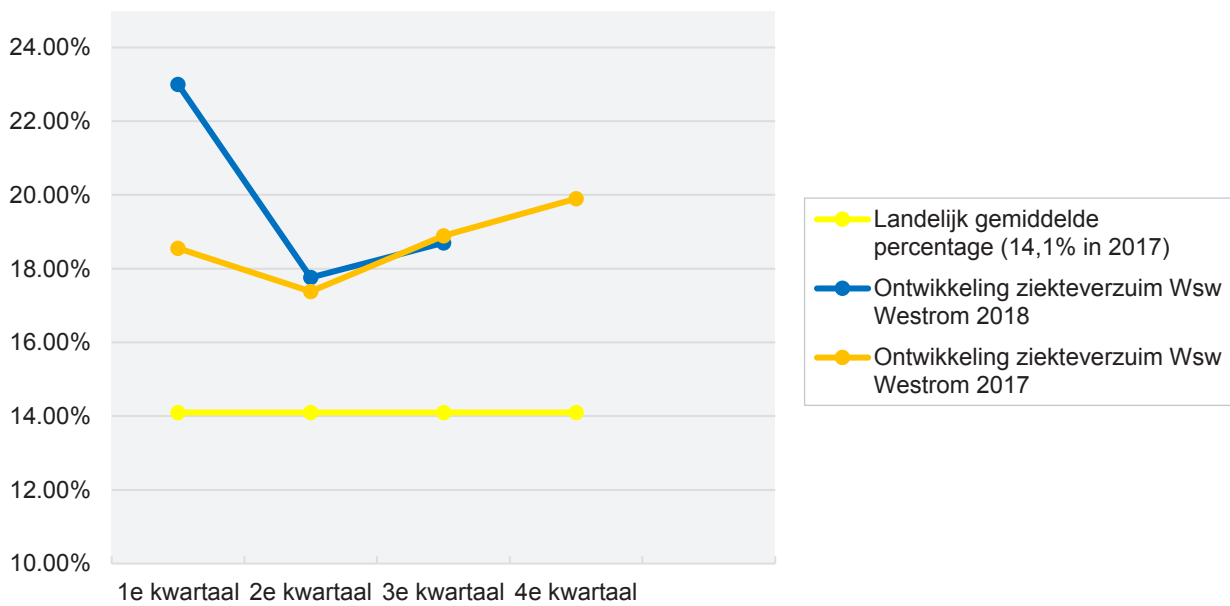
Kortdurend verzuim 0-7 dagen	6%
Middellang verzuim 8-42 dagen	19%
Langdurig verzuim > 42 dagen	75%

Niet alleen Westrom kampt met een hoog verzuimpercentage onder haar Wsw-populatie. Uit de sectorinformatie over 2017, opgesteld door brancheorganisatie Cedris, blijkt dat het verzuimpercentage ook in de sector over het jaar 2017 beduidend hoger is dan over 2016.

Cedris zegt daarover in de sectorinformatie het volgende:

*“Als we deze cijfers in een historisch perspectief plaatsen, dan zien we dat na een trendmatige daling in de periode 2010 – 2014, vanaf 2015 het ziekteverzuim gemiddeld is gaan oplopen. Een belangrijke achterliggende oorzaak is dat de gemiddelde leeftijd van de doelgroep oploopt en de samenstelling wijzigt (een populatie met een relatief zwakkere gezondheid). Een tweede reden is te vinden in de constatering van het CBS dat in 2017 voor de beroepsbevolking in Nederland het ziekteverzuim 0,1% is gestegen, onder andere door de griepepidemie. Het ligt voor de hand dat dit effect minstens even sterk bij de Wsw-doelgroep is opgetreden. Daarnaast zijn er diverse voorbeelden dat door de krimpende populatie de werkdruk is toegenomen en dat dit heeft geleid tot oplopend ziekteverzuim.”*

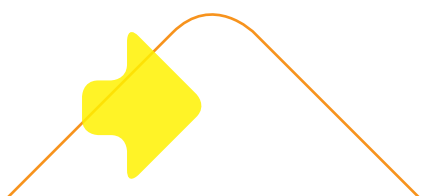
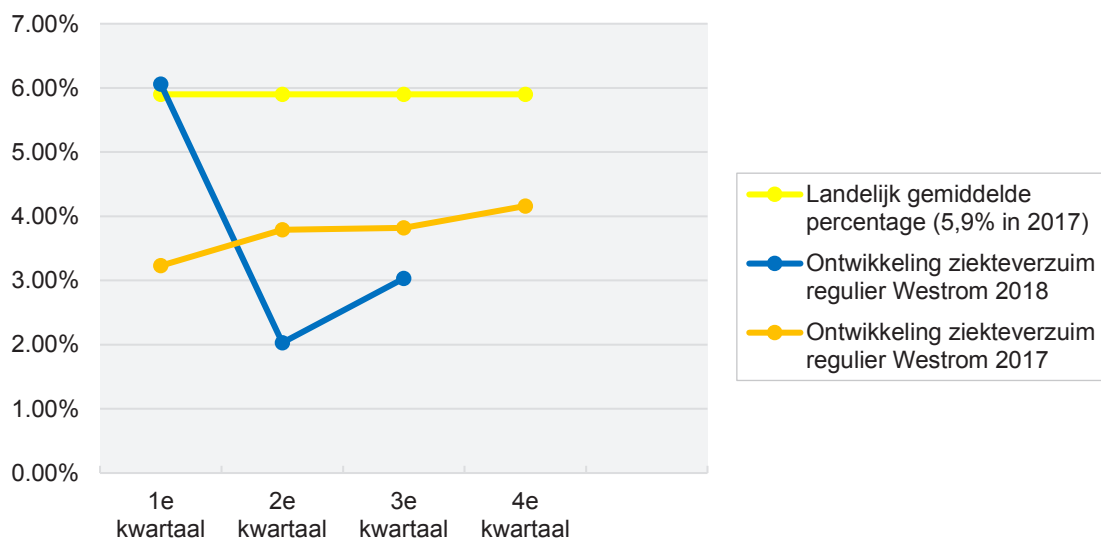
### Ontwikkeling ziekteverzuim Wsw personeel



Het ziekteverzuim van het reguliere personeel in het derde kwartaal bedroeg gemiddeld 3,03%. Het aandeel kortdurend, middellang en langdurig verzuim is hierbij als volgt:

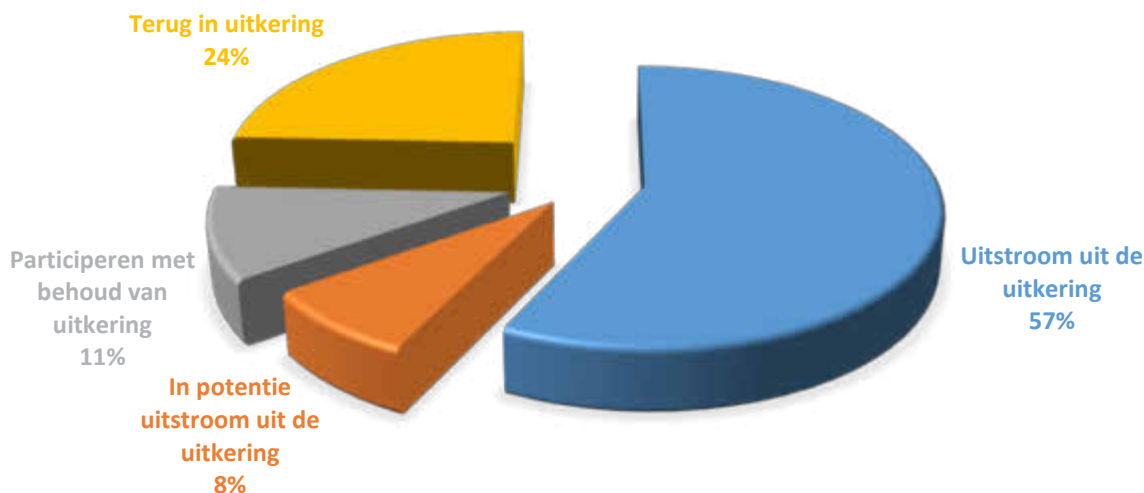
Kortdurend verzuim 0-7 dagen	17%
Middellang verzuim 8-42 dagen	24%
Langdurig verzuim > 42 dagen	59%

### Ontwikkeling ziekteverzuim regulier personeel



## § 5 Resultaten re-integratie

### TOTAALOVERZICHT UITSTROOMCIJFERS EERSTE 9 MAANDEN 2018



#### Resultaten uitstroom uit uitkering:

Reguliere uitstroom	41 deelnemers
Reguliere uitstroom met LKS	23 deelnemers
Detachering	5 deelnemers
Beëindiging uitkering	9 deelnemers
Verhuizing	9 deelnemers
<hr/>	
Totale uitstroom	87 deelnemers

#### Andere uitstroom

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

Volgen van opleiding	1 deelnemer
bemiddeling WSP	11 deelnemers

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

Vrijwilligerswerk	10 deelnemers
Dagbesteding	6 deelnemers

##### *afmelding: terug uitkering*

Psychische en fysieke beperkingen	24 deelnemers
Diverse problematieken	13 deelnemers
<hr/>	
	65 deelnemers

152

## Treden Participatieladder

	<b>Instroom</b>	<b>Uitstroom</b>
<b>Trede 1</b>	<b>30</b>	<b>0</b>
<b>Trede 2</b>	<b>106</b>	<b>37</b>
<b>Trede 3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Trede 4</b>	<b>0</b>	<b>17</b>
<b>Trede 5</b>	<b>7</b>	<b>39</b>
<b>Trede 6</b>	<b>2</b>	<b>59</b>
	<hr/>	<hr/>
	<b>152</b>	<b>152</b>

## Uitgevoerde loonwaardebepalingen; Stand per 1 oktober 2018

Roermond	85 loonwaardebepalingen	gemiddeld 57,7%
Leudal	19 loonwaardebepalingen	gemiddeld 54,8%
Roerdalen	21 loonwaardebepalingen	gemiddeld 56,8%
Echt Susteren	8 loonwaardebepalingen	gemiddeld 62,1%
Maasgouw	10 loonwaardebepalingen	gemiddeld 54,1 %
	<hr/>	
<b>Totaal</b>	<b>143 loonwaardebepalingen</b>	<b>gemiddeld 57,1%</b>

## § 6 Financiën

In onderstaande tabel zijn de resultaten tot en met het derde kwartaal weergegeven, afgezet tegen de begroting 2018. Daarnaast is een prognose weergegeven voor het hele jaar 2018.

Begrotingspost in €	Begroting 2018	Begroting 2018 t/m 3e kwartaal	Realisatie 2018 t/m 3e kwartaal	Realisatie vs begroting t/m 3e kwartaal	Prognose 2018
Toegevoegde waarde	10.309.000	7.731.750	7.144.910	-586.840	9.482.000
Kosten regulier personeel	-5.491.000	-4.118.250	-4.261.728	-143.478	-5.682.000
Overige kosten	-4.566.000	-3.424.500	-3.195.093	229.407	-4.260.000
Gemeentelijke bijdrage	530.000	397.500	397.500	0	530.000
Operationeel resultaat	782.000	586.500	85.590	-500.910	70.000
Loonkosten Wsw	-27.087.000	-20.315.250	-20.256.255	58.995	-26.777.000
Subsidies Wsw	21.748.000	16.311.000	17.527.507	1.216.507	23.370.000
Subsidie resultaat WSW	-5.339.000	-4.004.250	-2.728.748	1.275.502	-3.407.000
Kosten Begeleid Werken	-472.000	-354.000	-249.050	104.950	-332.000
Subsidies Wsw	654.000	490.500	514.673	24.173	686.000
Resultaat Begeleid Werken	182.000	136.500	265.623	129.123	354.000
Loonkosten PW	-480.000	-360.000	-929.358	-569.358	-1.239.000
Loonkostensubsidie PW	336.000	252.000	542.253	290.253	723.000
Resultaat PW	-144.000	-108.000	-387.105	-279.105	-516.000
Deelnemingen	110.000	82.500	0	-82.500	0
Overige baten en lasten	0	0	227.559	227.559	187.000
Gemeentelijke bijdragen Wsw	4.440.000	3.330.000	3.336.751	6.751	3.440.000
Exploitatieresultaat	31.000	23.250	799.669	776.419	128.000

Bij de presentatie van de halfjaar cijfers hebben we vastgesteld dat de realisatie op elk onderdeel afwijkt van de begroting. Dit gegeven, voortkomend uit de gewijzigde samenstelling van de doelgroep en de uitkomst van de circulaire uit Den Haag na vaststelling van de begroting, blijft voor heel 2018 van toepassing. Wanneer we kijken naar het exploitatieresultaat, zien we dat het exploitatieresultaat in de prognose licht positief is. In dit exploitatieresultaat is de verlaging van de gemeentelijke bijdrage met € 1.000.000,- verwerkt. Het bestuur heeft aan het einde van het derde kwartaal, conform voorstel, tot deze verlaging besloten.

Het operationeel resultaat is lager dan verwacht, voornamelijk door een lagere toegevoegde waarde. Er zijn meerdere oorzaken die aan deze lagere toegevoegde waarde ten grondslag liggen, onder andere Prio Verve en een hogere uitstroom van SW-medewerkers dan begroot. De stijging in de kosten van het regulier personeel komt voort uit de uitstroom vanuit doelgroep medewerkers in reguliere functies die niet meer is op te vangen vanuit de doelgroep. In de thermometer uitgebracht door het ministerie en in de presentatie gegeven door Berenschot tijdens de raadsinformatiebijeenkomst, is hier uitgebreid aandacht aan besteed.

Het subsidieresultaat WSW wijkt fors positief af. Dit wordt veroorzaakt door de positieve bijstelling van de Rijksbijdrage WSW en door de lagere loonkosten als gevolg van de hogere uitstroom.

Het resultaat PW betreft de netto loonkosten van Participatiewetters (inclusief beschermt) die een dienstbetrekking bij Westrom hebben. Hier tegenover staat een door deze groep medewerkers gegenereerde toegevoegde waarde.



Westrom  
De Hanze 1  
Postbus 1117  
6040 KC Roermond  
T 0475 - 389 898  
E [westrom@westrom.nl](mailto:westrom@westrom.nl)  
W [www.westrom.nl](http://www.westrom.nl)