



**RISSE GROEP**  
ontwikkelbedrijf

**Q2**

**KWARTAALRAPPORTAGE  
RISSE GROEP 2025**



## ONTWIKKELINGEN RISSE GROEP

Gedreven door onze kernwaarden *puur, samen* en *doen*, blijven we bouwen aan een organisatie die mensen kansen biedt en actief bijdraagt aan een inclusieve samenleving. Deze kernwaarden vormen de basis van alles wat we ondernemen - van dagelijkse begeleiding tot strategische keuzes.

Dit jaar ligt onze focus op het verder verstevigen en verbreden van onze impact. We zetten in op doelgroep verbreding, zodat meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen. Dit vraagt om een ontwikkelcampus die een realistische afgeleide is van de arbeidsmarkt, een inspirerende ontwikkelomgeving en een kenniscentrum voor werkgevers waar verbinding met maatschappelijke partners gemaakt wordt.

Verduurzaming blijft een belangrijke pijler: niet alleen in onze bedrijfsvoering, maar ook in de keuzes die we maken voor de lange termijn. Binnen onze organisatie werken we aan de optimalisatie van de ICT-structuur, wat cruciaal is voor het verbeteren van processen en het vergroten van onze slagkracht.

Daarnaast investeren we in de inrichting van leerlijnen om deelnemers beter te begeleiden in hun ontwikkeling, en in de optimalisatie van rapportages zodat we scherper kunnen sturen op resultaten. Ons strategisch personeelsbeleid is gericht op het aantrekken, behouden en ontwikkelen van betrokken medewerkers, die samen met onze deelnemers het verschil maken. Tot slot werken we aan het uitbreiden van onze verdieneffecten, om onze maatschappelijke missie op een financieel duurzame manier te blijven realiseren.

In deze rapportage vindt u de voortgang op deze speerpunten, resultaten van het afgelopen kwartaal. We doen dit samen, vanuit verbinding, en altijd met oog voor de mens. Dat is waar wij voor staan.





In lijn met de vastgestelde Toekomstvisie en het Jaarplan 2025 ontwikkelt Risse Groep zich langs de volgende vier lijnen:

### **ONTWIKKELLIJN 1. REGIO, DOELGROEP EN WERKGEVERSCHAP**

De projecten binnen deze ontwikkellijn verlopen volgens planning en boeken duidelijke vooruitgang.

#### **Samenwerking met gemeenten:**

De uitvoeringsovereenkomst (UVO) met de drie deelnemende gemeenten is officieel ondertekend. Deze overeenkomst biedt:

- Duidelijkheid over samenwerkingsafspraken
- Handvatten voor het productenhandboek
- Afspraken over tarieven

We blijven in gesprek met de gemeenten om ook tijdelijke financieringsstromen structureel te verankeren binnen de UVO.

#### **Talentontwikkeling:**

Na de algemene introductiebijeenkomsten over talentontwikkeling zijn we gestart met teambijeenkomsten. Elk team werkt actief met:

- Individuele talentprofielen
- Teamprofielen

Doel is om talenten beter te benutten en in te zetten binnen de organisatie.

#### **Regionale samenwerking:**

Risse Groep speelt een actieve rol in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg. Als kartrekker namens de Mens- Ontwikkelbedrijven (MOB's) heeft Risse Groep:

- Een zetel in het regionaal beraad
- Een vertegenwoordigende rol voor de MOB's in de regio

Deze positie is essentieel om aan te sluiten bij regionale arbeidsmarktplannen, gezamenlijke projecten op te zetten en onze medewerkers regionaal te vertegenwoordigen.

#### **Ontwikkelcampus en Regiodeal:**

We zijn al ruim anderhalf jaar aan de slag met het verkrijgen van subsidie voor het project 'De Ontwikkelcampus' via de Regiodeal. De aanvraag is officieel ingediend en bedraagt een subsidie van €750.000. Dit sluit aan bij onze visie om de transitie en opgaven betaalbaar te houden via externe financieringsroutes.

#### **60 jaar Risse Groep:**

In juni vierden we een bijzondere mijlpaal: 60 jaar Risse Groep! Samen met onze medewerkers, partners en werkgevers maakten we er een onvergetelijke viering van.

Hoogtepunten van het jubileum

- Open dag: Onze deuren gingen wagenwijd open voor het publiek. De opkomst was overweldigend en de sfeer hartverwarmend.
- Feestelijke avond in het Munttheater: Hier kwam alles samen – een prachtig theaterprogramma, waardevolle ontmoetingen én de afsluiting van onze kennismakingscampagne.
- Trots, verbinding en energie: Dat was voelbaar in elke hoek van het theater én op de werkvloer.
- Uitstapje met het hele personeel naar Bobbejaanland





### **Kennismakingscampagne: een groot succes**

Onze campagne om Risse Groep nog beter op de kaart te zetten heeft mooie resultaten geboekt:

- Meer dan 500.000 weergaven via betaalde social media op Facebook
- Een totaal bereik van bijna 200.000 mensen, volgens ons onderzoeksbureau
- Veel nieuwe volgers op onze social media kanalen
- De speciale landingspagina op onze website werd meer dan 1.000 keer bezocht
- Onze video's werden enthousiast bekeken – sommige zelfs meer dan 400 keer
- Verspreiding via Weert de Gekste (WDG), Nederweert 24 (NW24) en Cranendonck24 zorgde voor extra zichtbaarheid

Deze campagne heeft niet alleen gezorgd voor een sterke positionering van Risse Groep in de regio, maar ook voor iets wat nog waardevoller is: trotse medewerkers die zich verbonden voelen met onze missie en met elkaar.





## ONTWIKKELIJN 2. DIENSTVERLENING EN INFRASTRUCTUUR

De uitvoering van de projecten binnen deze ontwikkellijn verloopt volgens planning. Zowel op het gebied van dienstverlening als infrastructuur worden belangrijke stappen gezet die bijdragen aan onze strategische doelen.

### Dienstverlening

We onderzoeken de mogelijkheden tot het vermarkten van onze dienstverlening rondom het diagnose-instrument Switch. Naast het UWV willen we ook andere partners laten betalen voor het gebruik van Switch. Inmiddels hebben 65 mensen via Switch een passende plek gevonden, wat de waarde van het instrument onderstreept. We zijn momenteel in overleg met gemeenten over de tijdelijke financiering van het laatste stuk van het onderzoek. Eind van het jaar verwachten we hier duidelijkheid over in overleg met de gemeenten. Het doel is om Switch medio 2026 op te nemen als vast onderdeel van onze dienstverlening.

Een belangrijk doel van onze organisatie is om zoveel mogelijk mensen te verbinden met werk. In samenwerking met de gemeente Cranendonck hebben we een screening uitgevoerd in de zogeheten "kaartenbak". Hieruit zijn 15 mensen met mogelijk arbeidspotentieel geselecteerd, die nu worden aangemeld voor begeleiding richting werk. Dit draagt bij aan het vergroten van de instroom en het actief gebruik van onze diensten.

### Infrastructuur

De businesscase voor de ontwikkelcampus is goedgekeurd door de Raad van Commissarissen en het Bestuur. Op basis van input van alle betrokken stakeholders is het plan uitgewerkt en overgedragen aan de architect voor een definitief ontwerp. De werving voor een projectcoördinator is inmiddels gestart.

De afdelingen zijn actief betrokken bij het ontwerpproces en hebben hun input geleverd. Ook zijn de eerste tekeningen van het buitenterrein gedeeld. In het najaar wordt de organisatie meegenomen in de presentatie van de definitieve ontwerpen. Dit is een belangrijke stap om medewerkers geleidelijk te laten wennen aan de aankomende verbouwing die haar zwaartepunt in 2026/2027 kent.

Daarnaast is de vergunning voor de verbouwing van Risseweg 6 verleend en de werkzaamheden zijn in volle gang. Naar verwachting kunnen de nieuwe partners medio september intrekken. Deze ontwikkelingen sluiten volledig aan bij onze visie om de Risse Groep betaalbaar te houden en op meerdere fronten inkomsten te genereren.





### ONTWIKKELIJK 3. FINANCIËLE MIDDELEN, VERDIENVERMOGEN EN VERANTWOORDING

De uitvoering van de projecten binnen deze ontwikkellijn ligt goed op koers.

Door het Rijk zijn bij meicirculaire 2025 impuls gelden en infrastructurele middelen toegekend. Deze middelen worden ingezet voor de ontwikkel- en verduurzamingsopgave van Risse Groep. Daarnaast is bij meicirculaire 2025 €250.000 additionele WSW-subsidie toegekend.

De primaire begroting 2026 en de jaarrekeningen 2024 zijn goedgekeurd door het Bestuur in haar vergadering van 30-06-2025.

In Q2 zijn we in samenwerking met onze subsidie adviseur Ignite Group gestart met de subsidie aanvraag voor Duurzaam maatschappelijk vastgoed (Dumava), samenhangend met de verduurzaming van onze gebouwen.

Een delegatie van afdeling financiën heeft deelgenomen aan de regiobijeenkomst van Cedris bij Senzer Helmond over het belang van het doelgroepenregister voor de toekomstige financiering van onze sector.

De maatschappelijke impact van Risse Groep over 2023 is gepresenteerd in de controllersbijeenkomst van de ontwikkelbedrijven in de regio Limburg.





## ONTWIKKELLIJN 4. ROBUUST EN WENDBAAR MAKEN ORGANISATIE

De uitvoering van de projecten binnen deze ontwikkellijn ligt goed op koers.

De volgende beleids(notities) zijn in voorbereiding of afgewerkt:

- Notitie disciplinair,
- Beleidsnotitie Gedragscode,
- Beleidsnotitie stilteruimte,
- Beleidsnotities loopbaanbeleid,

Verder hebben we een start gemaakt met de gesprekscyclus en een tussentijdse meting medewerkers onderzoek.

Ook is er een update gemaakt van HR21. Diverse functies zijn opnieuw gewaardeerd (denk o.a. aan projectcoördinator en inkoper).

We zijn in een vergevorderd stadium met de aanbesteding voor printfaciliteiten. In Q3 zal de gunning plaatsvinden.

De voorbereiding voor de aanbesteding van de schoonmaak dienstverlening van Risse Groep is gestart. Er is een projectgroep samengesteld waarmee in vier sessies de aanbesteding is geschreven. Deze is in de markt gezet en nota's van inlichtingen zijn beantwoord. In Q3 zal de gunning plaatsvinden.

In het kader van duurzame inzetbaarheid kunnen we samenvattend stellen dat in het tweede kwartaal de nadruk steeds meer is komen te liggen op preventie, maatwerk en vitaliteit. Door medewerkers op verschillende manieren te ondersteunen en de juiste hulpmiddelen aan te reiken, versterken we hun vitaliteit en vergroten we de duurzame inzetbaarheid op de lange termijn (zie ook bijlage 1).

Een ander hoogtepunt dit kwartaal was de open dag tijdens ons jubileumjaar, waar de coördinatoren gezondheid & verzuim samen met de casemanager van Werk-Vitaal een stand hebben bemand. Tijdens deze dag hebben zij veel medewerkers en bezoekers geïnformeerd en geïnspireerd rondom vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De belangstelling en vragen waren groot en de dag werd positief ontvangen.

Tot slot zijn er dit kwartaal binnen diverse teams vervolgstappen gezet met een talentontwikkelingsprogramma, waarin medewerkers gericht werken aan hun talenten en ontwikkelmogelijkheden. Dit vergroot werkplezier, motivatie en duurzame inzetbaarheid. Ook is er in de begeleiding van medewerkers meer aandacht besteed aan "het goede gesprek", waarin ontwikkelcoaches, werkcoaches, voormannen en voorlieden samen met medewerkers bespreken wat wél mogelijk is. Daarbij wordt de taal van positieve gezondheid actief gehanteerd.





## FINANCIËEL RESULTAAT RISSE GROEP

Risse Groep realiseerde tot en met Q2 2025 een operationeel resultaat van +/- € 206.000.

Begroot over deze periode was een operationeel resultaat van +/- € 50.000.

| <b>Financieel Resultaat Risse Groep</b><br>(bedragen x €1.000) | <b>Begroot<br/>2025</b> | <b>Budget<br/>YTD JUN</b> | <b>Realisatie<br/>YTD JUN</b> | <b>Prognose<br/>2025</b> |
|--|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| <b>WSW (CAO SW)</b>  |                         |                           |                               |                          |
| Omzet Industrie extern   | 580                     | 290                       | 325                           | 651                      |
| Omzet Industrie WOL  | 220                     | 110                       | 114                           | 228                      |
| Detacheringen Groen & Schoonmaak                               | 873                     | 437                       | 362                           | 724                      |
| Detacheringen overig   | 1.635                   | 818                       | 650                           | 1.300                    |
| <b>Totaal toegevoegde waarde WSW</b>                           | <b>3.308</b>            | <b>1.654</b>              | <b>1.451</b>                  | <b>2.903</b>             |
| <b>Subsidie WSW</b>  | <b>13.502</b>           | <b>6.751</b>              | <b>6.875</b>                  | <b>13.750</b>            |
| Loonkosten WSW   | -11.952                 | -5.976                    | -5.884                        | -11.794                  |
| Bijdrage loonkosten begeleid werk                              | -223                    | -112                      | -83                           | -167                     |
| <b>Totaal</b>  | <b>-12.175</b>          | <b>-6.088</b>             | <b>-5.968</b>                 | <b>-11.961</b>           |
| <b>Participatie Wet (CAO Aan de Slag)</b>                      |                         |                           |                               |                          |
| Externe omzet PW/BWN   | 813                     | 407                       | 306                           | 612                      |
| Subsidie Beschut Werk  | 1.801                   | 901                       | 804                           | 1.633                    |
| Loonkostensubsidie PW  | 550                     | 275                       | 175                           | 350                      |
| Personeelskosten CAO Aan de Slag                               | -2.673                  | -1.337                    | -1.005                        | -2.010                   |
| <b>Totaal</b>  | <b>491</b>              | <b>246</b>                | <b>280</b>                    | <b>584</b>               |
| <b>Werk.Kom</b>  |                         |                           |                               |                          |
| Bijdrage deelnemende gemeenten                                 | 1.590                   | 795                       | 795                           | 1.590                    |
| Begeleiding- en plaatsingsvergoedingen                         | 256                     | 128                       | 160                           | 320                      |
| Nieuwe doelgroepen   | 127                     | 64                        | 59                            | 125                      |
| <b>Totaal</b>  | <b>1.973</b>            | <b>987</b>                | <b>1.014</b>                  | <b>2.036</b>             |
| <b>Dienstverlening/maatschappelijke partnerships</b>           | <b>219</b>              | <b>110</b>                | <b>97</b>                     | <b>200</b>               |
| Loonkosten ambtelijk Risse Groep                               | -440                    | -220                      | -216                          | -427                     |
| Loonkosten BV-ers Risse Groep                                  | -5.441                  | -2.720                    | -2.929                        | -5.980                   |
| Projectfinancieringen  | 242                     | 121                       | 164                           | 328                      |
| Invulling regionale rol  | 169                     | 85                        | 77                            | 155                      |
| <b>Totaal loonkosten Risse Groep (AMBT/BV)</b>                 | <b>-5.470</b>           | <b>-2.735</b>             | <b>-2.903</b>                 | <b>-5.924</b>            |
| <b>Waarvan transitiekosten</b>                                 | <b>-117</b>             | <b>-59</b>                | <b>-136</b>                   | <b>-300</b>              |
| <b>Waarvan kosten ziekteverzuim</b>                            | <b>0</b>                | <b>0</b>                  | <b>-110</b>                   | <b>-240</b>              |
| <b>Afschrijvingen</b>  | <b>-345</b>             | <b>-173</b>               | <b>-138</b>                   | <b>-276</b>              |
| <b>Rente</b>   | <b>87</b>               | <b>44</b>                 | <b>32</b>                     | <b>87</b>                |
| <b>Overige bedrijfslasten</b>                                  | <b>-1.965</b>           | <b>-983</b>               | <b>-1.134</b>                 | <b>-2.095</b>            |
| Subsidiestroom ontwikkelcampus                                 | 225                     | 113                       | 113                           | 215                      |
| Overige subsidiestromen  | 50                      | 25                        | 75                            | 175                      |
| <b>Totaal subsidiestromen</b>                                  | <b>275</b>              | <b>138</b>                | <b>188</b>                    | <b>390</b>               |
| <b>Operationeel resultaat</b>                                  | <b>-100</b>             | <b>-50</b>                | <b>-206</b>                   | <b>-305</b>              |





## TOELICHTING

### Samenvattend zijn de belangrijkste bevindingen tot en met het eerste kwartaal:

- Eind Q2 ligt het operationele resultaat van Risse Groep onder de begroting.
- De totale omzet industrie ligt boven het begrotingsniveau. De belangrijkste reden hiervoor heeft te maken met het succes dat behaald wordt in de omzet Industrie Werken Op Locatie (WOL). Steeds meer mensen uit het Arbeidstrainingscentrum worden met succes extern op een WOL-locatie ingezet. Op totaalniveau ligt de omzet Industrie hierdoor 10% boven de begroting.
- Het totaal aantal detacheringen WSW is in Q2 2025 licht gedaald. Voor een belangrijk deel komen medewerkers terug uit detacheringen als gevolg van marktontwikkelingen (toename faillissementen; omzet en bedrijfsresultaten van inleners staan onder druk), hierdoor zien we een forse terugval. Daarnaast spelen het ouder worden van de doelgroep, ziekteverzuim en de instroom in de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) een rol van betekenis.
- Uit onze bevindingen blijkt dat een ouder wordende WSW doelgroep zich steeds lastiger laat detacheren. De loonverwachting van deze medewerkers is vaak hoger (overschatting) en daarmee creëert dit een barrière. Daarnaast wordt de inzetbaarheid lager, als gevolg van een lagere bereidheid tot omscholing. Dit vraagt om extra begeleiding die speciaal voor deze groep aan de slag gaat.
- In de meicirculaire is € 250.000 additionele Rijkssubsidie WSW toegekend.
- De personeelskosten WSW blijven binnen begrotingsniveau.
- De loonkosten Risse Groep liggen per ultimo Q2 2025 boven het begrotingsniveau. Het transitieproces waarin Risse Groep zich bevindt, kent de volgende tijdelijke ontwikkelingen:
  1. De SW/BV transitie binnen de staf organisatie voltrekt zich eerder dan begroot;
  2. Het (langdurig) ziekteverzuim op essentiële functies binnen de staforganisatie leidt momenteel tot noodzakelijke vervanging. Op grond hiervan laat de realisatie een overschrijding zien;
  3. Binnen de transitie merken we dat er enkele medewerkers zijn die op de drempel van pensioen staan aangeven vervroegd met pensioen te willen. Hiervoor is geen collectieve regeling. Toch bestaat de wens hier en geldt voor een enkeling dat de "rol" transitie als zeer lastig ervaren wordt. Als werkgever heb je een verantwoordelijkheid om mensen zorgvuldig en gezond tot aan het pensioen te begeleiden. In een aantal gevallen nemen we in goed overleg vroegtijdig afscheid en begeleiden we deze mensen zorgvuldig.
- Ook de overige bedrijfslasten laten in het tweede kwartaal van 2025 een verhoging zien als gevolg van externe inhuur ter vervanging van ziekte. Dit betreft veelal kortstondige externe inhuur in plaats van het (tijdelijk) aannemen van reguliere arbeidskracht, vanwege de noodzaak om direct tot ziektevervanging over te kunnen gaan. De afbouw van de externe inhuur is in Q2 ingezet.
- De meerjarige contracten met nieuwe partners binnen de ontwikkelcampus zijn opgesteld en bevinden zich in de afrondende fase. Hiermee hebben we het gebouw Risseweg 6 volledig met partners bezet en liggen we op koers met onze visie.
- De geplande subsidiestromen verlopen volgens verwachting. MDIEU de duurzame inzetbaarheidssubsidie hebben we binnengehaald en kunnen we dit jaar effectief inzetten om onze medewerkers duurzaam inzetbaar te maken. Daarnaast lopen momenteel de volgende subsidie aanvragen:
  - Dumava samenhangend met de verduurzaming van onze gebouwen
  - SBCM en Divosa ten behoeve van projectcoördinatie Switch
  - RegioDeal ten behoeve van de Ontwikkelcampus





## BIJLAGEN: BEDRIJFSPROCESSEN

Onderstaand worden de voortgang en de belangrijkste ontwikkelingen binnen de verschillende bedrijfsprocessen van Risse Groep weergegeven en toegelicht.

### BIJLAGE 1. DUURZAME INZETBAARHEID

In het tweede kwartaal van 2025 heeft Risse groep opnieuw belangrijke stappen gezet op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Zo hebben we de gezondheidsreis van Infyzo breed ingezet voor alle medewerkers van Risse Groep. Dit traject richt zich preventief op vitaliteit en het voorkomen van verzuim. Daarnaast zijn ook medewerkers door de bedrijfsarts doorverwezen naar Infyzo met positieve resultaten tot gevolg. Om de bekendheid en toegankelijkheid te vergroten, is een podcast opgenomen waarin Infyzo samen met de coördinator gezondheid & verzuim en een voorman vertelde over het belang van gezondheid en inzetbaarheid. Inmiddels hebben bijna 200 medewerkers deelgenomen aan het Infyzo traject, maar we merken dat de drempel om deel te nemen voor een deel van de doelgroep hoog is. We mogen geen mensen verplichten om deel te nemen, wat resulteert in minder aanmeldingen dan het verwachte aantal van 500. We zetten hier nu extra op in om deze mensen toch kennis te laten maken met Infyzo en toch het traject mee te laten doen, zodat we niet het risico lopen dat we niet aan de subsidie vereisten voldoen.

Daarnaast zijn er individuele vitaliteitsgesprekken gevoerd, waarin medewerkers steeds vaker advies vragen over thema's als voeding en beweging. Ook hebben we dit kwartaal externe organisaties actief ingezet om medewerkers te ondersteunen bij hun inzetbaarheid. Dit betreft onder meer psychologische onderzoeken, belastbaarheidsonderzoeken, coachtrajecten en begeleiding door bedrijfsmaatschappelijk werk. Hiermee kunnen we nog gericht inspelen op de behoeften van medewerkers en bijdragen aan hun duurzame inzetbaarheid.

Vanuit de groep duurzame inzetbaarheid is verder actief ingezet op het stimuleren van bewegen, onder andere via lunchwandelingen. Ook is het beleid verder ontwikkeld en hebben we een nieuwe verzuimfolder uitgebracht, met duidelijke en toegankelijke informatie over de vraag: "Wat kan ik nog wél doen?" Deze folder ondersteunt medewerkers en leidinggevenden in het benutten van de mogelijkheden bij verzuim.

| <b>ZIEKTEVERZUIM (%)<br/>vanuit Compas</b> | <b>Realisatie<br/>ultimo<br/>Q2 2024</b> | <b>Realisatie<br/>ultimo<br/>Q1 2025</b> | <b>Realisatie<br/>ultimo<br/>Q2 2025</b> |
|--|--|--|--|
| Risse Industrie                            | 20,8%                                    | 21,1%                                    | 21,0%                                    |
| Detachering<br>Groen                       | 13,6%                                    | 18,0%                                    | 9,1%                                     |
| Detachering<br>Schoonmaak                  | 8,2%                                     | 14,8%                                    | 6,6%                                     |
| Detachering individueel                    | 10,0%                                    | 11,0%                                    | 11,8%                                    |
| Risse Holding                              | 11,3%                                    | 12,1%                                    | 8,5%                                     |
| <b>TOTAAL RISSE GROEP</b>                  | <b>16,0%</b>                             | <b>17,7%</b>                             | <b>15,3%</b>                             |

In het tweede kwartaal van 2025 zien wij een daling van het totale verzuimpercentage met 2,4% t.o.v. Q1 2025, respectievelijk van 17,7% in Q1 naar 15,3% in Q2 van 2025. Als wij dit verzuimpercentage vergelijken met het verzuimpercentage van Q2 van 2024 zien wij een lichte daling van 0,7% in Q2 van 16,0% in Q1 naar 15,3% in Q2 van 2025. Deze daling is het gevolg van een aantal langdurig zieke medewerkers die in Q2 uit dienst zijn gegaan.





Gelet op de nadrukkelijke aandacht voor het onderwerp ziekteverzuim binnen Risse Groep is als toevoeging op reguliere bijlage 'Duurzame inzetbaarheid' onderstaand een gedetailleerde vergelijking opgenomen van het verloop en de ontwikkeling van het ziekteverzuim.

Onze arbodienst Werk-Vitaal gebruikt voor hun dienstverlening het programma Verzuimsignaal. Onze organisatie gebruikt dit programma als hulpmiddel om alle leidinggevenden te ondersteunen in het volgen van de Wet verbetering Poortwachter, omdat dit meer detail informatie geeft dan Compas op dit moment kan. De percentages binnen Verzuimsignaal wijken hierbij af van de percentages binnen Compas in bovenstaande tabel. Dit heeft te maken met de kleine verschillen in de inrichting van Compas en Verzuimsignaal. We zijn nog steeds bezig om dit vanuit één systeem te kunnen genereren via PowerBI. Dit kost echter meer tijd, omdat dit in de planning het slotstuk is van de inrichting van Compas.

Onderstaand wordt de informatie uit Verzuimsignaal over Q2 2025 vergeleken met Q1 2025 en Q2 2024.

#### Legenda afkortingen:

ZMF = Ziekmeldfrequentie

GZVD = Gemiddeld ziekteverzuim duur

ZVP = Ziekteverzuimpercentage

KV = Kort verzuim (<8 dagen)

MLV = Middellang verzuim (8 - 43 dagen)

LV = Lang verzuim (43 - 366 dagen)

ELV = Extra lang verzuim (> 366 dagen)

#### Q2 2025

| Geslacht | Aantal | Aantal fte | Meldingen in periode | Lopende meldingen | ZMF  | GZVD  | ZVP    |
|----------|--------|------------|----------------------|-------------------|------|-------|--------|
| Man      | 335    | 285,04     | 145                  | 203               | 2,04 | 35,04 | 14,40% |
| Vrouw    | 208    | 150,68     | 56                   | 97                | 1,49 | 57,66 | 13,81% |
| Totaal   | 543    | 435,72     | 201                  | 300               | 1,85 | 41,95 | 14,20% |

| Categorie                       | Aantal meldingen | Verzuim  | GZVD   | ZVP    |
|---------------------------------|------------------|----------|--------|--------|
| Kort (minder dan 8 dagen)       | 134,00           | 384,13   | 3,79   | 0,97%  |
| Middel (8 - 43 dagen)           | 65,00            | 812,02   | 15,80  | 2,05%  |
| lang (43 - 366 dagen)           | 74,00            | 3.297,98 | 140,44 | 8,32%  |
| extra lang (meer dan 366 dagen) | 27,00            | 1.134,37 | 587,67 | 2,86%  |
| Totaal                          | 300,00           | 5.628,50 | 41,95  | 14,20% |





| Geslacht | ZVP    | KV    | MLV   | LV    | ELV   |
|----------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Man      | 14,40% | 1,07% | 2,42% | 8,39% | 2,52% |
| Vrouw    | 13,81% | 0,78% | 1,35% | 8,18% | 3,50% |
| Totaal   | 14,20% | 0,97% | 2,05% | 8,32% | 2,86% |

## Q1 2025

| Geslacht | Aantal | Aantal fte | Meldingen in periode | Lopende meldingen | ZMF  | GZVD  | ZVP    |
|----------|--------|------------|----------------------|-------------------|------|-------|--------|
| Man      | 332    | 288,62     | 175                  | 240               | 2,46 | 41,49 | 16,70% |
| Vrouw    | 206    | 151,90     | 101                  | 144               | 2,70 | 77,55 | 17,03% |
| Totaal   | 538    | 440,52     | 276                  | 384               | 2,54 | 54,40 | 16,82% |

| Categorie                       | Aantal meldingen | Verzuim  | GZVD   | ZVP    |
|---------------------------------|------------------|----------|--------|--------|
| Kort (minder dan 8 dagen)       | 170,00           | 526,96   | 4,09   | 1,33%  |
| Middel (8 - 43 dagen)           | 97,00            | 1.107,52 | 15,26  | 2,79%  |
| lang (43 - 366 dagen)           | 81,00            | 3.514,82 | 122,23 | 8,87%  |
| extra lang (meer dan 366 dagen) | 36,00            | 1.517,79 | 658,47 | 3,83%  |
| Totaal                          | 384,00           | 6.667,09 | 54,40  | 16,82% |

| Geslacht | ZVP    | KV    | MLV   | LV    | ELV   |
|----------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Man      | 16,70% | 1,30% | 2,98% | 8,70% | 3,72% |
| Vrouw    | 17,03% | 1,38% | 2,44% | 9,18% | 4,03% |
| Totaal   | 16,82% | 1,33% | 2,79% | 8,87% | 3,83% |

## Q2 2024

| Geslacht | Aantal | Aantal fte | Meldingen in periode | Lopende meldingen | ZMF  | GZVD  | ZVP    |
|----------|--------|------------|----------------------|-------------------|------|-------|--------|
| Man      | 339    | 294,03     | 151                  | 213               | 2,06 | 34,49 | 13,40% |
| Vrouw    | 203    | 154,44     | 77                   | 119               | 2,00 | 40,23 | 15,14% |
| Totaal   | 542    | 448,47     | 228                  | 332               | 2,04 | 36,49 | 14,00% |





| Categorie                       | Aantal meldingen | Verzuim  | GZVD   | ZVP    |
|---------------------------------|------------------|----------|--------|--------|
| Kort (minder dan 8 dagen)       | 167,00           | 477,66   | 3,62   | 1,17%  |
| Middel (8 - 43 dagen)           | 64,00            | 742,92   | 18,57  | 1,82%  |
| lang (43 - 366 dagen)           | 72,00            | 2.999,15 | 122,37 | 7,35%  |
| extra lang (meer dan 366 dagen) | 29,00            | 1.493,70 | 618,50 | 3,66%  |
| Totaal                          | 332,00           | 5.713,42 | 36,49  | 14,00% |

| Geslacht | ZVP    | KV    | MLV   | LV    | ELV   |
|----------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Man      | 13,40% | 1,24% | 2,02% | 6,96% | 3,19% |
| Vrouw    | 15,14% | 1,04% | 1,44% | 8,09% | 4,56% |
| Totaal   | 14,00% | 1,17% | 1,82% | 7,35% | 3,66% |

### Welke ontwikkelingen zien wij als wij Q1 met Q2 van 2025 en Q2 2024 met Q2 2025 met elkaar vergelijken op belangrijke parameters?

Om echt iets zeggen over hoe het met het verzuim gaat zijn er meer zaken waar we naar kijken dan alleen het verzuimpercentage, zoals onderstaand verder toegelicht. Ook het aantal dagen dat een medewerker ziek is en hoe vaak medewerkers zich ziekmelden zijn belangrijk.

#### Gemiddeld aantal dagen dat een zieke medewerker ziek is (GZVD):

Wij zien dat het gemiddelde aantal dagen dat een medewerker ziek is in Q2 is afgenomen van 54,4 dagen in Q1 naar 41,95 dagen in Q2 van 2025. De afname in de verzuimduur wordt vooral veroorzaakt doordat er minder Lang en minder Extra lang verzuim is.

Als we Q2 2024 met Q2 2025 naast elkaar leggen zien wij een stijging in 2025 van resp. 36.5 dag in 2024 naar 41,95 dagen in 2025. In deze vergelijking wordt de toename veroorzaakt door de toename van het lange verzuim onder mannen dat van 6.96% in Q2 2024 gestegen is naar 8,39% in Q2 2025. Als wij kijken naar de relatief gemiddelde hogere leeftijd en de verdeling man/vrouw binnen onze organisatie (en vooral binnen de SW-doelgroep) dan is het te verklaren dat we een stijging in deze categorie (o.a. Risse Industrie) zien. Daarnaast zien we dat medewerkers die terugkomen uit een detachering in een aantal gevallen pas na een (ziekte)periode weer inzetbaar zijn.

#### Hoe frequent meldt een medewerker zich ziek? (ZMF)

In Q1 en Q2 van 2025 zien wij een daling van het aantal keren dat medewerkers zich ziekmelden van 2.54 keer in Q1 2025 naar 1.85 keer in Q2 2025. Deze daling zien we ook als we Q2 met elkaar vergelijken. In 2024 melden zich medewerker 2.04 keer ziek. Conclusie is dat er zichtbaar minder meldingen zijn en mogelijk minder kortdurende verzuim.





Het totaalbeeld is dat als we alle verzuimduur categorieën bekijken van 2024 en 2025 is dat het ongeveer gelijk is gebleven maar dat er een verschuivingen zitten met name een toename in het lange verzuim terwijl het extra lange verzuim wederom is gedaald.

- o Kort (t/m 7 dagen): 1,17% (2024) → 0,97% (2025)
- o Middel (8-43 dagen): 1,82% (2024) → 2,05% (2025)
- o Lang (43-366 dagen): 7,35% (2024) → 8,32% (2025)
- o Extra lang (>366 dagen): 3,66% (2024) → 2,86% (2025)

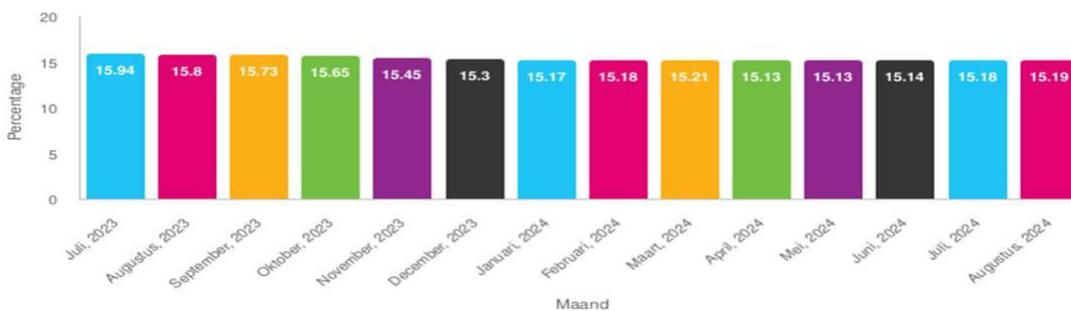
### Verhoudingen man/vrouw in het verzuim:

We zien een opvallend verschil waarbij vrouwen de sterkste verbetering laten zien bij deze vergelijkingsperiodes. We zien in Q1 2025 een ziekteverzuimpercentage dat vrouwen (17,0%) een hoger ziekteverzuimpercentage hebben dan mannen (16,7%). In Q2 van 2025 zien we juist dat vrouwen (13,8%) een lager verzuimpercentage hebben dan mannen (14,4%).

### Voortschrijdend verzuim juli 2024 -aug 2025

Als we het voortschrijdend verzuim bekijken dan zien we geen grote uitschieters maar een verzuim binnen stabiele bandbreedte tussen 15,1% en 15,9%. (voortschrijdend verzuim wordt in de tool van Werkvitaal berekend over het jaar voorafgaande aan het jaar van de gevraagde periode) Q2 2025 (14,2%) ligt onder deze trend. Dit is gezien de periode in het jaar (voorjaar) logisch omdat de seizoensomstandigheden gunstiger zijn.

Voortschrijdend verzuim



### Eindconclusie en vervolg:

Vanuit de cijfers kunnen we concluderen dat de positieve ontwikkeling over de langere termijn waarin het verzuim langzaam daalt zich voortzet. Er is in Q2 2025 een flinke daling in het verzuimpercentage, meldingen en duur te zien t.o.v. Q1 van 2025. Als we de kwartaalcijfers van 2024 met 2025 vergelijken zien we dat het totaal vrij stabiel is gebleven maar dat er een verschuiving in de verzuimduur is. Er is meer middel en lang verzuim maar minder extra lang.

We gaan focussen op preventie en begeleiding in de middel- en langdurende categorie (8-366 dagen). Hier zit de verschuiving en de grootste kans om het verzuim verder te reduceren.





## BIJLAGE 2. WSW

### BEZETTING WSW (IN SE TBV SUBSIDIES)

|                                | Begroot       | Realisatie gemiddeld | Realisatie ultimo |
|--------------------------------|---------------|----------------------|-------------------|
|                                | 2025          | Q2 2025              | Q2 2025           |
| Cranendonck                    | 53,7          | 54,1                 | 54,5              |
| Nederweert                     | 68,9          | 67,4                 | 66,9              |
| Weert                          | 198,7         | 194,3                | 191,5             |
| <b>Totaal WSW</b>              | <b>321,3*</b> | <b>315,8</b>         | <b>312,9</b>      |
| <i>waarvan buitengemeenten</i> | <i>25,0</i>   | <i>22,5</i>          | <i>21,5</i>       |

### INZET WSW (IN FTE)

|                                | Begroot       | Realisatie gemiddeld | Realisatie ultimo |
|--------------------------------|---------------|----------------------|-------------------|
|                                | 2025          | Q2 2025              | Q2 2025           |
| Risse Industrie/ATC            | 118,3         | 142,7                | 140,3             |
| Risse Holding                  | 18,0          | 17,2                 | 17,1              |
| Regeling Vervroegde Uittreding | 10,0          | 15,1                 | 17,5              |
| Groepsdetachering              | 60,0          | 49,6                 | 47,1              |
| Individuele detachering        | 90,0          | 67,8                 | 67,3              |
| Begeleid werken                | 13,0          | 13,1                 | 13,1              |
| <b>Totaal WSW</b>              | <b>309,3*</b> | <b>305,5</b>         | <b>302,5</b>      |

### BEZETTING WSW

De begrotingscijfers komen jaarlijks tot stand op basis van de door het Rijk verstrekte meicirculaire. Op totaalniveau daalt de gemiddelde bezetting WSW wat sneller dan verwacht. Dit is een ontwikkeling die we nu al een aantal jaren zien. De vergrijzing binnen de populatie leidt tot frequenter uitval van medewerkers als gevolg van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (WIA). Het langer moeten doorwerken als gevolg van de stijgende AOW-leeftijd treft onze populatie zwaarder dan gemiddeld. Zoals uit bovenstaand overzicht blijkt is er bij twee van de drie gemeentes sprake van onder-realiseren ten opzichte van de begroting, bij gemeente Cranendonck is er nog sprake van begrotingsniveau.

### INZET WSW

De terugloop in de WSW-populatie leidt ook tot (versnelde) terugloop van de detacheringen WSW. Voor een deel worden gedetacheerden (tijdelijk) teruggeplaatst binnen Risse Industrie. In veel gevallen betreft het mensen die in eerste instantie ziek uit een detachering terugkomen. Daarnaast neemt ook de regeling "Vervroegd Uittreden" steeds meer toe in populariteit. Ook wordt het plaatsen van WSW-ers steeds lastiger, mede doordat het aantal detacheerbare WSW-ers steeds kleiner wordt. Risse Groep zet in op ontwikkeling van de WSW-populatie. Medewerkers binnen Risse Industrie worden onder andere middels "werken op locatie" begeleid in hun ontwikkeling en voorbereid op externe detachering.

\*) Het verschil van bezetting WSW (321,3 SE) en inzet WSW (309,3 fte) wordt veroorzaakt door de SE factor (12 fte).





### BIJLAGE 3. PARTICIPATIE WET (WERKGEVERSCONSTRUCTIE)

| BEZETTING PW (IN FTE) | Begroot   | Realisatie gemiddeld | Realisatie ultimo |
|-----------------------|-----------|----------------------|-------------------|
|                       | 2025      | Q2 2025              | Q2 2025           |
| Cranendonck           | 4         | 1,7                  | 1,8               |
| Nederweert            | 4         | 1,4                  | 1,4               |
| Weert                 | 26        | 15,4                 | 16,8              |
| <b>Totaal</b>         | <b>34</b> | <b>18,4</b>          | <b>19,9</b>       |
| Leudal                | 2         | 2,8                  | 3,1               |
| Maasgouw              | 0         | 0                    | 0                 |
| Roermond              | 4         | 4,8                  | 4,8               |
| Diemen                | 0         | 0,1                  | 0                 |
| <b>Totaal</b>         | <b>6</b>  | <b>7,7</b>           | <b>7,8</b>        |
| <b>Totaal PW</b>      | <b>40</b> | <b>26,1</b>          | <b>27,7</b>       |

#### BEZETTING PW

In de werkgeversconstructie worden medewerkers met verminderde loonwaarde door Risse Groep in dienst genomen en gedetacheerd bij reguliere bedrijven in de Regio. Deze constructie heeft tot doel om medewerkers met verminderde loonwaarde te plaatsten met een arbeidsovereenkomst bij de reguliere bedrijven. Binnen Risse Groep verzorgt Werk.Kom de externe begeleiding en loonwaardemetingen van deze medewerkers.

De gemiddelde en ultimo realisatie over Q2-2025 ligt onder begrotingsniveau. Dit heeft ermee te maken dat we zien dat we nog steeds mensen weten toe te leiden naar arbeid rechtstreeks in dienst bij de werkgever, waarbij geen sprake is van inzet loonkostensubsidie/verminderde loonwaarde. In het kader van participatie is dat nog altijd het hoogst haalbare.





## BIJLAGE 4. BESCHUT WERK NIEUW

| <b>BEZETTING BESCHUT WERK NIEUW</b><br>(in arbeidsjaren) | <b>Begroot</b><br>2025 | <b>Realisatie gemiddeld</b><br>Q2 2025 | <b>Realisatie ultimo</b><br>Q2 2025 |
|--|------------------------|--|-------------------------------------|
| Cranendonck  | 10                     | 6,1                                    | 5,0                                 |
| Nederweert   | 7                      | 3,0                                    | 3,3                                 |
| Weert  | 28                     | 31,7                                   | 31,1                                |
| <b>Totaal Beschut werk nieuw</b>                         | <b>45</b>              | <b>40,8</b>                            | <b>39,4</b>                         |
| Leudal   | 0                      | 1,0                                    | 1,0                                 |
| Eindhoven  | 0                      | 0,8                                    | 0,9                                 |
| <b>Totaal Beschut werk nieuw</b>                         | <b>45</b>              | <b>42,5</b>                            | <b>41,3</b>                         |

### BEZETTING BESCHUT WERK NIEUW

De doelgroep voor beschut werk nieuw zijn mensen die door hun lichamelijke/verstandelijke/psychische beperking zoveel begeleiding/werkaanpassing nodig hebben om loonvormende arbeid te kunnen verrichten, dat niet van reguliere werkgevers mag worden verwacht dat zij deze mensen in dienst nemen. De indicatie Beschut Werk Nieuw wordt afgegeven door het UWV. Met de indicatie Beschut Werk Nieuw krijgen zij een aanstelling bij Risse Groep in de CAO "Aan de slag". Ervaring leert dat het aanzienlijk meer begeleidingstijd kost om iemand uit deze doelgroep op een passende werkplek te krijgen.

De stijging van het afgelopen jaar zette zich voort in 2025. Echter zien we vanaf Q2 weer een lichte daling in aantallen. In de realisatiestanden wordt zichtbaar dat we nog onder begrotingsniveau liggen. De gemeenten Cranendonck en Nederweert lopen achter ten opzichte van de begroting, daar waar we voor de gemeente Weert gemiddeld en ultimo Q2 meer Beschut Werkers in dienst hebben dan begroot.





## BIJLAGE 5. ONDERSTEUNEND PERSONEEL

| <b>BEZETTING AMBTELIJK (fte)</b> |                 | <b>Begroot</b> | <b>Realisatie gemiddeld</b> | <b>Realisatie ultimo</b> |
|----------------------------------|-----------------|----------------|-----------------------------|--------------------------|
|                                  |                 | 2025           | Q2 2025                     | Q2 2025                  |
| <b>Totaal</b>                    |                 | <b>5,8</b>     | <b>5,6</b>                  | <b>5,6</b>               |
| Waarvan                          | Cultuurtechniek | 1,0            | 1,0                         | 1,0                      |
|                                  | Schoonmaak      | 0,8            | 0,8                         | 0,8                      |
|                                  | Holding         | 4,0            | 3,8                         | 3,8                      |
| <b>BEZETTING BV-ERS (fte)</b>    |                 |                |                             |                          |
| <b>Totaal</b>                    |                 | <b>75,3</b>    | <b>79,7</b>                 | <b>81,9</b>              |
| Waarvan                          | Cultuurtechniek | 6,9            | 5,8                         | 5,7                      |
|                                  | Schoonmaak      | 2,9            | 1,9                         | 1,9                      |
|                                  | Catering        | 1,0            | 1,1                         | 1,1                      |
|                                  | Holding         | 64,5           | 71,0                        | 73,2                     |

### BEZETTING AMBTELIJK

De totale ambtelijke bezetting ligt op begrotingsniveau.

### BEZETTING BV-ERS

De totale bezetting van het ondersteunend personeel ligt per ultimo van het tweede kwartaal boven begroting. Het grootste deel van deze overschrijding heeft te maken met ziektevervanging. Op dit moment hebben we in de holding te maken met 6 langdurig zieken, waarvoor deels tijdelijke vervanging is geregeld (3,1 fte jaarcontracten). Tevens heeft dit te maken met het feit dat in deze bezetting ook de medewerkers worden meegenomen die gefinancierd worden door (tijdelijk) budget (3,7 fte). Tot slot is er sprake van 2,0 fte vervroegde SW/BV transitie.





## BIJLAGE 6. RE-INTEGRATIE DOOR WERK.KOM

| RE-INTEGRATIECIJFERS | Begroot    | Begroot t/m | Realisatie ultimo |
|----------------------|------------|-------------|-------------------|
|                      | 2025       | Q2 2025     | Q2 2025           |
| <b>INSTROOM</b>      |            |             |                   |
| Cranendonck          | 52         | 26          | 31                |
| Nederweert           | 38         | 19          | 11                |
| Weert                | 275        | 138         | 145               |
| WSW / NBW            | 0          | 0           | 7                 |
| <b>Totaal</b>        | <b>365</b> | <b>183</b>  | <b>194</b>        |
| <b>UITSTROOM</b>     |            |             |                   |
| Cranendonck          | 35         | 18          | 6                 |
| Nederweert           | 25         | 13          | 3                 |
| Weert                | 140        | 70          | 69                |
| WSW / NBW            | 50         | 25          | 7                 |
| <b>Totaal</b>        | <b>250</b> | <b>125</b>  | <b>85</b>         |

Bovenstaand overzicht geeft inzicht in de realisatiecijfers door Werk.Kom in het kader van re-integratieactiviteiten van personen vallend onder de Participatiewet.

### INSTROOM

Dit betreft de instroom per gemeente van onder andere personen vallend onder de Participatiewet gericht op uitstroom of sociale activering, Statushouders en Kwetsbare jongeren. In het tweede kwartaal lopen nieuwe aanmeldingen voor gemeente Nederweert achter ten opzichte van de begroting. Gemeenten Cranendonck en Weert zitten boven begrotingsniveau.

### BRUTO UITSTROOM

Dit betreft het resultaat van de inspanningen van Werk.Kom en Risse Groep op het gebied van re-integratie van bovengenoemde doelgroepen. Per ultimo van het tweede kwartaal zien we dat de uitstroom bij gemeente Weert op begrotingsniveau ligt, waar de overige gemeentes hier ruim onder zitten. Daarnaast zien we dat de uitstroom bij WSW/NBW nog achterblijft. Een van de oorzaken hiervan betreft dat medewerkers uit het ATC eerst op een WOL-locatie geplaatst worden voordat ze extern gedetacheerd worden. Daarnaast zijn de algemene plaatsingsmogelijkheden voor deze doelgroep afgenomen.





## BIJLAGE 7. ACTIEVE TRAJECTEN WERK.KOM

Zoals hiervoor toegelicht ligt de focus van Werk.Kom op de begeleiding/re-integratie van nieuwe instroom van personen vallend onder de Participatiewet om te komen tot (duurzame) plaatsing bij werkgevers. Belangrijk onderdeel van dit proces vormt, waar nodig, de tijdelijke inzet van deze personen binnen het Arbeids-Trainingscentrum van Risse Groep. Onder begeleiding wordt maatwerk toegepast, gericht op ieders individuele ontwikkeling.

Daarnaast heeft Werk.Kom permanent ruim 440 (begeleidings-)trajecten onder haar hoede. Onderstaand is een overzicht opgenomen van het aantal actieve trajecten per ultimo van het eerste en tweede kwartaal.

| Totaal actieve trajecten Werk.Kom | Q1 2025    | Q2 2025    |
|-----------------------------------|------------|------------|
| <b>Gemeente Weert</b>             | <b>316</b> | <b>326</b> |
| <i>Nuggers</i>                    | 17         | 19         |
| <i>Skøj</i>                       | 52         | 40         |
| <i>Participatiewetters</i>        | 58         | 63         |
| <i>Statushouders</i>              | 114        | 124        |
| <i>Nieuwe Wet Inburgering</i>     | 24         | 37         |
| <i>Sociale activering</i>         | 50         | 41         |
| <i>Vrijwilligers</i>              | 1          | 2          |
| <b>Gemeente Nederweert</b>        | <b>53</b>  | <b>53</b>  |
| <i>Nuggers</i>                    | 4          | 1          |
| <i>Vrijwilligers</i>              | 2          | 2          |
| <i>Participatiewetters</i>        | 11         | 12         |
| <i>Statushouders</i>              | 29         | 29         |
| <i>Nieuwe Wet Inburgering</i>     | 1          | 3          |
| <i>Sociale activering</i>         | 6          | 6          |
| <b>Gemeente Cranendonck</b>       | <b>41</b>  | <b>43</b>  |
| <i>Nuggers</i>                    | 0          | 3          |
| <i>Skøj</i>                       | 0          | 0          |
| <i>Participatiewetters</i>        | 24         | 15         |
| <i>Statushouders</i>              | 7          | 10         |
| <i>Nieuwe Wet Inburgering</i>     | 7          | 9          |
| <i>Sociale activering</i>         | 3          | 6          |
| <b>Overige</b>                    | <b>23</b>  | <b>21</b>  |
| <i>UWV praktijkassessment</i>     | 4          | 4          |
| <i>Outplacement</i>               | 0          | 5          |
| <i>Kr8tig</i>                     | 0          | 0          |
| <i>MetGGZ</i>                     | 0          | 0          |
| <i>Herplaatser pw</i>             | 4          | 1          |
| <i>Wsw</i>                        | 11         | 7          |
| <i>Beschut werk (Risse)</i>       | 4          | 4          |
| <b>TOTAAL:</b>                    | <b>433</b> | <b>443</b> |

