moa
maatschappelijke
onderneming achtkarspelen



JAAR 2021
RAPPORTAGE

VERSIE 28092022

Inhoud

Projecten MOAi Wurk in opdracht

Zwerfvuil buitengebied 4
Prullenbakken legen 5
Productie 6
Interne afdelingen MOAi Wurk 7

Projecten in samenwerking met partners

Training Wurkje Oan Wurk (WOW) 8
Project De Huiskamer 8
Project MOAi Sûn 9
Project Opnieuw 11

Klantenperspectief

Instroom participatie / re-integratietraject 12
Bezetting op klantniveau 13
Uitstroom participatie 13
Resultaat detachering & BAB 15

Marktontwikkeling Werkgevers - Werknemers

Banenafspraak, Participatiewet, quotumregeling 16
Medewerkers met MOA-dienstverband 17
Ziekteverzuim 19
Cedris kwaliteitscode 20
Blik op Werk keurmerk 21



Ook in deze rapportage

Inleiding 3
MOAi Grien 23
Speelgoedbank Op stelten 24
Ondernemingsraad 25
Financieel verslag 26

Inleiding

Surhuisterveen, najaar 2022

Voor u ligt het jaarverslag 2021. Een jaar waarin we opnieuw te maken hadden met een pandemie. Een jaar waarin een grote bijdrage gevraagd werd van ons medewerkers om zich flexibel op te stellen en daar waar nodig zich aan te passen aan de situatie. Gelukkig is een grote uitbraak van Covid-19 binnen de MOA uitgebleven. Desondanks hebben we als MOA een heel goed jaar gedraaid. We hebben een prachtig sociaal resultaat behaald. Er was een uitstroom van 20% De MOA is een veilige en vertrouwde plek voor de medewerkers.

Financieel gezien heeft de MOA het beter gedaan dan begroot. Waar in de begroting al rekening werd gehouden met een positief resultaat is ook dit jaar het resultaat weer boven verwachting goed. Ondanks de aanhoudende pandemie weten we toch ons resultaat op peil te houden en dat is het resultaat van de vakkundige collega's van het MT die zelfs in deze moeilijke tijd de mensen gemotiveerd hielden en nieuwe werkzaamheden binnen haalden. Het zijn allemaal prachtige cijfers en resultaten en toch blijven er ook zorgen. Er zijn veel burgers met een hulpvraag die niet gehoord worden of waarvan niet duidelijk is wat de hulpvraag is. Onze wens is om in de toekomst deze mensen goed te kunnen benaderen en er ook voor hen te zijn. In een markt waar veel vacatures niet kunnen worden ingevuld benadrukken we dat werkgevers meer moeten omzien naar werknemers die met behulp van loonkostensubsidie een effectieve bijdrage kunnen leveren aan het arbeidsproces. Betaald werk biedt perspectief, juist ook aan kwetsbare mensen. Mensen die volwaardig meedoen aan de samenleving, het vermindert de risico's op schulden en hogere zorgkosten en is daarmee ook een effectief armoedebeleid. Dit is dus een investering die zich dubbel en dwars terugbetaalt. De MOA zal dan ook blijven investeren in beschut werk en baan afspraak banen binnen de MOA.

'We hebben een prachtig sociaal resultaat behaald'

Ik wens u veel leesplezier toe.



Sipko Postma
Directeur

Projecten MOAi Wurk

in opdracht

Onderstaande is een korte weergave van de projecten die MOAi Wurk zelfstandig of in samenwerking met andere partijen heeft geïnitieerd en uitgevoerd.

Zwerfvuil buitengebied

Voor de bestrijding van zwerfafval in de gemeente Achtkarspelen heeft de MOA de opdracht gekregen om structurele opruimrondes buiten de bebouwde kom uit te voeren. De gemeente wordt doorlopend volgens vaste routes opgeruimd door medewerkers die bij de MOA een re-integratietraject volgen. Na elke ronde wordt het afval gewogen en doorgegeven aan de contactpersoon van de gemeente.
De medewerkers die participeren in dit project hebben een cursus “Veilig werken aan de weg” gevolgd, zodat de veiligheid van medewerkers en verkeersdeelnemers wordt geborgd. Daarnaast ziet de MOA dit project als werkgelegenheidsproject waarbij mensen de kans krijgen om zich voor te bereiden op een reguliere baan.

Doelstellingen van dit project

- Schonere omgeving
- Opdoen van relevante werkervaring
- Stimuleren van uitstroom naar werk
- Verminderen van ergernissen aangaande zwerfafval onder burgers van Achtkarspelen

Jaar op jaar werpt het project zijn vruchten af. Wij, maar nog belangrijker de burgers van Achtkarspelen, constateren dat de gemeente schoner oogt. Daarbij zien we ook de mensen die deelnemen aan dit project een persoonlijk groei doormaken. Dit komt mede doordat ze verantwoordelijkheid dragen, de opdracht ten dele zelfstandig moeten uitvoeren en gedreven zijn om een goed resultaat te behalen.



Periode van opruimen	Zwerfvuil in kg
1 januari t/m 31 december	≈ 586,25 kg

De reacties van burgers zijn onverminderd positief. Medewerkers krijgen nagenoeg bij elke schoonmaakronde complimenten van burgers. Daarbij hebben wij ook een aantal keren meldingen van zwerfafval ontvangen van betrokken burgers. Dit wordt door ons en met name de betreffende medewerkers als motiverend en prettig ervaren.

Werkgelegenheidsproject

Het project heeft in onze optiek meerdere facetten. Enerzijds is de inzet gericht op het opruimen van zwerfafval en anderzijds gaat het hier om een werkgelegenheidsproject. Op beide fronten heeft de MOA succes weten te boeken, want naast een schoner buitengebied hebben wij iemand opgeleid en vervolgens een dienstverband gegeven.

Prullenbakken legen

Interne afdelingen MOAi Wurk

Ook in 2021 zijn de prullenbakken in Achtkarspelen wekelijks door de MOA geleegd. Wij hebben geconstateerd dat er relatief veel gebruik wordt gemaakt van de prullenbakken. Dit in combinatie met het opruimen van het zwerfafval heeft ertoe geleid dat de gemeente er structureel schoner uitziet.

Conclusie getroffen maatregelen

De combinatie van zwerfvuil opruimen en het plaatsen van prullenbakken blijkt een goede keuze te zijn geweest. In totaal is er voor circa 1124 kg aan afval opgehaald, waarbij het opvallend is dat er circa 365 KG minder zwerfafval is gevonden. Volgens onze analyse is dit voor een groot deel te wijten aan de covid-maatregelen, waarbij er minder bewegingen waren onder jongeren. Anderzijds is er naar alle waarschijnlijkheid een kleine hoeveelheid in de prullenbakken gedeponeerd, wat anders mogelijk op straat of in de berm terecht was gekomen.



Periode van legen	Zwerfvuil in kg
1 januari t/m 31 december	≈ 538 kg



Productie

De productieactiviteiten kenmerken zich door gevarieerdheid in zowel opdrachten als gelaagdheid in werkzaamheden. Dit betekent dat er voor iedereen die graag in de productie wil werken ook een passende werkplek geboden kan worden. In 2020 is de MOA zich naast de reeds aanwezige werkzaamheden ook meer gaan richten op productiematige activiteiten. Dit heeft zich in 2021 verder uitgebreid. Er zijn steeds meer opdrachtgevers die naar tevredenheid hun opdrachten bij de MOA laten uitvoeren. Dit zien wij als een compliment voor onze dienstverlening en dit is met name een groot compliment voor onze medewerkers.

Afvalstromen	Aantallen	Werkzaamheden
Non Food producten	946.708 artikelen	Ompak- en inpakwerk
Food producten	83.309 artikelen	Ompak- en inpakwerk
Demontage metalen	9.089 kilo	Demonteren en sorteren van metalen
Stoffeerderij	3.651 artikelen	Stofferen van meubilair, kleding, bankstelhoezen, kinderartikelen, e.d.

Interne afdelingen MOAi Wurk

De MOA ontwikkelt op basis van interesse en vaardigheden van de klant c.q. medewerker activiteiten en werkzaamheden. Hierdoor zijn de volgende afdelingen/werkplaatsen ontstaan:

Schoonmaak

MOA heeft de interne schoonmaakwerkzaamheden geïntensiveerd en zal de mogelijkheden voor verdere uitbreiding naar externe bedrijven nader gaan onderzoeken. Dit zou kunnen betekenen dat de MOA een schoonmaaktak krijgt die werkervaringsplekken en betaalde werkplekken kan bieden voor werkzoekenden en mensen met een indicatie voor beschut werk of een baan afspraak baan.

Sorteerafdeling

In samenwerking met een lokale metaalverwerker worden verschillende producten gedemonteerd en gesorteerd in verschillende grondstoffen(metalen, plastic, schuim, stof, hout e.d.). Dit werk biedt niet alleen een leuke werkplek voor medewerkers, maar wij dragen op deze manier ook ons steentje bij aan een circulaire samenleving.

Naaiatelier

Ons naaiatelier is in 2021 verder uitgebreid. Omdat wij steeds meer opdrachtgevers krijgen die gebruik willen maken van onze diensten, hebben wij de werkruimten verdubbeld. Tevens hebben wij professionele naaisters in dienst genomen die naast het produceren van artikelen ook andere deelnemers de kneepjes van het vak leren.

Houtwerkplaats

De houtwerkplaats van de MOA wordt voor verschillende doeleinden gebruikt. Er worden producten vervaardigd van gerecycled materiaal, producten gemaakt in opdracht van opdrachtgevers, meubels gemaakt voor intern gebruik en dient het als werkplaats voor de technische dienst.

Administratie/ Receptie

De administratieve afdeling van de MOA biedt mensen de kans om ervaring op te doen van licht administratief werk tot wat complexere administratieve werkzaamheden. Daarbij krijgen mensen ook de kans om vaardigheden als receptionist(e) op te doen.

Klussendienst

Onder regie van het dorpenteam worden kleine klussen uitgevoerd bij burgers die hulpbehoevend zijn, weinigen geen beroep kunnen doen op hun netwerk. Het gaat om kleine aanpassingen in en om de woning, tuinonderhoud en verhuizingen.

Creatieve afdeling

Deze afdeling is voor mensen die gebaat zijn bij een zinvolle creatieve dagbesteding. Een deel van de producten die op deze afdeling worden vervaardigd worden aangeboden voor de verkoop.

Projecten
in samenwerking met partners

Project De Huiskamer

In 2019 is de MOA in samenwerking met KEaRN en op initiatief van een aantal burgers, gestart met het project “De Huiskamer”. Dit project staat onder andere in het teken van het tegengaan van éénzaamheid. Iedereen is elke dinsdagochtend van harte welkom bij de MOA en deel te nemen aan deze gezellige bijeenkomst. Onder het genot van koffie, thee en een lekkernij worden de meest uiteenlopende gesprekken gevoerd, maar is er ook ruimte om een spelletje te spelen. We hebben gezien dat het project enige aanloop nodig had, maar inmiddels zeker zijn meerwaarde heeft aangetoond. Wat dit project zo uniek maakt is dat het geleid wordt door vrijwilligers en er een nauwe samenwerking is met een medewerker van KEaRN en medewerkers van de MOA. Dit bewijst eens te meer dat samenwerking de kans van slagen vergroot.

Helaas heeft de MOA in 2021 vanwege COVID moeten besluiten om dit project tijdelijk on-hold te zetten. Desondanks zijn wij wel voornemens om dit weer op te starten zodra de maatregelen dit toestaan.



Training Wurkje Oan Wurk (WOW)

De training Wurkje Oan Wurk wordt bij de MOA gegeven door een trainer/coach van de gemeente en richt zich op mensen die begeleiding en ondersteuning nodig hebben bij het vinden van passend werk.
Door middel van een leren & werken programma wordt er aandacht besteed aan de persoonlijke groei en ontwikkeling van de klant. De MOA ondersteunt door het bieden van verschillende werkplekken die aansluiten op de interessegebieden van de klant. Hierbij valt te denken aan o.a.: demontagewerk, houtwerkplaats, groenwerk, schoonmaak, schilderen, productiewerk en naaiatelier. Mensen krijgen door deelname aan de WOW-training inzicht in hun kwaliteiten, vaardigheden en ontdekken hun mogelijkheden.

Helaas heeft de MOA in overleg met de gemeente in 2021 vanwege COVID moeten besluiten om dit project tijdelijk on-hold te zetten.

Project MOAi Sûn

In de zomer van 2021 is de keuken opgeleverd door de installateur. De medewerkers van de MOA hebben de afwerking verzorgd. Ze hebben zelf de tegels gezet en de keuken afgeverfd. Ook hebben ze tafels gemaakt voor het restaurant. Alles is klaar voor het vervolg. Aangezien het project mede gefinancierd wordt door het Oranjefonds hebben we een evaluatie geschreven van het project tot nu toe.

De vijf pijlers van MOAi Sûn



EVALUATIE

1. Het oorspronkelijke plan

Wat wilde u met het project bereiken?

A. Doel

Het realiseren van een open keuken met als doel om ontmoeting te stimuleren en een gezonde leefstijl in de breedste zin te bevorderen.

B. Doelgroep

Kwetsbare inwoners in de gemeente Achtkarspelen

C. Beoogde resultaten

Realiseren van een open keuken, open inloop met gezonde voeding, voorlichting mbt gezonde leefstijl (voeding, beweging, financiën etc.).

D. Activiteiten

- Open inloop met maaltijd
- Workshop budgetkoken
- Voorlichting gezonde leefstijl
- Cursus omgaan met geld

E. Hoogte oorspronkelijke begroting € 41.602,-

Daadwerkelijke exploitatie

Droogers Factuur VF210388	€ 8.923,75
Droogers Factuur VF210793	€ 8.031,38
Droogers Factuur VF 210912	€ 399,30
Droogers Factuur VF 210911	€ 892,38
DRS installatietechniek f 1802307	€ 11.600,88
DRS installatietechniek F 2101540	€ 2.188,43
Handelsonderneming Minco F 20192898	€ 1.144,20
Kluswijs F 21100631	€ 689,37
Kluswijs F 21100728	€ 463,67
Kluswijs F 21100687	€ 380,55
Totaal uitgaven	€ 3.4713,91
Ontvangen subsidie Oranjefonds	€ 15.000
Bijdrage MOA	€ 19.713,91

EVALUATIE

2. Verloop van het project

Hoe is uw project verlopen? Ging dit volgens plan?

Door Covid-19 is de locatie van de MOA meerdere keren dicht geweest. Dat heeft er voor gezorgd dat activiteiten niet opgestart konden worden. Daarnaast heeft het binnen de MOA geleid tot extra werkdruk waardoor de 'ontmoetingsruimte' van de keuken noodgedwongen ingezet moest worden als werkplek op momenten dat de ruimte wel beschikbaar was.

Wat ging echt goed bij het project?

Vanuit de gemeente zijn beleidsambtenaren gezondheid en gezondheidsbevorderaars van de GGD aangesloten. Dit heeft er voor gezorgd dat er een breder draagvlak voor het project is ontstaan dan in eerste instantie verwacht. Daarnaast heeft de voedselbank ook een andere rol gekregen door een interne bestuurswisseling en veranderende visie. Dit betekent dat de voedselbank ook actiever meedenkt in het aanbod van activiteiten.

De medewerkers van de MOA nuttigen gezamenlijk een maaltijd in de open keuken. Deze maaltijden worden door 'nieuwkomers' bereid. Boven verwachting vonden de medewerkers van de MOA de maaltijden erg lekker ondanks dat ze geen ervaringen met andere culturen hebben. Dit heeft gezorgd voor begrip en onderlinge verbondenheid.

Wat ging er niet goed?

Door COVID-19 zijn er geen activiteiten voor inwoners opgezet. Dat is een ontwikkeling die op voorhand niet ingeschat kon worden.

Daarnaast is het belangrijk om duidelijk taken te verdelen binnen de werkgroep en afspraken hierover te maken. Door gebrek aan tijd en communicatie is dit niet altijd goed gegaan. Leermoment is om vanaf 2022 hierin een duidelijke structuur in af te spreken.







EVALUATIE

3. Resultaten en conclusie

A: Doel bereikt?
Open keuken is gerealiseerd, echter hebben er geen activiteiten voor inwoners plaatsgevonden.

B: Doelgroep bereikt?
De doelgroep binnen de MOA is bereikt. De ‘externe’ doelgroep is door de COVID-maatregelen nog niet bereikt.

C: Resultaten bereikt?
Autochtone medewerkers hebben verbinding gekregen met ‘nieuwkomers’ en hebben kennis gemaakt een andere cultuur. Dit heeft begrip en respect wederzijds opgeleverd.

Wat zijn voor u de belangrijkste leerpunten uit het project?
Duidelijke afspraken over taakverdeling en binnen de werkgroep iemand aanwijzen voor een coördinerende rol.

Wordt er een vervolg gegeven aan uw project? Is hier financiering voor?
Aangezien er door de COVID-maatregelen in 2021 geen externe activiteiten hebben kunnen plaatsvinden zullen deze doorgeschoven worden naar 2022. De activiteiten kunnen door de organisaties binnen de eigen werkzaamheden uitgevoerd worden.



Project Opnieuw

In 2020 is het Project Opnieuw succesvol afgesloten. In 2021 is de MOA doorgegaan met werkzaamheden voor Opnieuw. Bij verschillende duurzame opdrachten zijn zowel SW medewerkers als mensen in een traject betrokken. Er worden o.a. treinstoelen ontmanteld en treeplanken gesloopt die later weer gebruikt worden voor het maken van tafels.



Klantenperspectief

Instroom trajectmedewerkers MOAi Wurk

In totaal zijn er in 2021 73 mensen in traject geweest bij de MOA, waarvan 31 nieuwe aanmeldingen.

Totaal aantal participatietrajecten 2020 en 2021 verdeeld in man - vrouw

Geslacht	Aantal	2020	Aantal	2021
Man	30	≈ 53%	35	≈ 48%
Vrouw	35	≈ 47%	38	≈ 52%
Totaal	65		73	

We hebben in de afgelopen jaren een langzame verschuiving gezien tussen aantal aanwezige mannen en vrouwen. Dit jaar hebben we voor het eerst meegemaakt dat het aantal vrouwen de overhand hebben.

Totaal aantal participatietrajecten 2021 geselecteerd op leeftijd

Leeftijdsgroep	Aantal	2020	Aantal	2021
18 - 25 jaar	6	≈ 9%	13	≈ 18%
25 - 40 jaar	28	≈ 43%	30	≈ 41%
41 - 54 jaar	21	≈ 33%	19	≈ 26%
55 jaar en ouder	10	≈ 15%	11	≈ 15%
Totaal	65		73	

Bezetting op klantniveau

Participatieklanten

Het aantal unieke participatietrajecten is in 2021 uitgekomen op 73 mensen. We zien nog steeds een trend dat de gemiddelde problematiek van de doelgroep zwaarder en complexer wordt. De verwachting c.q. voorspelling dat er meer mensen ten gevolge van de COVID-problematiek aangemeld zouden worden is niet uitgekomen. Waarschijnlijk kunnen veel mensen nog een beroep doen op een ww-uitkering en verschuift de instroom van klanten naar het eerste kwartaal van 2022.

WMO-klanten

Het aantal WMO-klanten is in 2021 uitgekomen op 10 mensen. De begeleiding die wij bieden is in de afgelopen jaren steeds meer gespecialiseerd. Desondanks zien wij dat over het algemeen de mensen met een WMO indicatie heel goed gedijen bij een geïntegreerde aanpak. Dit betekent dat mensen met een WMO indicatie zoveel mogelijk worden samengevoegd met de participatieklanten. De synergie die vervolgens ontstaat heeft een positieve uitwerking op het welbevinden en de persoonlijke ontwikkeling van de betreffende personen. Omdat wij steeds meer zien dat er bij mensen sprake is van een complexe problematische achtergrond, hebben wij in 2021 besloten om een extra werkbegeleider aan te nemen. Hierdoor borgen wij onze kwaliteit van dienstverlening.

Uitstroom participatie

In 2021 is er een uitstroompercentage van 15,1% naar werk en opleiding behaald. De MOA ziet, gelet op de gemiddelde problematiek van de doelgroep en covidpandemie, het gerealiseerde uitstroompercentage als een positief resultaat. De MOA gaat zich in 2022 richten op het verder ontwikkelen van instrumenten die de uitstroom zullen bevorderen.

Uitstroomresultaten Participatie trajecten oude en nieuwe instroom

	Aantal	**% van totaal klanten 2021**	
Werk	10	13,7%	73 klanten in begeleiding 2021
Opleiding	1	1,4%	
Verhuisd	3	4,1%	
Vrijwilliger	3	4,1%	
Overige redenen	8	11%	

Participatietrajecten 2021

Project	**Traject-aantallen**	**Gemiddelde duur traject**	**Uitstroom (werk of opleiding)**
Zwerfvuil en prullebakken	3	5,8 maand	1 BAB
Productie	42	6,2 maand	2 beschut werk, 3 BAB
Naaiatelier	24	6,8 maand	3 regulier werk,1 opleiding
Opnieuw	4	8 maand	1 BAB
	73	**6,5 maand**	

Uitstroompercentage van de mensen die in 2021 zijn ingestroomd en vervolgens ook in 2021 weer zijn uitgestroomd richting werk ligt op 20%.
De uitstroomcijfers bevestigen een trend die door zowel de opdrachtgever, de gemeente, als door de MOA wordt geconstateerd, namelijk dat er een verandering gaande is ten aanzien van de doelgroep en dat dit gevolgen heeft als het gaat om de uitstroomcijfers.
Volgens onze analyse liggen aan deze trend een aantal factoren ten grondslag. De belangrijkste hiervan is dat werkgevers hun kwaliteitseisen ten aanzien van nieuw personeel hebben bijgesteld. Werkzoekenden kunnen hierdoor makkelijker een baan vinden, ook wanneer ze over relatief weinig relevante werkervaring beschikken. De MOA beweegt mee met deze trend door nieuwe instroom gelijk te toetsen op potentiële uitstroomkansen. Wij zetten hiervoor een gecertificeerd assessmenttool in. Alle assessments worden afgenomen door hiervoor speciaal opgeleid personeel.

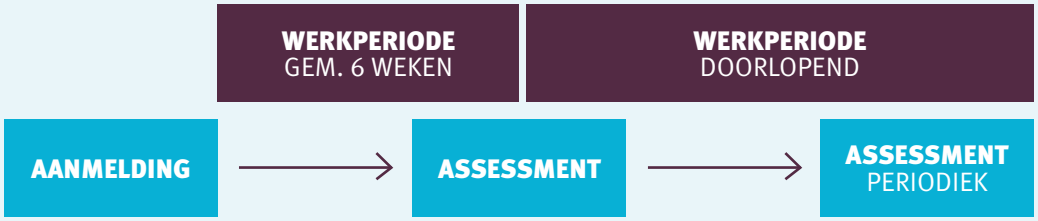
Assessmenttool

De MOA maakt gebruik van assessmenttools om de groei- en ontwikkelmogelijkheden van klanten objectief en gedegen in kaart te brengen. De uitkomsten kunnen we vervolgens matchen met de vraag uit de arbeidsmarkt. Tevens gebruikt de MOA de assessmentuitkomsten om de werkelijke ontwikkelingen van het individu zichtbaar te maken. De data wordt vervolgens onderworpen aan een bestandsanalyse, vanuit waar wij als organisatie objectief kunnen aantonen wat onze toegevoegde organisatiewaarde is op alle niveaus.

Onze assessmenttool is een wetenschappelijke ontwikkeling van TNO die voortdurend wordt geperfectioneerd met ervaringen uit de praktijk en feedback van professionals. Het aantal toepassingen is uitgebreid en groeiende en ook de patronen en profielen van werkzoekenden worden telkens gedetailleerder.

De inzet van ons assessmenttool brengt gedrag op de werkplek betrouwbaar in kaart en geeft inzicht in:

- De competenties van de medewerker;
- De benodigde werkaanpassingen;
- De eisen van de reguliere markt;
- De indeling op de Participatieladder en Werkladder;
- De indicatieve loonwaarde;
- De visie van de medewerker én de leidinggevende.



Resultaat detachering & BAB (BanenAfspraak Banen)

Mensen die met loonkostensubsidie werken, tellen mee voor de banenafspraak op het moment dat ze zijn opgenomen in het doelgroepregister van het UWV. De landelijke doelstelling is dat er 125.000 extra banen gecreëerd worden voor mensen met een beperking. De MOA heeft zich als gemeentelijke organisatie gecommitteerd aan deze doelstelling door de detachering van deze doelgroep waar mogelijk en/of noodzakelijk op zich te nemen. Het is algemeen bekend dat werkgevers door onwetendheid enigszins terughoudend zijn als het gaat om het in dienst nemen van werknemers uit het doelgroepregister. De MOA neemt deze zorg grotendeels weg door het aanbieden van een detacheringsconstructie met ondersteuning aan de werkgever.

Naast detachering rekent de MOA het ook tot zijn taak om zelf betaalde banen beschikbaar te stellen voor mensen uit het doelgroepregister. In eerste instantie is begroot dat in een piek en ziek periode bij MOAi Grien er ongeveer 4 BAB banen beschikbaar werden gesteld. Met het uitblijven van de verdere onderhandeling met Caparis over de overname van niet beschutte medewerkers is daarom in juni 2017 besloten om 10 tot 15 BAB functies bij onze afdeling MOAi Grien beschikbaar te stellen. Wij hebben ook dit jaar de prognose weten te realiseren. Echter zijn wij er van overtuigd dat wij nog betere resultaten kunnen halen op het moment wij meer zicht en grip hebben op de werkzoekende populatie die (mogelijk) in aanmerking komt voor een BAB-baan.

In 2021 waren de resultaten als volgt:

BAB	2019	2020	2021
Begroot: Detachering BAB medewerkers	6	8	8
Gerealiseerd: Detachering BAB	8	12	10
Verschil ten opzichte van begroting	+ 2	+ 4	+ 2

BAB	2019	2020	2021
Prognose : BAB kandidaten MOAi Grien	10	8	8
Gerealiseerd : BAB kandidaten voor betaalde functie als groenmedewerker	4	8	13
Verschil ten opzichte van prognose	- 6	-	+ 5

BAB	2021
Prognose : BAB kandidaten MOAi Wurk	2
Gerealiseerd : BAB kandidaten MOAi Wurk	2
Verschil ten opzichte van prognose	-

Werkgevers - Werknemers

Banenafspraak, Participatiewet, quotumregeling: hoe zit dat nou in elkaar?

Werkgevers in de marktsector hebben beloofd te zorgen voor 100.000 werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheidswerkgevers hebben toegezegd om 25.000 extra banen te realiseren. Dit noemen we de Banenafspraak. Samen zetten we ons hiervoor in omdat we willen dat iedereen in Nederland mee kan doen. De afspraken zijn gemaakt tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid. In Nederland zijn 360.000 ondernemers. Samen gaan we voor de 100.000 banen. In de Banenafspraak geven we kansen aan:

- mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen;
- mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- mensen met een WIW- of ID-baan.

De mensen om wie het gaat, staan in het doelgroepregister. Het UWV beheert dit register. Oorspronkelijk wilde het kabinet elke werkgever met meer dan 25 werknemers verplichten tot een quotum van 5% medewerkers met een arbeidsbeperking. Wie er niet aan voldeed, zou een boete krijgen. Onze werkgeversorganisaties zijn daarop in gesprek gegaan met het kabinet en werknemersorganisaties, en hebben deze verplichting om kunnen buigen naar een vrijwillige afspraak voor iedere ondernemer, groot of klein. Wij zijn ervan overtuigd dat ondernemers het belang zien van het laten meedoen van mensen met een arbeidsbeperking, voor hun organisatie en voor de maatschappij. Quota en boetes zijn daarvoor niet nodig. Dat heeft uiteindelijk geleid tot de Banenafspraak zoals hierboven beschreven. Als we de aantallen uit de Banenafspraak niet halen, bestaat de kans dat de Quotumwet er alsnog komt.

Medewerkers met MOA-dienstverband

SW-medewerkers

- SW-werknemers werkzaam bij en voor de MOA
- SW-werknemers gedetacheerd

Niet SW-medewerkers

- (Gedetacheerde) werknemers zonder indicatie
- (Gedetacheerde) werknemers met indicatie (doelgroepregister)



SW-werknemers			
Geslacht	**2019**	**2020**	**2021**
Man	37	39	35
Vrouw	1	2	3
Totaal	38	41	38
Woongemeente	**2019**	**2020**	**2021**
Achtkarspelen	32	32	32
Smallingerland	3	3	2
Tytsjerksteradiel	2	3	2
Dantumadiel	-	1	1
Noardeast Fryslân	-	1	-
Opsterland	-	1	1
Kollumerland	1	-	-
Totaal	38	41	38
Verdeling naar werk	**2019**	**2020**	**2021**
Facilitair	2	2	1
Technische dienst	-	1	1
P&O	1	1	1
Grien	34	36	35
Detachering	1	1	-
Totaal	38	41	38



MOAi Grien	2020	2021
SW-personeel	34	31
Regulier personeel	1	6
Gedetacheerde reguliere krachten	3	2
Baan afspraak Banen	16	13
Werkervaringsplaatsen	-	2
Participatie/ re-integratie	1	1
Stagiaires	2	2
Totaal medewerkers MOAi Grien	57	57

Totalen zijn weergave van alle medewerkers die bij MOAi Grien in dienst zijn geweest

MOAi Wurk	2020	2021
SW-personeel	5	7
Baan afspraak Banen	3	2
Beschut Werk	-	4
Regulier personeel	3	7
Nuggers	2	2
Participatie/ re-integratie	65	73
Stagiaires	2	5
WMO		9
Vrijwilligers	3	
Totaal medewerkers MOAi Wurk	83	109

Totalen zijn weergave van alle medewerkers die bij MOAi Wurk in dienst zijn geweest

MOAi Deta	2020	2021
SW-personeel	1	-
Baan afspraak Banen	14	10
Gedetacheerde reguliere krachten	-	-
Totaal medewerkers MOAi Grien	15	10

Totalen zijn weergave van alle medewerkers die bij MOAi Deta in dienst zijn geweest

Ziekteverzuim

Door het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ligt het ziekteverzuim hoger dan het gemiddelde van reguliere krachten zonder beperkingen. Desondanks zijn wij niet ontevreden over het gemiddelde ziekteverzuim van de MOA.

Ziekteverzuim	**2020**	**2021**
MOA Gemiddeld Ziekteverzuim	10,6 %	7,7 %
Ziekteverzuim per regeling	**2020**	**2021**
SW werknemers	17,4 %	17,7 %
BAB werknemers	10,4 %	7,65 %
Reguliere werknemers	4 %	3,97 %
Beschut werk werknemers	-	2,85 %

Het gemiddeld ziekteverzuim bij de MOA is gedaald met 2,9%. De inzet die wij in de afgelopen jaren hebben gepleegd om het ziekteverzuimpercentage terug te dringen heeft zijn vruchten afgeworpen. Het ziekteverzuim onder SW-personeel is licht gestegen. Oorzaken hiervoor zijn dat er 5 langdurig zieken waren met een ziekteverzuim variërend tussen 50% - 80%. Tevens hebben wij medewerkers als ziek geregistreerd die vanwege corona in quarantaine zaten. Ons streven en onze verwachting is dat wij in 2022 een daling zullen realiseren als het gaat om het ziekteverzuim onder SW-medewerkers.

'Het gemiddeld ziekteverzuim is gedaald met 2,9%. Onze inzet heeft zijn vruchten afgeworpen'



Kwaliteitscode Cedris

Jaarlijks toetst Cedris alle leden op de kwaliteitscode. Deze kwaliteitscode laat zien dat de leden van Cedris professionele organisaties en goede werkgevers zijn. Ze zorgen voor een prettige werkomgeving waar medewerkers zich veilig voelen en waar zij veilig kunnen werken. Ze stimuleren gezond werken, zijn transparant in hun resultaten en het belangrijkste: leden van Cedris dragen actief bij aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers in hun arbeidsleven. In het kader van de kwaliteitscode vraagt Cedris jaarlijks aan alle leden om een aantal gegevens aan te leveren. Deze gegevens legt Cedris langs de meetlat van het normeringskader. Via een stoplichtmodel krijgen prestatie- en kwaliteitseisen een kleurcode die aangeeft in hoeverre aan deze eisen wordt voldaan. MOA heeft aan alle kwaliteitseisen ruim voldoende voldaan en voldoet aan de Cedris kwaliteitscode.





'Leden van Cedris dragen actief bij aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers in hun arbeidsleven'

Blik op Werk Keurmerk

We willen als MOA goed werk leveren. Om dit te toetsen en te garanderen hebben we eind 2019 een aanvraag gedaan tot het keurmerk Blik Op Werk. De vereiste documenten zijn goedgekeurd door het kwaliteitsinstituut en de certificering was zo goed als een feit. In 2021 kregen we het aspirant keurmerk uitgereikt. Door Corona is de certificering uitgesteld naar 2022.

Het Keurmerk Blik op Werk is een kwaliteitssysteem dat verder gaat dan de algemene kwaliteitssystemen. Blik op Werk toetst de kwaliteit van dienstverleners jaarlijks op:

- aantal beëindigde trajecten
- plaatsingspercentages
- nakomen van (prestatie)afspraken met opdrachtgevers
- tevredenheid opdrachtgevers én individuele klanten over geleverde diensten
- privacy- en klachtenreglement en eisen aan de medewerkers
- doelmatigheid en efficiëntie van interne processen

De toetsing van kwaliteit gebeurt onder toeziend oog van een onafhankelijke geaccrediteerde auditor. Dit om een objectiviteit te borgen en “het keuren van eigen vlees” te voorkomen. Wanneer een dienstverlener is goedgekeurd dan wordt die gepubliceerd in de openbare Kwaliteitsgids van Blik op Werk. De resultaatgegevens worden jaarlijks geactualiseerd.







MOAi Grien

MOAi Grien heeft de afgelopen jaren gewerkt aan het verbeteren van de interne en externe kwaliteit. Door te investeren in nieuw en innovatief materiaal kunnen werkzaamheden beter gedaan worden en milieuvriendelijker. Daarnaast investeren we ook in de mens door opleidingen voor het personeel en goede werkomstandigheden. Onze grootste opdrachtgever, de gemeente Achtkarspelen, erkent de kwaliteiten van MOAi Grien en gunt de MOA steeds meer nieuwe opdrachten. Ook bedrijven in Achtkarspelen weten MOAi Grien te vinden voor het onderhouden van de tuinen maar ook voornamelijk voor het onkruidvrij houden van de parkeerterreinen.

Dit alles biedt ook kansen voor nieuwe medewerkers. Er wordt dan ook breed ingezet op het werven van nieuwe medewerkers in het groen. Er worden presentaties gegeven op de VSO-Pro scholen en samen met de werkconsulenten van de gemeente kunnen mensen met een arbeidsbeperking of die al een lange tijd aan de zijlijn staan instromen in het groen.

Onder de deskundige begeleiding van onze instructeur zijn er dit jaar een groot aantal nieuwe zaagdiploma's uitgereikt. Medewerkers die net bij MOAi grien aan de slag gaan, of medewerkers die zicht willen laten bijscholen, krijgen een interne opleiding tot boomzager. Het viel de instructeur dit jaar op dat er veel talent zat tussen de medewerkers.

Omdat veiligheid voorop staat bij de MOA is er sinds 2021 ook een nieuwe preventiemedewerker ingestroomd bij de MOA. Deze medewerker ondersteunt het management om optimale arbeidsomstandigheden te realiseren. Hij werkt nauw samen met de OR over de te nemen maatregelen voor goede arbeidsomstandigheden. Daarnaast is hij op de werkvloer aanwezig om de nodige aanwijzingen te geven voor veilig werken en zorgt voor het tijdig keuren van machines en materiaal.

Speelgoedbank Op Stelten

Eind 2021 hebben de dames van de speelgoedbank besloten om te stoppen met de stichting. Er werd te weinig gebruik gemaakt van de speelgoedbank door kinderen. Ondanks dat de verkoop van tweedehands goederen best goed ging, hebben ze besloten te stoppen met de uitvoering van de stichting per maart 2022. De bestuursleden gaven aan te willen stoppen in hun functie. Er is nog gekeken naar opvolging van bestuursleden maar dat is niet gelukt. Het is van twee kanten te bekijken: gelukkig hoeven er niet veel kinderen meer gebruik te maken van de speelgoedbank, dit duidt op betere omstandigheden voor de kinderen in Achtkarspelen. Echter zorgt het ook voor een kostenstijging bij de MOA.
De MOA zal het huurcontract moeten uitdienen met de daarbij behorende kosten.
Intern zijn we aan het kijken of we tijdelijk iets anders kunnen gaan doen in deze winkel. Ook is de winkel eerder te huur aangeboden bij de eigenaar van het pand.
We danken de dames voor hun samenwerking en de vele jaren inzet.



Ondernemingsraad

In 2021 was de OR voor het eerst een volledig jaar actief. In dit jaar volgden we een begin cursus voor OR leden die we online en fysiek hebben gevolgd. Ook hebben de voorzitter en een OR-lid een detacheringsplek bezocht namens de OR om te ondervinden hoe de detachering te werk gaat en ook kennis te maken met deze werknemers.

Helaas speelde ook Corona parten binnen de OR waardoor sommige dingen wat langer duurden en OR-overleggen werden verschoven of afgelast. Ook werd er door de OR meegedacht over Corona binnen MOA en hoe om te gaan met de ontstane situatie. Welke aanpassingen zijn nodig, en wanneer sluit de MOA en of deels sluiten bij uitbraken. Een belangrijk onderwerp voor de OR was de introductie van de nieuwe CAO “aan de slag”. Deze CAO is in juni ingevoerd voor mensen met een BAB- of beschut werk indicatie. Daar waar mogelijk hebben we samen met de directie geregeld dat bestaande werknemers er zo weinig mogelijk op achteruit gingen qua salaris.

De OR is blij verrast dat de MOA ondanks Corona toch nog positieve cijfers kan schrijven en adviseert het bestuur om eventuele reserves te gebruiken voor loonsverhogingen of tegemoetkomingen voor werknemers die het steeds moeilijker krijgen op financieel gebied.

‘Een belangrijk onderdeel voor de OR was de introductie van de nieuwe CAO’



FINANCIEEL VERSLAG 2021