



Werk Saam westfriesland





Sociaal Jaarverslag 2021

Voorwoord



Vorig jaar begonnen we het jaar in feeststemming, omdat we 5 jaar bestonden. In 2021 begonnen we in lockdown. Geen nieuwjaarsreceptie, maar mondkapjes, afstand houden, aangepaste looproutes, spatschermen en beperkte mogelijkheden in het bedrijfsrestaurant. De stafmedewerkers werkten vooral veel thuis en we 'teamsten' heel wat af. Cliënten mochten alleen op afspraak naar WerkSaam komen. Om de moed erin te houden hebben we af en toe iedereen van een kleine attentie voorzien.

Gelukkig kende 2021 niet alleen maar coronaperikelen. Alhoewel we in dit jaar nog veel werk hebben gehad aan de uitvoering van Tozo 3, 4 en 5 en alles wat daar nog uit voort kwam.

Er zijn gelukkig ook hele leuke dingen gebeurd in 2021. Zoals bijvoorbeeld het opnemen van een heuse videoclip met de Westfriese band Skotwal en het winnen van de Cedris waarderingsprijs voor het project waarbij nieuwkomers worden opgeleid tot zorgmedewerker.





Het sociaal jaarverslag dat voor u ligt geeft nog veel meer inzicht in alles wat we gedaan hebben in 2021.

Ook dit jaar wil ik weer mijn dank uitspreken voor de goede samenwerking met de ondernemingsraad en de cliëntenraad. Dat helpt ons om een nog beter WerkSaam te zijn!!

Marjolijn Dölle

Algemeen directeur WerkSaam Westfriesland



Inhoud

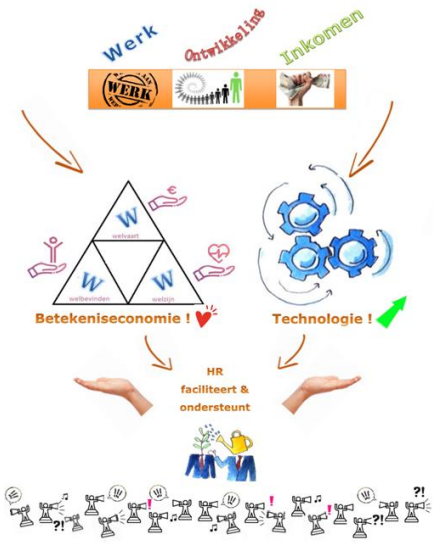
Inleiding 5
1. Over WerkSaam 7
1.1 Missie, visie, opdracht en kernwaarden 7
1.2 Hoe ziet onze organisatie er uit? 7
1.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies 9
2. HR-beleid 13
3. Instroom: werving en selectie 14
3.1 Werving 14
3.2 Selectie 14
4. Instroom: Functies en waardering 14
4.1 HR 21 voor stafmedewerkers 15
4.2 Functiehuis vernieuwen voor de Wsw-medewerkers 16
4.3 Functiehuis voor de medewerkers die vallen onder Cao 'Aan de slag' 16
5. Instroom: arbeidsvoorwaarden 17
5.1 Arbeidsvoorwaarden: Stafmedewerkers cao SGO volgers 17
5.2 Arbeidsvoorwaarden medewerkers SW en BW 18
5.3 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) 18
5.4 Vastgestelde regelingen in 2021 19
6. Doorstroom: duurzame inzetbaarheid 20
6.1 Doorstroom: ken je medewerker 20
6.1.1 Doorstroom: Ken je medewerker, wie zijn wij in cijfers? 20
6.1.2 Doorstroom: ken je medewerker: het Ontwikkelgesprek 23
6.1.4 Doorstroom: ken je medewerker: Strategische personeelsplanning 24
6.1.5 Doorstroom: ken je medewerker: opleidingen 24
6.1.7 Doorstroom: ken je medewerker: Medewerkerstevredenheid 26
6.1.8 Doorstroom: ken je medewerker: generatiepact 26
6.2 Doorstroom: Integriteit en gedrag 26
6.3 Doorstroom: gezondheid & veiligheid 27
6.3.1 Arbeidsomstandigheden : een veilige werkplek ondanks corona 28
6.3.2 Arbeidsomstandigheden: altijd een veilige werkplek 28
6.3.3 Arbeidsomstandigheden: Agressie en bedrijfsongevallen 30
6.3.4 Arbeidsomstandigheden: Verzuim 32
6.3.5 Arbeidsomstandigheden: Preventief Medisch Onderzoek (PMO) 34
6.3.6 Arbeidsomstandigheden: Een veilige buitenruimte 35
Bijlage 1: 36
Bijlage 2: 38

Inleiding

Het jaar 2021 is het zesde WerkSaam jaar! Het is ook het jaar waarin we een aantal wisselingen in het MT hebben gehad. Met een nieuwe manager Arbeid en een nieuwe manager Informatisering & Innovatie, was het goed om verder te gaan met de invulling van onze strategische visie. Die visie is in 2020 opgesteld en gaat ervan uit dat 3 ontwikkelingen bepalend voor onze strategische keuzes. Dat zijn:

- **De betekeniseconomie**

Dit is een economie waarbij geld verdienen niet meer het allerbelangrijkste is. Geld verdienen én maatschappelijke waarde toevoegen, gaan in die nieuwe economie hand in hand. Een onderneming is er niet alleen voor de aandeelhouders, maar ook voor de mensen en hun omgeving. Betekenisvol ondernemen kan ecologisch en sociaal. WerkSaam draagt bij aan de betekeniseconomie door kwetsbare doelgroepen een plek op de arbeidsmarkt te geven en werkgevers te overtuigen dit ook te doen. Zo voegen we maatschappelijke waarde toe.



- **Innovatie met technologische toepassingen**

Technologische ontwikkelingen hebben invloed op onze organisatie, onze medewerkers en onze dienstverlening. WerkSaam kan, door stappen te zetten naar een meer digitaal georiënteerde en data gestuurde organisatie, de best mogelijke dienstverlening leveren.

- **Trends & ontwikkelingen op HR-gebied**

Bij een organisatie, die werkt vanuit het idee van de betekeniseconomie, horen medewerkers dit te doen vanuit hun persoonlijke doel en betrokkenheid.

Voor het uitwerken van onze korte en lange termijndoelen, zijn we als MT gestart met de training Impact Habits, een training voor organisaties die betekenisvol willen ondernemen en groeien. Tijdens die training hebben we kennis gemaakt met de Global Goals. Er zijn 17 Global Goals in het programma van de Verenigde Naties, waaraan in Nederland, de VNG zich ook heeft verbonden. WerkSaam is de eerste organisatie die, met toestemming van alle 7 Westfriese gemeenten, bij de VNG is aangemeld als Global goal regio.

WerkSaam draagt door al haar activiteiten direct bij aan de volgende doelen:



Maar WerkSaam draagt ook bij aan doelen zoals Gezondheid en Welzijn, duurzame consumptie en productie en acties om klimaatverandering te bestrijden. Een voorbeeld hiervan is dat ons dak in 2021 helemaal vol gelegd is met zonnepanelen. De verdere bijdrage aan deze doelen werken we in 2022 uit in ons intern MVO-beleid (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen).



Leeswijzer

In 2021 is er nog veel meer gebeurd dan alleen de verdere invulling van onze strategie. Dat willen we u laten zien in dit sociaal jaarverslag. Daarvoor gaan we eerst weer even in op wie we zijn en waar WerkSaam voor staat. Vervolgens gaan we aan de hand van de onderwerpen in het HR-beleid, zowel terugkijken op 2021 als al een beetje vooruitkijken naar 2022.

1. Over WerkSaam

1.1 Missie, visie, opdracht en kernwaarden

Opdracht

Onze opdracht is in 2021 onveranderd. De opdracht is om de verschillende doelgroepen van WerkSaam aan het werk te houden of naar werk toe te bemiddelen. Het gaat daarbij om mensen met een Wsw-dienstverband of Beschut werk, bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden.
De talenten van mensen en de wensen van de werkgever staan centraal. Het doel van WerkSaam is om passend en duurzaam werk te vinden. Regulier werk waar dat kan en beschut werken waar het nodig is. Dit doen we vanuit onze missie en visie, met onze kernwaarden.

Onze missie

Wij staan voor werk, ontwikkeling en inkomen. Wij begeleiden mensen naar de arbeidsmarkt.

Onze visie

Wij geloven dat werken loont en gaan ervoor dat iedereen meedoet. WerkSaam maakt dit mogelijk door maatwerk te leveren op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en inkomensondersteuning.

Onze kernwaarden

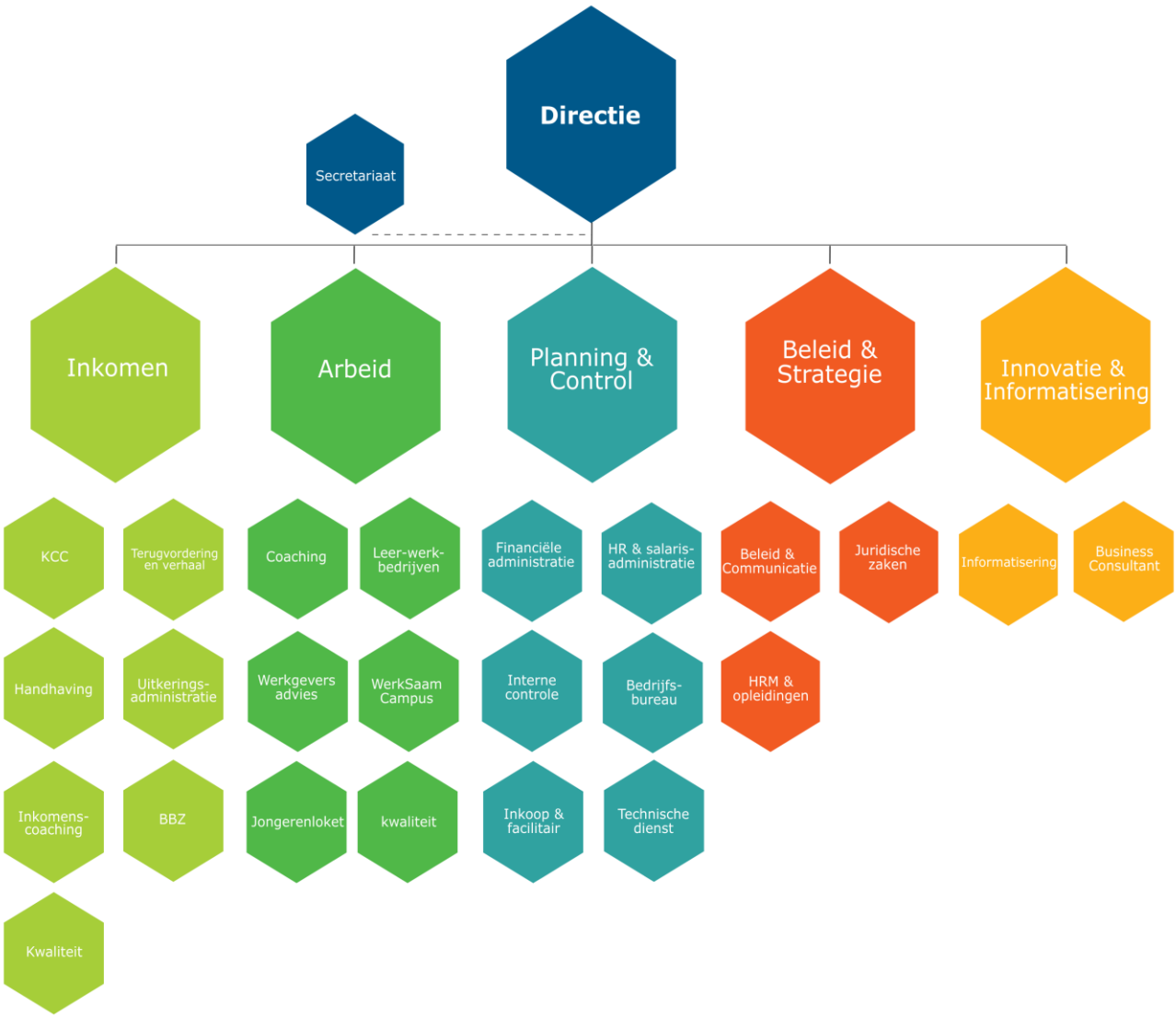
Open	we zijn open en transparant in alles wat we doen.
Ondernemend	we behalen resultaten.
Professioneel	we leveren kwalitatieve dienstverlening.
Verbindend	we werken samen met partners, om met elkaar één doel te bereiken.

1.2 Hoe ziet onze organisatie eruit?

De organisatie ziet er als volgt uit[1]:

[1] Het bovenste deel van het plaatje is het formele organigram (directie, secretariaat en 5 afdelingen). Daaronder staat ter informatie welke onderdelen onder de verschillende afdelingen vallen.

Organogram WerkSaam Westfriesland



In 2021 zijn er een aantal veranderingen geweest in de organisatie. Bij de afdeling Beleid & Strategie is het team Beleid & Kwaliteit veranderd in het Team Beleid & Communicatie. De kwaliteitsmedewerkers zijn (als pilot voor een jaar) overgegaan naar de afdelingen Arbeid en Inkomen, waardoor zij dichter bij de uitvoering werken. Bij de afdeling Arbeid zijn de teams anders ingericht, waardoor ieder team zich kan specialiseren op een bepaalde doelgroep.

Daarnaast is er een nieuw team bijgekomen, het innovatieteam. Dit team bestaat uit coaches die het leuk vinden om mee te werken aan nieuwe ontwikkelingen. Het Jongerenloket en de jongerencoaches vallen ook onder dit team. Het innovatieteam heeft de opdracht om nieuwe werkwijzen, tools en applicaties eerst uit te testen. Als het goed loopt wordt het overgenomen door de overige teams. Het team heeft in 2021 een nieuwe matchingstool getest, er is een pilot gedaan met een gecombineerde intake van Arbeid &

Inkomen voor jongeren en er is geëxperimenteerd met een tool die cliënten inzicht geeft in hun financiële situatie nadat ze uitgestroomd zijn.

1.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies

Dagelijks bestuur en algemeen bestuur

Het dagelijks bestuur bestaat uit portefeuillehouders van de 7 Westfriese gemeenten:

Mevrouw K. Al Mobayed (voorzitter)	Gemeente Hoorn
Mevrouw L. Groot (vicevoorzitter)	Gemeente Stede Broec
De heer H. Nederpelt (penningmeester)	Gemeente Medemblik
Mevrouw S. Visser-Botman	Gemeente Drechterland
Mevrouw R. Wiersma–de Faria	Gemeente Opmeer
De heer W. Bijman	Gemeente Koggenland
De heer D. Luyckx	Gemeente Enkhuizen



De leden van het dagelijks bestuur hebben ook zitting in het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur bestaat verder uit:

De heer R. Tesselaar	Gemeente Opmeer
De heer D. Kuipers	Gemeente Medemblik
Mevrouw Y. Roos-Bakker	Gemeente Drechterland
Mevrouw E. Heutink-Wenderich	Gemeente Enkhuizen
De heer A. Helling	Gemeente Hoorn
De heer N. Slagter	Gemeente Stede Broec
Mevrouw R. van Dolder	Gemeente Koggenland



Overleg

Binnen WerkSaam kennen we in het kader van de arbeidsverhoudingen 2 vormen van overleg:

1) Het Georganiseerd Overleg (GO)
2) De ondernemingsraad

Het GO is het overleg met de vakbonden. Dit overleg komt bijeen als er onderwerpen zijn die niet (volledig) geregeld zijn in de cao voor de stafmedewerkers, de Samenwerkende Gemeentelijke Organisatie (SGO). Dit jaar is het GO 1 keer bij elkaar geweest om te praten over het beëindigen van de mogelijkheid om gebruik te maken van het Generatie Pact (zie ook paragraaf 6.1.8). Het GO is hier niet mee akkoord gegaan.

De OR komt op voor de belangen van WerkSaam en onze medewerkers. Om het vele werk goed te kunnen doen, heeft de OR-commissies en werkgroepen ingesteld. Zoals de ARBO-commissie en de Financiële commissie. En er is een medewerkerspanel dat de OR kan raadplegen over specifieke voorstellen.

Er is in 2021 een nieuwe OR aangetreden. Verkiezingen waren niet nodig, omdat er precies evenveel kandidaten als zetels waren.





Zowel de oude als de nieuwe OR hebben in 2021 weer over heel veel onderwerpen actief meegedacht en geadviseerd (zie bijlage 1).
Daarnaast was de OR vertegenwoordigd in het crisisoverleg in verband met alle gevolgen van de coronacrisis. Ze hebben actief meegedacht over alle maatregelen die we hebben genomen voor een zo veilig mogelijke werkomgeving.

Cliëntenraad WerkSaam

Naast adviesorganen in verband met de arbeidsverhoudingen heeft WerkSaam een cliëntenraad, die het bestuur adviseert over het beleid. De cliëntenraad hanteert een meetlat bij het beoordelen van beleidsvoorstellen en toetst op respect, rechtvaardigheid, de menselijke benadering en ze toetsen de communicatie (wordt het in begrijpelijk taal geschreven). De raad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten. In 2021 bestond de cliëntenraad uit:

Cliëntenraad WerkSaam WF

Onafhankelijk voorzitter:	Elly Deutekom
Siep Schouten	Maarten Sebastiaan Hol

John Jones
Corina Schoenmaker
Geert Veldhuis
Zahira Zerp
Sylvia van de Klundert
Cor Schoens
Bas Walraven
Cees van Deelen
Ambtelijk secretaris: Paulien Tichelaar



Naast advies op beleidsvoorstellen kan de cliëntenraad deelnemen aan projectgroepen en andere activiteiten. De cliëntenraad gaat er ook op uit en bezoekt bijvoorbeeld ieder jaar de groenploegen van WerkSaam.

Vertrouwenspersonen

WerkSaam heeft in totaal vier vertrouwenspersonen, twee interne (M en V) en twee externe (M en V).
De interne vertrouwenspersonen zijn Bas van Velzen en Marion Bood.





De externe vertrouwenspersonen zijn Ingrid Miggelenbrink en Ton Druijf.





In 2021 zijn de twee interne en een externe vertrouwenspersoon benaderd door medewerkers van WerkSaam. De volgende onderwerpen kwamen aan de orde:

- Hart luchten (6 gesprekken)
- Gevoel van oneerlijke behandeling/belemmering van kansen (2 gesprekken)
- Adviesverzoek (3 gesprekken)

De meeste casussen zijn naar tevredenheid van betrokkenen opgelost. Twee casussen lopen nog in 2022.

Geschillencommissie

De Geschillencommissie, die de geschillen behandelt van SW-medewerkers en Beschutwerkers heeft in 2021 geen geschillen behandeld.

Klachten

Iedereen kan mondeling, zowel persoonlijk als telefonisch, schriftelijk of digitaal een klacht indienen over een medewerker van WerkSaam. In onderstaande tabel vindt u de klachten van 2021 en voorgaande jaren.

Klachten	2021	2020	2019	2018
Klachten betreffen voornamelijk bejegening	32	45	40	42
Niet geregistreerd	5	5	14	16

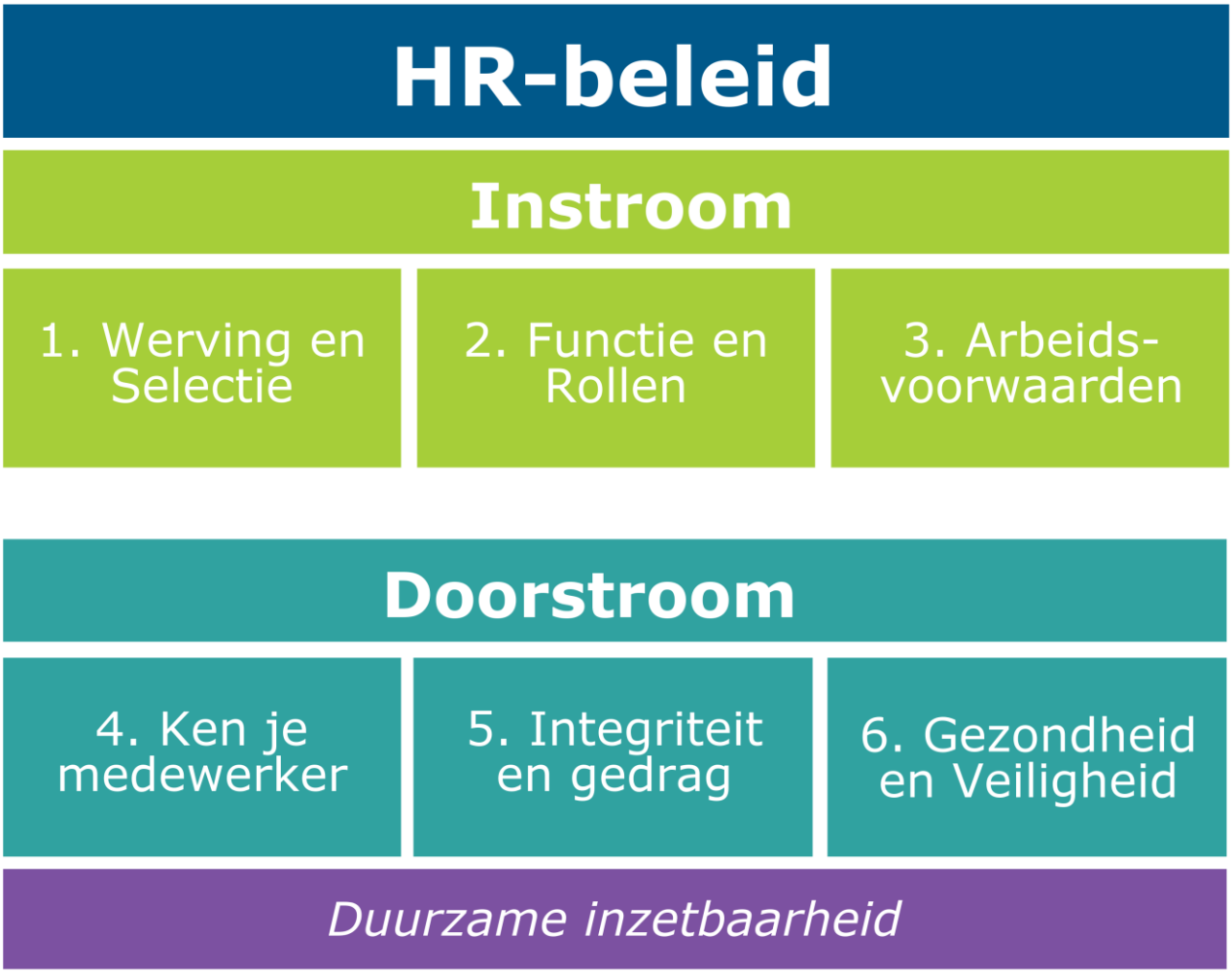
In 2021 zijn 37 klachten ontvangen. Van de 37 klachten zijn 5 klachten niet geregistreerd. Deze klachten/meldingen zijn gericht tegen een besluit waar tegen bezwaar/beroepsmogelijkheid mogelijk is (deze worden dan behandeld door Juridische zaken als bezwaar). Of het zijn meldingen die betrekking hebben op beleid of die over materie gaan waarvoor WerkSaam Westfriesland niet bevoegd is.

In het totaal gingen 23 klachten over bejegening (bijvoorbeeld communicatie met coach, bereikbaarheid of geen afstand houden). De andere 9 klachten gingen zowel over de inhoud als over bejegening (bijvoorbeeld over het slecht functioneren van de webpagina ‘Mijn WerkSaam’, in ogen van klager onterecht blokkeren van uitkering, te luidruchtige medewerker).

Klokkenluidersregeling

Op grond van de regeling ‘Melding vermoeden misstanden’ kunnen meldingen intern en extern gedaan worden. Er zijn dit jaar geen meldingen geweest.

2. HR-beleid



Het HR-beleid bestaat uit verschillende onderwerpen zoals hierboven weergegeven in de blokjes. Deze blokjes zijn uitgewerkt in het HR-beleidsplan en het bijbehorende personeelshandboek. Dit zijn dynamische documenten, omdat we steeds door ontwikkelen als organisatie.

Per blokje geven we aan wat er in 2021 is gebeurd en soms kijken we ook al een beetje vooruit naar 2022.

3. Instroom: werving en selectie

Werving en selectie

3.1 Werving

Het vinden van de juiste nieuwe medewerkers is een uitdaging. Zeker in een krappe arbeidsmarkt. WerkSaam gaat voor intrinsiek gemotiveerde medewerkers. Medewerkers die ondernemend en zelfstandig zijn, eigenaarschap nemen en verbonden zijn met de visie van de organisatie. Het beleid is gericht op een leven lang leren. Medewerkers zorgen dat kennis en kunde up-to-date is en dat ze meegaan met de technologische ontwikkelingen. Bij de werving van nieuwe medewerkers kijken we naar het werk- en denkniveau waarbij competenties een essentiële rol spelen. WerkSaam blijft zich inspannen om aantrekkelijke werkgever te zijn.

3.2 Selectie



Vacatures

In 2021 hebben we 32 vacatures voor stafmedewerkers vervuld. Dat is best veel, maar past wel bij een organisatie die het zevende bestaansjaar ingaat en ontwikkeling stimuleert. Bovendien waren er extra subsidies (bijvoorbeeld voor jongeren) waar medewerkers voor geworven zijn. Negen van de 32 vacatures zijn door interne kandidaten ingevuld, de andere 23 door externe kandidaten. Er zijn in 2021 drie SW-medewerkers in dienst gekomen (verhuizing en terugkeer-garantie vanuit Begeleid Werken). Er zijn 25 medewerkers via de regeling Beschut werk in dienst gekomen.

4. Instroom: Functies en waardering

Functie/rollen

In 2019 en 2020 is WerkSaam vanuit het HR-beleid bezig geweest met het idee dat we uit willen gaan van rollen met bijbehorende competenties.



Alle functies binnen WerkSaam zijn onderverdeeld in 4 rollen. Doordat de rollen dezelfde competenties hebben, zou het voor medewerkers makkelijker moeten zijn om van functie te veranderen of tijdelijk taken van een andere functie te doen zonder dat hiervoor meteen een functiewaarderingstraject moet worden ingezet. Dit maakt de organisatie flexibel. Het idee was goed, maar rollen hebben geen arbeidsrechtelijke status. Hierdoor moet er altijd een functiehuis blijven bestaan naast de rollen.

In de discussie over rollen en functies kwam naar voren dat er eigenlijk veel onvrede was over de functiewaarderingssystematiek van de AWVN[2]. Daarom is er gekeken naar een ander functiewaarderingssysteem dat beter bij WerkSaam past.

4.1 HR21 voor stafmedewerkers

In 2021 is onderzocht welke mogelijkheden er zijn om anders met functies om te gaan en tot meer generieke functiebeschrijvingen te komen. De functiebeschrijvingen zijn met de systematiek van de AWVN generieker te maken door met functiefamilies te gaan werken. Tijdens de brainstormgesprekken met het MT is ook de mogelijkheid geopperd om te kijken naar het functie- en waarderingssysteem van de VNG, HR21. HR21 heeft ten opzichte van de systematiek van de AWVN-voordelen omdat het om functies gaat die passen in een gemeentelijke organisatie en dus vergelijkbaar zijn met WerkSaam. HR21 kent minder onderhoud, omdat de functies generiek zijn beschreven. Het systeem is eenvoudiger in het gebruik, omdat intern HR-medewerkers zijn opgeleid die het systeem kunnen hanteren en de kosten zijn lager dan het lidmaatschap van de AWVN. De verwachting is dat het systeem in de loop van 2022 volledig is geïmplementeerd.

Functiewaardering 2021

Evengoed heeft er in 2021 onderhoud plaatsgevonden aan het functiehuis voor staf- en leidinggevende medewerkers. Een aantal functies is aangepast en een paar nieuwe functies zijn beschreven en gewaardeerd, te weten:

- Voorman wordt werkbegeleider
- Manager Inkomen

[2] Algemene Werkgeversvereniging Nederland

4.2 Functiehuis vernieuwen voor de Wsw-medewerkers

Het huidige functiehuis voor de Sociale werkvoorziening is uit 1998. Het functiehuis is dus sterk verouderd en voorziet niet in de huidige behoefte. Het toekennen van een nieuwe functie is nu niet mogelijk en veel medewerkers herkennen zich niet meer in hun eigen functiebeschrijving.

In 2019 is gestart met de voorbereidingen op een nieuw en modern functiehuis voor de Wsw. In maart 2020 is de functiewaarderingsregeling voor de Wsw door het managementteam (MT) akkoord bevonden en ook de OR heeft met de regeling in april 2021 ingestemd. Aan de hand van de beschreven procedure in de regeling zijn 5 generieke functiebeschrijvingen gemaakt en ter waardering voorgelegd aan een externe commissie. Begin 2022 worden de functiebeschrijvingen en waarderingen voorgelegd aan het MT. Daarna krijgen de medewerkers een functie toegewezen.



4.3 Functiehuis voor de medewerkers die vallen onder Cao 'Aan de slag'

Met ingang van 1 juli 2021 is er een nieuwe Cao, de Cao 'Aan de slag'. Dit is een Cao voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Het is dus een Cao voor beschutwerkers en voor mensen die vallen onder de Banenafspraak. In de Cao zijn functieprofielen opgenomen. De taken die de medewerkers binnen WerkSaam uitvoeren zijn geïnventariseerd en ingedeeld in de functieprofielen. Vervolgens zijn de functiebeschrijvingen vastgesteld door het MT. Begin 2022 krijgen alle medewerkers een functie toegekend. De ervaringsjaren die ze al hebben, worden daarbij meegenomen.

5. Instroom: arbeidsvoorwaarden

Arbeids-voorwaarden

5.1 Arbeidsvoorwaarden: Stafmedewerkers cao SGO volgers

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en nieuwe Cao SGO



Op 1 januari 2020 trad de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking. De belangrijkste gevolgen zijn dat de arbeidsrechtelijke (rechts)positie van ambtenaren gelijk is aan die van werknemers in het private bedrijfsleven. Gemeentelijke organisaties zoals WerkSaam hebben nu een eigen cao, de cao SGO. De cao SGO heeft dezelfde arbeidsvoorwaarden als de cao Gemeenten. Eind 2021 was er overeenstemming tussen bonden en de VNG over een nieuwe Cao.

Toekenningen beloning voor uitstekend functioneren of bijzondere prestatie

Met ingang van 1 januari 2020 is het nieuwe beloningsbeleid ingegaan. Een medewerker komt voor een bijzondere beloning in aanmerking wanneer hij een bepaalde toegevoegde waarde heeft laten zien. Bijvoorbeeld een project afgerond, een nieuw werkproces geïmplementeerd of een zieke collega vervangen.
De bijzondere beloning kan door de leidinggevende of een collega worden voorgesteld en wordt uitgekeerd in de vorm van een cadeau of belevenis, met een maximaal bedrag van € 500,-. In 2020 moesten leidinggevenden nog wennen aan deze nieuwe manier van belonen en was het aantal beperkt. In 2021 zien we dat het aantal beloningen toeneemt.

Reiskosten- en thuiswerkvergoeding

Een vaste belastingvrije reiskostenvergoeding mag normaal gesproken tot 6 weken na verandering van het reisgedrag doorlopen op basis van de oude situatie. Door de coronamaatregelen veranderde het reisgedrag van veel medewerkers. In 2021 is de vaste reiskostenvergoeding voor stafmedewerkers komen te vervallen en worden reiskosten vergoed op basis van declaratie. Vooruitlopend op de afspraken in de cao heeft WerkSaam een thuiswerkvergoeding van € 2,- per dag ingevoerd.

5.2 Arbeidsvoorwaarden medewerkers SW en BW

Cao SW

De cao Sociale Werkvoorziening (SW) is in 2021 vastgesteld en heeft een looptijd van 5 jaar tot en met 31 december 2025.

In de nieuwe cao is opgenomen dat medewerkers twee jaar voor de pensioenleeftijd kunnen stoppen via de regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Medewerkers krijgen een loonsverhoging per 1 juli 2021 met 0,96% en extra seniorenverlof bij 64 jaar om 2/5 minder te gaan werken onder doorbetaling van 92,5% van het salaris.

Cao Beschut per 1 juli 2021

Per 1 juli 2021 is er voor de beschut medewerker een cao. Deze cao heet 'Aan de slag'. De invoering is soepel verlopen dankzij een goede samenwerkende projectgroep waar ook de OR in was vertegenwoordigd.

De beschut medewerker:

- krijgt een 37-urige werkweek;
- gaat pensioen opbouwen;
- ontvangt loon volgens een salarisschaal waardoor je loon na een aantal ervaringsjaren wat omhoog gaat;
- krijgt een week verlof erbij;
- heeft een terugkeergarantie van twee jaar als het niet lukt bij een andere werkgever.



5.3 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)



In 2019 kreeg WerkSaam te maken met een nieuwe wet, namelijk de WAB. De wet heeft als doel om de kloof tussen flexibele medewerkers en vaste medewerkers te verkleinen. Medewerkers die niet gebonden zijn aan een cao en gedetacheerd zijn, hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij WerkSaam Verloning werken Beschut medewerkers tot 1 juli 2021 zonder cao. Volgens de WAB moet in de periode van 1 januari 2021 tot 1 juli 2021 de cao voor de Wsw worden toegepast. Dit bleek voor

veel beschut werken medewerkers financieel ongunstig. Met instemming van de ondernemingsraad is besloten om de WAB voor deze periode niet toe te passen.

5.4 Vastgestelde regelingen in 2021

Ons bestuur heeft in 2021 diverse regelingen voor medewerkers vastgesteld. De regelingen zijn vervolgens gepubliceerd op overheid.nl.

Regeling	Datum DB-vergadering
Stageregeling WerkSaam Westfriesland	8 april 2021
Privacybeleid WerkSaam Westfriesland	12 mei 2021
Regeling Tijd en plaats onafhankelijk werken WerkSaam Westfriesland'	12 mei 2021
Voertuigregeling WerkSaam Westfriesland	12 mei 2021
Regeling Verzuim WerkSaam Westfriesland	10 juni 2021
Invoering cao Aan de slag • Overgangsregeling invoering cao Aan de slag • Toepassing WAB over 1 januari tot 1 juli 2021 voor Beschut werkers	8 juli 2021
Reiskostenregeling woon-werkverkeer en dienstreizen WerkSaam Westfriesland	8 juli 2021
Regeling Thuiswerkvergoeding WerkSaam Westfriesland	8 juli 2021
Regeling Verlof WerkSaam Westfriesland	9 september 2021
Gewijzigde regelingen als gevolg van cao Aan de slag a. Fietsregeling WerkSaam Westfriesland b. Geschillenregeling WerkSaam Westfriesland	9 september 2021
Regeling toegang tot account gebruiker	9 september 2021
Reiskostenregeling Woon-werkverkeer en dienstreizen WerkSaam Westfriesland medewerkers cao Wsw en cao Aan de slag	14 oktober 2021
Regeling Functiewaardering Wsw WerkSaam Westfriesland	14 oktober 2021
Regeling (uitkering) bijzondere gebeurtenissen WerkSaam Westfriesland	9 december 2021

6. Doorstroom: duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid

WerkSaam maakt werk van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van onze medewerkers. We willen graag meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit.
Tegelijkertijd vragen economische en technologische ontwikkelingen om wendbaarheid, flexibiliteit en aanpassingsvermogen. We moeten zorgen dat we fit blijven voor het steeds sneller veranderende werk en omgeving. Kortom dit vraagt om aandacht voor duurzame inzetbaarheid in een gezonde werkomgeving. Dit doen we door aandacht te besteden aan:

Ken je medewerker | **Integriteit en gedrag** | **Gezondheid en veiligheid**

6.1 Doorstroom: ken je medewerker

Ken je medewerker

Ken je cliënt is één van de belangrijke uitgangspunten van WerkSaam. Dit geldt natuurlijk ook voor je medewerkers.

6.1.1 Doorstroom: Ken je medewerker, wie zijn wij in cijfers?

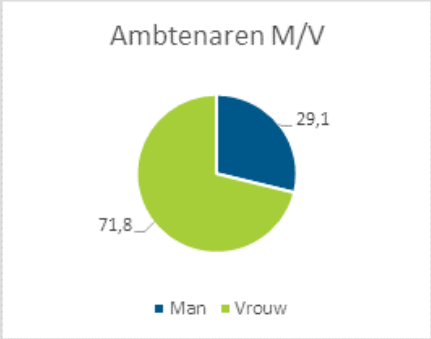
Kengetallen

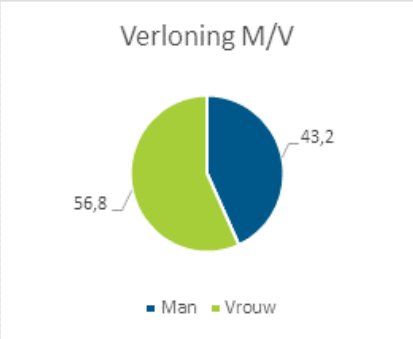
In het jaar 2021 werkten zo'n 848 medewerkers voor WerkSaam. Gemiddeld 58% daarvan is man, en 42% is vrouw. Daarnaast werkten er in 2021 gemiddeld zo'n 90 medewerkers via een payrollbedrijf bij WerkSaam en hadden we gemiddeld 39 inhuurkrachten.

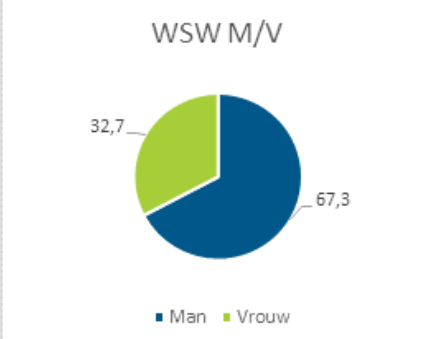
Op 1 januari 2021		Op 31 december 2021	
Per regeling AMB, Wsw, WVambt en Beschut			
Regeling	**Aantal van Pers.**	**Regeling**	**Aantal van Pers.**
AMB	**106**	**AMB**	**100**
M	32	M	28
V	76	V	72
Wsw	**501**	**Wsw**	**477**
M	337	M	321
V	164	V	156
WVambt	**133**	**WVambt**	**147**
M	59	M	62
V	74	V	85
Beschut	**111**	**Beschut**	**121**
M	72	M	74
V	39	V	47
Eindtotaal	**851**	**Eindtotaal**	**845**

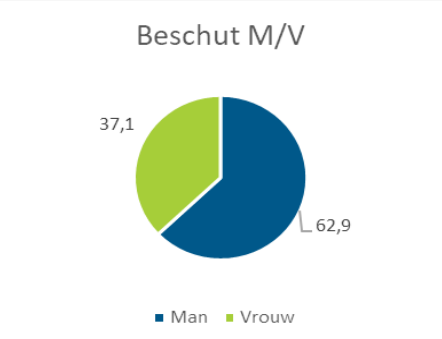
Verhouding man/vrouw:

Gemiddeld gezien is het aantal mannen bij WerkSaam in 2021 gestegen ten opzichte van het aantal vrouwen. Er zijn grote verschillen per doelgroep. Bij de ambtenaren en Verloning zijn de vrouwen in de meerderheid. Bij de Wsw en Beschut werkers zijn de mannen in de meerderheid.





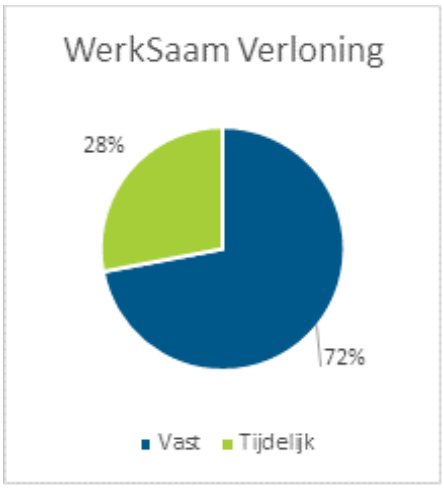


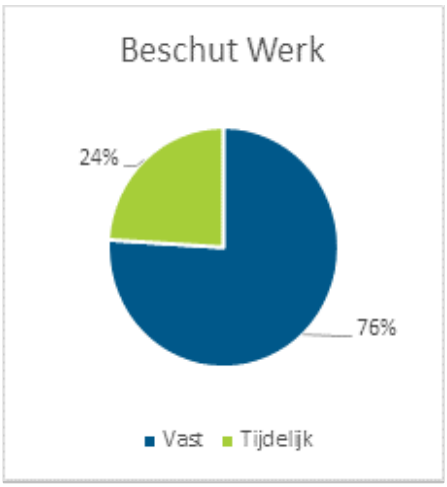


Vast/tijdelijk:

Alle ambtenaren bij WerkSaam hebben een vaste aanstelling. De Wsw-medewerkers zijn ook bijna allemaal in vaste dienst, in het jaar 2021 hadden we drie Wsw-medewerkers in tijdelijke dienst.

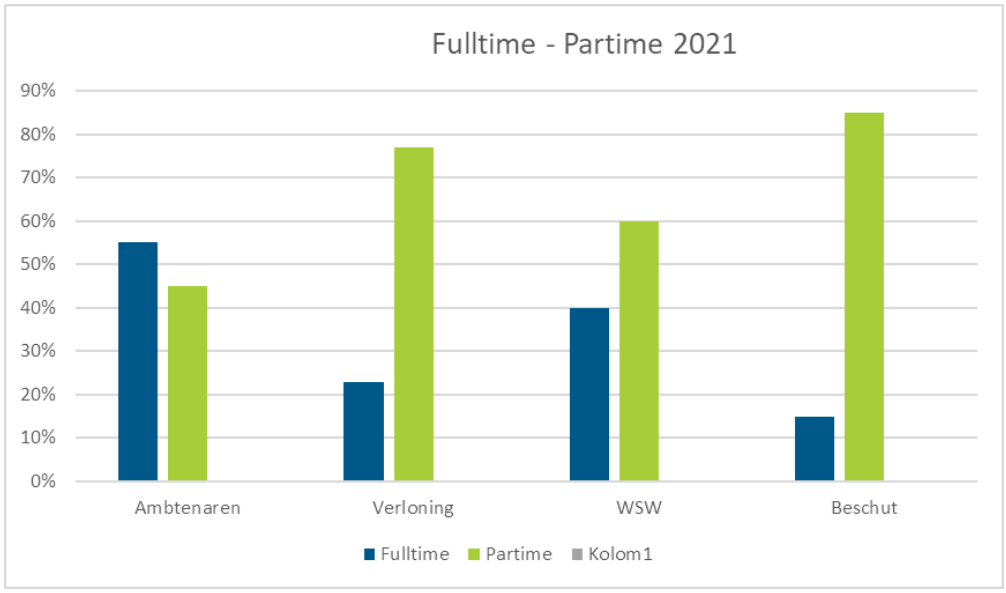
Bij de stafmedewerkers die via WerkSaam Verloning werken heeft 28% een tijdelijk dienstverband. Bij Beschut heeft 24% een tijdelijk dienstverband.





Fulltime/ Parttime:

De meeste medewerkers bij WerkSaam werken parttime. Dit is vooral bij de Wsw-doelgroep en bij Beschut Werk zichtbaar.



In dienst – uit dienst

Hieronder staat het aantal medewerkers die in het jaar 2021 uit dienst is gegaan, en in dienst is gekomen.

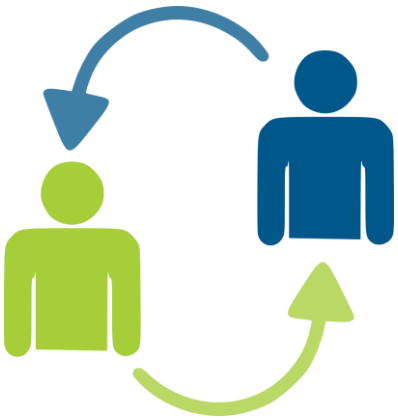
Uit dienst in 2021		In dienst in 2021	
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
AMB	7	AMB	0
Wsw	31	Wsw	4
WVambt	18	WVambt	36
Beschut	16	Beschut	29
Eindtotaal	72	Eindtotaal	69

Begeleid werken in het kader van Wsw

Via de constructie 'begeleid werken' werken Wsw'ers bij reguliere werkgevers. Op hen zijn dan de arbeidsvoorwaarden van die werkgever van toepassing. Hoewel WerkSaam dus niet meer hun werkgever is, nemen we wel het aantal begeleid werkers op in dit sociaal jaarverslag. Dit omdat zij op grond van de Participatiewet een terugkeergarantie hebben naar de Wsw.

Op 1 januari 2021 werkten 60 begeleid werkers via WerkSaam.
Op 31 december 2021 werkten 53 begeleid werkers via WerkSaam.

6.1.2 Doorstroom: ken je medewerker: het Ontwikkelgesprek

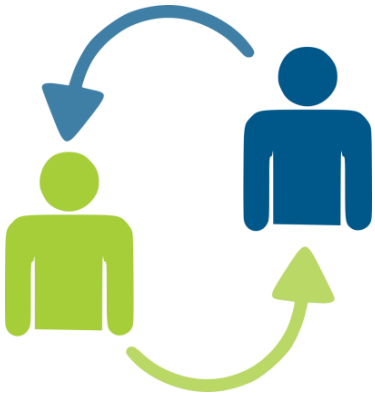


Om gezonde, betrokken en productieve medewerkers te hebben, moet je ze echt kennen. Weten wat hen drijft en hoe ze zich willen ontwikkelen. Maar ook weten wat er buiten het werk om speelt en hoe het werk eventueel aan te passen is naar de thuissituatie of de leeftijdsfase. In 2021 is het ontwikkelgesprek geëvalueerd. Hieruit kwam het volgende naar voren:

Over het algemeen vinden medewerkers het niet moeilijk om het Ontwikkelgesprek voor te bereiden en de tools te vinden. Toch vinden sommigen het lastig om te bedenken waar ze het over willen hebben. Van de 113 medewerkers die de enquête hebben ingevuld heeft 28% een Ontwikkelgesprek gehad. De overige 72% geeft vooral aan geen behoefte of tijd hiervoor te hebben gehad. Het lijkt dat er nog vaak wordt gedacht dat het Ontwikkelgesprek over ambities moet gaan. Opvallend veel medewerkers denken dat ze op een uitnodiging van hun leidinggevende moeten wachten. Daarnaast leeft bij sommige leidinggevenden het idee dat zij zelf geen initiatief mogen

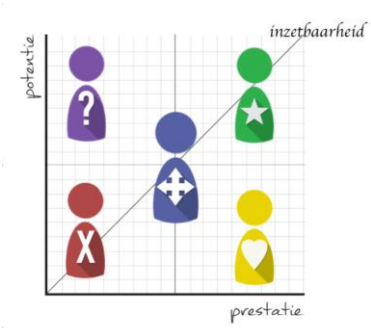
nemen voor het Ontwikkelgesprek. Het lijkt dat er in sommige gevallen dus op elkaar wordt gewacht. Omdat er relatief weinig ontwikkelgesprekken worden gehouden, wordt in 2022 gekeken naar aanpassing van het instrument.

6.1.3 Doorstroom: ken je medewerker: het Werkplezier- en Ontwikkelgesprek voor SW en Beschut



In 2021 zijn we gestart met de Werkplezier- en Ontwikkel-gesprekken met SW- en Beschut werkers.
In een gesprek tussen de teamleider en de medewerker wordt besproken hoe het met iemand gaat. En er worden ontwikkelpunten vastgesteld en van daaruit gekeken hoe deze vorm en inhoud kunnen krijgen. Meer dan 80% van de medewerkers heeft afgelopen jaar zijn gesprek gehad. In 2022 wordt het verder gecontinueerd.

6.1.4 Doorstroom: ken je medewerker: Strategische personeelsplanning



Hebben we op dit moment de juiste medewerkers bij WerkSaam en zijn dat ook de medewerkers die we in de toekomst nodig? Dit vraagt om een strategische personeelsplanning en daarvoor hebben we de Human Navigator. Met deze tool kunnen we op een professionele manier de ontwikkelmogelijkheden van onze medewerkers ten opzichte van de organisatie in kaart brengen: oftewel een Vlootschouw houden. In 2021 is de Human Navigator verder gevuld door leidinggevenden en de uitkomsten besproken met de medewerkers.

6.1.5 Doorstroom: ken je medewerker: opleidingen



Ook in 2021 zorgde corona ervoor dat er nog steeds minder fysiek getraind kon worden. Toch zijn er fysiek en online nog trainingen geweest bijvoorbeeld de training ter voorbereiding van de nieuwe Wet Inburgering en een leergang Ondernemersregisseur. Ook volgde een groepje coaches een gatekeepertraining vanwege toenemende depressie en suïcide, met name onder jongeren (als gevolg van corona). Binnen de afdeling Arbeid is er na verschillende interne verschuivingen ingezet op teambuildingtrainingen.

Interne trainers hebben grote groepen collega's nog verder meegenomen in de overstap naar Office 365, de Participatiewet en Klare Taal. Nieuwe coaches kregen een uitgebreide Participatiewet-training aangeboden waar andere afdelingen een compacte samenvatting op hoofdlijnen konden volgen.



Bij het leer-werkbedrijf Schoonmaak werd er verder gewerkt aan de kwaliteit en certificering. Na het bereiken van o.a. 100% EU Ecolabel in 2021 wordt in 2022 doorgepakt op ISO 9001 en ISO 14001. Met deze labels kan WerkSaam aantonen dat we aan de eisen van onze opdrachtgevers en toezichthouders voldoen, specifiek op maatschappelijke thema's als milieu en milieuwetgeving. Hiermee bewijst WerkSaam een betrouwbare partner te zijn in schoonmaakland. Natuurlijk wordt dit alles ondersteund en aangejaagd door gedegen opleiding en training. In 2021 startte de basiscursus schoonmaak (voor medewerkers èn cliënten). Deze vakopleiding is een branche erkende opleiding die in 2022 wordt voortgezet met de tweede groep cursisten.

Er waren ook grotere opleidingen voor individuele medewerkers of functiegroepen, zoals een opleiding tot jobcoach. Meerdere medewerkers hebben ook gebruik gemaakt van assessments en kleinere cursussen en congressen.

In 2021 is gestart met de nieuwe werkwijze van Methodisch Re-integreren. Vanuit Beleid en Kwaliteit zijn in samenwerking met Opleidingen interne trainingen gemaakt en



gegeven. Onder de titel 'Cliënt en coach aan zet' hebben alle collega's die cliënten begeleiden naar werk deze training gevolgd.
Hier achteraan hebben zij ook de training motiverende gespreksvoering gevolgd waarmee er weer een flinke boost aan de kwaliteit is gegeven.
Het Actualiteitencollege is dit jaar weer breed gevolgd en de Impact Habits training is door een aantal groepen gevolgd.
Het bedrag dat begroot was voor opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling is in 2021 uitgegeven.



Aan opleidingen voor Wsw-medewerkers is in 2021 meer uitgegeven van begroot. Dit was nodig voor standaard cursussen als EPT/Heftruck en motorkettingzaag, bosmaaien, BHV en EHBO, VOG's en taxi-passen.

Er is extra geïnvesteerd door een vervolg in te zetten op de training Taal op de werkvloer, uitgerold vanuit de Campus en er startte een uitgebreid scholingstraject Beter Communiceren op de werkvloer. Dit

traject is deels gesubsidieerd en loopt nog door in 2022. In totaal volgen 40 medewerkers training waarbij zij onder andere leren hoe zij zich op de werkvloer beter kunnen verwoorden in allerlei situaties. Individueel werden er opleidingen gevolgd in de beveiliging, schoonmaak en natuurbescherming.
Het jaar 2021 heeft een boost gegeven om veel meer en structureel in te zetten op opleiden en ontwikkelen van de SW-medewerkers. Dit wordt zeker voortgezet in 2022 en verder.

6.1.7 Doorstroom: ken je medewerker: Medewerkerstevredenheid

Bij WerkSaam houden we om de 2 jaar Medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO). In 2021 was er geen meting.

6.1.8 Doorstroom: ken je medewerker: generatiepact

Sinds 1 januari 2017 kunnen oudere medewerkers gebruik maken van de regeling Generatiepact. Het MT ziet deze regeling niet als het antwoord op "gezond en fit de eindstreep halen" en wil het generatiepact afschaffen. Omdat het Lokaal Overleg de mogelijkheden vanuit de Cao als alternatief te beperkt vindt, is de regeling voorlopig voortgezet.:

- In 2021 hebben 4 nieuwe medewerkers gebruik gemaakt van de regeling.
- Totaal maken 21 medewerkers gebruik van de regeling in 2021, die bij elkaar 127 uur hebben ingeleverd.
- 1 medewerker die gebruikmaakte van de regeling (met 9 uur) is in de loop van 2021 met vervroegd pensioen gegaan.
- Het totaal aantal medewerkers dat gebruik maakt van de regeling is daarmee gestegen in vergelijking met voorgaande jaren. Dat komt met name doordat er minder mensen met (vervroegd) pensioen zijn gegaan dan de jaren daarvoor.



6.2 Doorstroom: Integriteit en gedrag

Integriteit en gedrag

Vanaf 1 januari 2020 vormt de Ambtenarenwet 2017 het nieuwe wettelijke kader voor het integriteitsbeleid van overheidswerkgevers. In 2019 is het integriteitsbeleid voor WerkSaam beschreven. Met een gedragscode. De regeling 'vertrouwenspersonen', de 'klachtenregeling' en de regeling 'melden vermoeden van een misstand' zijn aangepast. Niet alleen vanwege het integriteitsbeleid, maar ook op grond van het informatie-veiligheidsbeleid, moeten alle nieuwe medewerkers die een dienstverband aangeboden krijgen, een stageplaats of een leer-werkstage bij de staf bij indiensttreding een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) overleggen. Een VOG wordt ook aangevraagd voor SW- en Beschutmedewerkers als opdrachtgevers hier om vragen.
In 2021 hebben alle teams voorlichting gehad over het integriteitsbeleid en de gedragscode. In 2022 volgen verdiepende workshops om het onderwerp onder de aandacht en levendig te houden.



Naast integriteitsbeleid is WerkSaam gestart met de voorbereidingen op het beleid voor Diversiteit en Inclusie. Vanuit een aantal medewerkers is het signaal afgegeven dat zich met enige regelmaat situaties voordoen waarbij er sprake is van (soms onbedoelde/ onbewuste) discriminatie. Er is in 2021 een plan van aanpak opgesteld om te komen tot een integraal inclusiviteits- en diversiteitsbeleid voor WerkSaam, waarbij een indeling is gemaakt naar:

- Intern: hoe gaan we binnen WerkSaam met elkaar om (medewerkers onderling, werving & selectiebeleid, communicatie en omgang met cliënten). Dit is een onderdeel van ons integriteitsbeleid.
- Extern: wat zijn onze omgangsvormen en wat willen wij uitstralen (hoe profileren wij ons naar buiten, regels en afspraken met werkgevers, leveranciers en samenwerkingspartners).

6.3 Doorstroom: gezondheid & veiligheid

Gezondheid en veiligheid

Onder gezondheid en veiligheid valt alles wat te maken heeft met het arbobeleid.

6.3.1 Arbeidsomstandigheden: een veilige werkplek ondanks corona



In 2021 starten we met strenge maatregelen vanwege corona. In de zomer werden die versoepeld en aan het einde van het jaar hadden we weer een lockdown. De algemene maatregelen, zoals handen wassen en afstand houden en dergelijke zijn de hele periode van kracht geweest. Ook hadden we het hele jaar spatschermen en looproutes.



Na iedere persconferentie was er een overleg van het crisisteam. Daar werd steeds gekeken of de maatregelen voor WerkSaam weer aangescherpt of juist versoepeld konden worden. Grote uitbraken zijn voorkomen.

Op Wi en in teamoverleggen en dagstarts is veel aandacht geweest voor alle maatregelen. Maar ook voor gezond leven en bewegen, positieve berichten over vaccineren en tips en adviezen om thuiswerken op een goede manier te doen.

6.3.2 Arbeidsomstandigheden: altijd een veilige werkplek

Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Op de valreep in 2020 is de Risico-Inventarisatie & Evaluatie met het bijbehorende plan van aanpak vastgesteld. Daaraan voorafgaand was het voor de projectgroep RI&E een hele klus om alle arbeidsrisico's van WerkSaam in kaart te brengen. De projectgroep heeft hierbij hulp gekregen van ongeveer 25 medewerkers uit de hele organisatie. De medewerkers kennen de werkvloer immers het beste, dus ook de risico's.

Mooi om te zien was dat er gedurende het jaar verschillende zaken al opgepakt werden. Zo zijn een aantal toiletten vernieuwd en zijn er extra kluisjes gekomen. Daarbij ging WerkSaam vanaf het eerste begin zeer serieus om met het coronavirus. Er werden allerlei maatregelen ingevoerd om te voorkomen dat het virus zich onder de medewerkers verspreidde.

Een groot deel van de geïnventariseerde knelpunten wordt opgenomen in het huisvestingsplan. Zo rond maart/april 2020 was de verbouwing van vleugel 1 gereed. Deze nieuwe situatie is meteen meegenomen in de RI&E.

Inmiddels heeft ook (januari 2021) de ondernemingsraad ingestemd met de RI&E én Plan van Aanpak. Dit betekent dat WerkSaam vanaf 2021 aan de slag kan met het uitvoeren van het Plan van Aanpak.

Arbeidsomstandigheden thuiswerken

Sinds de coronacrisis hebben de medewerkers, van wie het werk het toelaat, zo veel mogelijk thuisgewerkt. Om het thuiswerken te ondersteunen is de regeling Tijd- en Plaats Onafhankelijk Werken ingevoerd. In deze regeling zijn alle afspraken opgenomen die bij thuis- of op een andere locatie met het gebruik van digitale middelen werken, van toepassing zijn.

In 2021 heeft WerkSaam ervoor gezorgd dat thuiswerkers: een werkplek thuis hebben die voldoet aan de Arbo voorschriften. Ze zijn goed voorgelicht over de arbeidsrisico's van thuiswerken en goed op de hoogte van maatregelen ter voorkoming en beperking van uitval.

Arbeidsomstandigheden leer-werkbedrijven

Om het werk te vergemakkelijken is er nog een nieuwe elektrische palletheffer aangeschaft. Er zijn meerdere ergonomische middelen voor de beperking van geluid en omgevingsprikkels aangeschaft. En verder zijn er voorbereidingen getroffen voor de totale vervanging van de lockers op de non-foodafdeling in 2022.





Voedselveiligheidscertificaat

In oktober is er door Skal (toezichthouder op biologische producten) een externe audit uitgevoerd. De uitkomst is dat we voldoen aan alle eisen om biologische producten te verpakken. Ieder bedrijf dat biologische levensmiddelen en diervoeders verpakt, moet hiervoor zijn gecertificeerd. Het certificaat voor FSSC22000 is geauditeerd en weer verlengd.

Dagstart en digi borden

De afdelingen bij Verpakken beginnen iedere dag met een zogenaamde dagstart. Ook de digi borden worden intensiever gebruikt. Dat alles om de medewerkers bij te praten over verschillende zaken. Vooral de zaken rondom corona waren ook dit jaar een hot item.

Effectief leidinggeven

De bedrijfsleiders, teamleiders, werkbegeleiders en HR-adviseurs hebben in 2020 10 dagdelen een training gevolgd. Er worden voorbereidingen getroffen voor een vervolg in 2022. De groep wordt uitgebreid met jobcoaches en trajectbegeleiders.

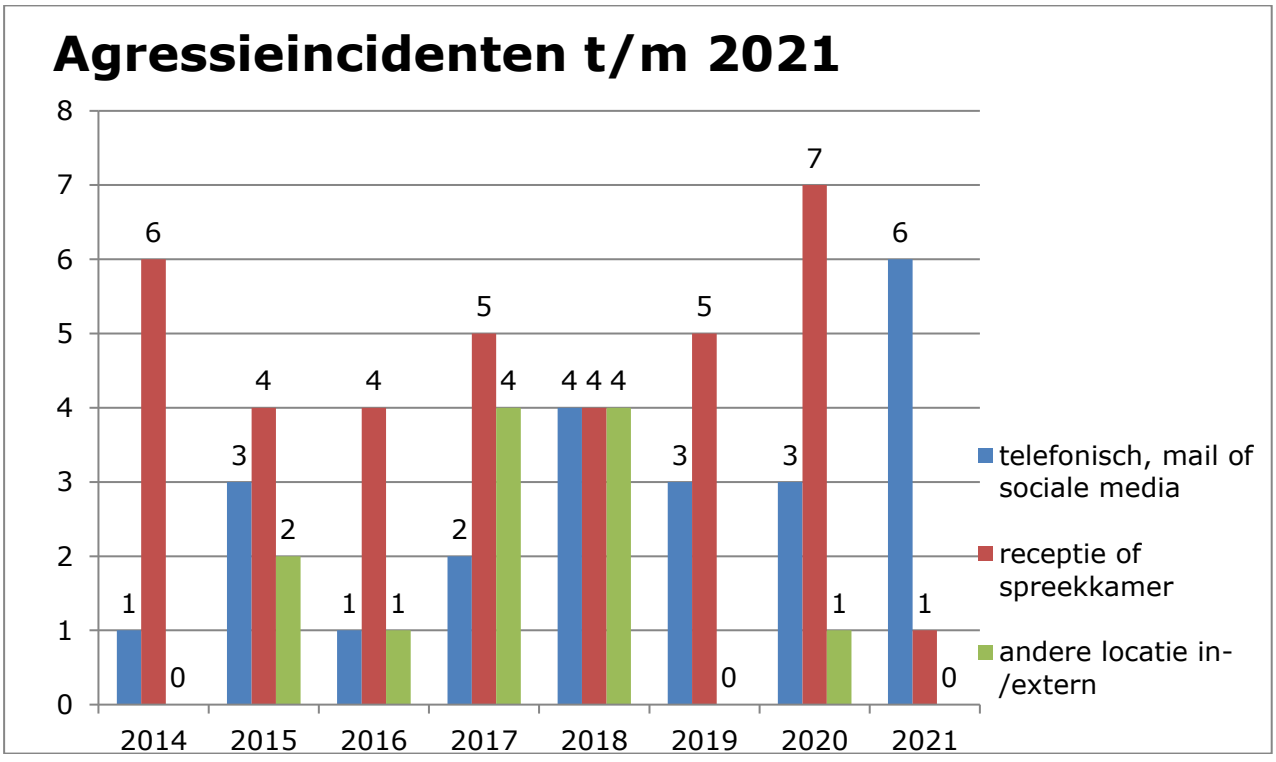
Catering

Mede door corona is er in 2021 een interne bezorgdienst gekomen voor stafmedewerkers die een heerlijke lunch op hun werkplek bezorgd krijgen.

6.3.3 Arbeidsomstandigheden: Agressie en bedrijfsongevallen

Agressie

In 2021 zijn er 7 agressie incidenten gemeld. Hiervan waren 4 incidenten via de telefoon, 1 via mail, 1 via Instagram en 1 bij de receptie. We zien een verschuiving naar andere vormen van contact.



Bezetting AIT

De samenwerking tussen AIT en BHV heeft ook in 2021 gezorgd voor een prima bezetting. Het aantal incidenten dat is gemeld, is lager en slechts 1 keer is een pandverbod opgelegd. Alle incidenten zijn zonder fysieke schade opgelost, bij enkele incidenten was de impact voor de collega's die te maken kregen met agressie en intimidatie behoorlijk. Voor deze medewerkers is de nazorg is geregeld

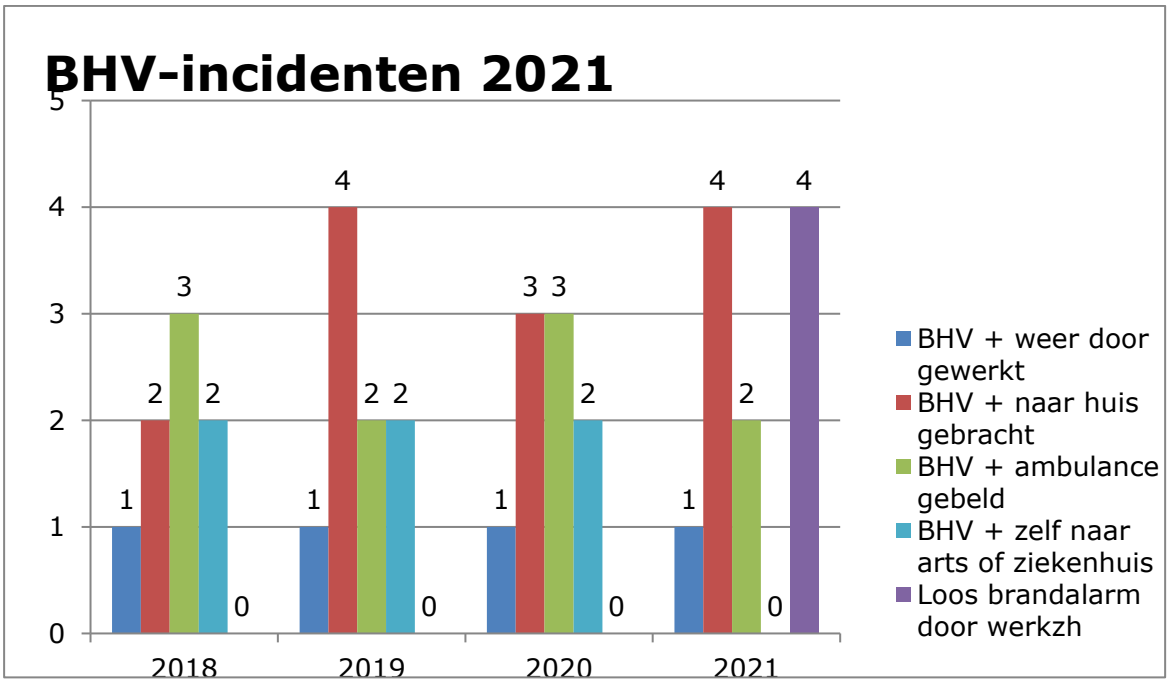
Tweemaal was er interne agressie op de afdeling, deze incidenten zijn opgevangen en afgehandeld binnen de afdeling en met hulp van de leidinggevenden. Ook hier is nazorg georganiseerd, via externe hulpverlening en zijn maatregelen getroffen.

Oefening en training

In 2021 werd, vanwege de coronamaatregelen, minder en aangepast getraind en niet intern geoefend.

Incidenten BHV:

In 2021 waren er 11 incidenten waarvan de afloop in veel gevallen niet al te ernstig bleek maar in enkele gevallen medische hulp nodig was in het ziekenhuis. Ook zijn er 2 incidenten bij externe werkgevers gemeld, iets wat wij ook graag in beeld hebben. In 4 gevallen zijn maatregelen getroffen om herhaling te voorkomen.



Bezetting BHV

Ook de bezetting van de BHV was in 2021 goed geregeld. Vooral door de samenwerking met het AIT.

Oefening en training

Net als bij het AIT werd vanwege de coronamaatregelen minder en aangepast getraind en niet intern geoefend. De jaarlijkse ontruimingsoefening is daarom ook niet doorgegaan.

6.3.4 Arbeidsomstandigheden: Verzuim



De ervaringen opgedaan in 2021 met werken in taakdelegatie tussen bedrijfsarts en verzuimcoördinator zijn zeer positief geweest. We wisten elkaar goed en vaak te vinden wat met name ten goede kwam van de preventie, het verkorten van verzuimduur maar ook het naleven van de Wet Poortwachter. Het reguliere spreekuur van de bedrijfsarts is in 2021 365 keer bezocht. Die van de verzuimcoördinator 474 keer. Naast dit reguliere spreekuur hebben medewerkers zelf 25 keer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om preventief en soms anoniem de bedrijfsarts of verzuimcoördinator te spreken.
Door de coronacrisis heeft de verzuimcoördinator in 2021 gedeeltelijk spreekuren telefonisch gehouden. Bijna het hele jaar door, sinds september 2020, is er een corona inloopspreekuurtje iedere dinsdag (bedrijfsarts) en donderdag (verzuimcoördinator) gehouden. Het Sociaal Medisch Team (overleg tussen bedrijfsarts en leidinggevenden, soms in het bijzijn van een jobcoach) is niet structureel maar naar behoefte het hele jaar door gehouden.

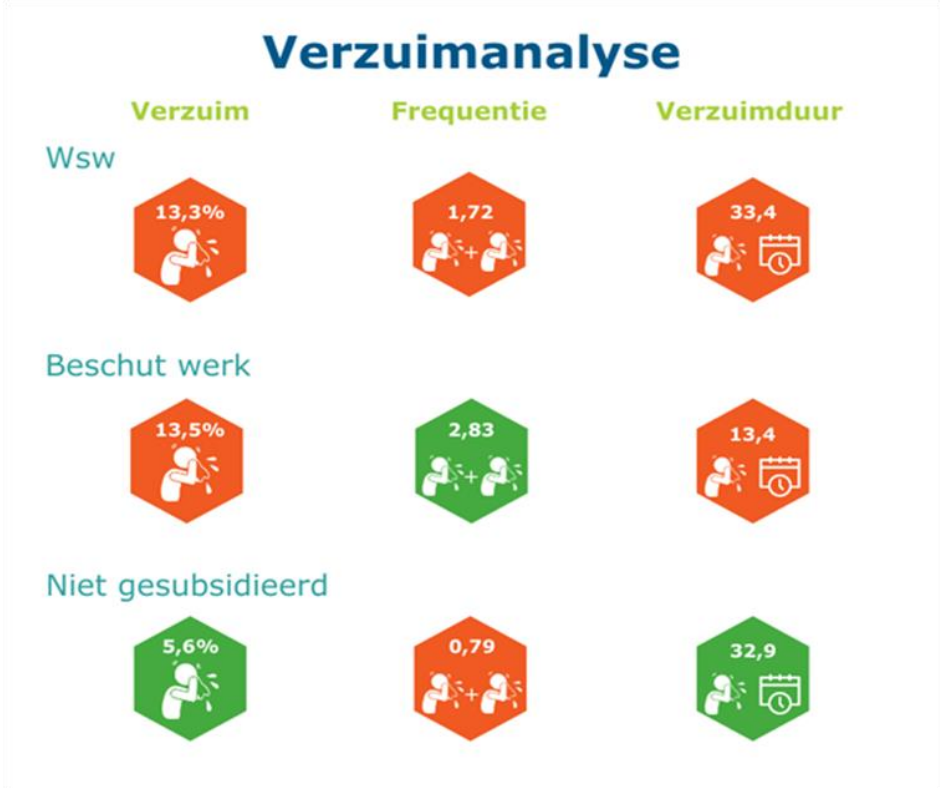
Covid-19 en effecten op verzuim 2021

Uit de benchmark over de effecten van Covid-19 op het verzuim blijkt dat door veel variatie in het beleid van de SW-bedrijven rond Covid-19 geen harde uitspraken gedaan kunnen worden.
Wel is door de bedrijfsarts en verzuimcoördinator het volgende geobserveerd:

- Meer ziekmeldingen door reële klachten (risicogroepen) en angst voor besmetting.
- Achteruitgang in gezondheid door uitgestelde zorg.
- Achterblijven in herstel doordat re-integratietrajecten stil zijn gevallen.
- Toename van psychische klachten en eenzaamheid door de lange duur van de maatregelen tegen Covid-19.

Verzuimgegevens 2021

In 2021 had WerkSaam, over het algemeen het meeste last van langdurig verzuim. Maar ook kortdurend frequent verzuim kwam weer vaker voor. Hierin volgen we de landelijke ontwikkelingen, er zijn landelijk gemiddeld 6x zoveel ziekmeldingen binnengekomen als gebruikelijk.



BeweegSaam!



Voorkomen van verzuim kan door bewegen en gezonde voeding. Ondanks alle coronamaatregelen heeft Team BeweegSaam! haar werkzaamheden in 2021 weer gedeeltelijk hervat. In januari is gestart met Ommetje, een app van de Hartstichting, waarmee je met anderen wandelt maar toch alleen. Je krijgt punten voor elke keer dat je wandelt. Hiermee wilde Team BeweegSaam! medewerkers stimuleren om meer te gaan wandelen. Elke maand opnieuw kon er iets gewonnen worden wat leidde tot een aantal zeer fanatieke wandelaars. Al met al deden zo'n 70 medewerkers mee met Ommetje.

Veel medewerkers werkten thuis in 2021. Daarom is er de online workshop 'Thuiswerken en Vitaliteit' aangeboden. Deze is bezocht door ongeveer 30 kantoormedewerkers.

In september deed WerkSaam mee met de Nationale Vitaliteitsweek. Een week met gezonde voeding, (online) workshops en een sport- en spelmiddag. Alles in aangepaste vorm maar niet minder leuk. Er kwamen zo'n 80 medewerkers af op de sport- en spelmiddag welke werd geopend met een spectaculaire jongleer act. Naast jongleren (WerkSaam heeft verrassend veel talent!) was er bootcamp, yoga en boksen.



De catering heeft ons, in samenwerking met team BeweegSaam, de hele week voorzien van gezonde tussendoortjes en een gezonde lunch.

WerkSaam rookvrij!!

Het vorige kabinet heeft besloten dat alle overheidsgebouwen in 2040 rookvrij moeten zijn. WerkSaam wil niet zo lang wachten. In 2021 is een projectgroep gestart om WerkSaam, zowel binnen in het gebouw als buiten op het hele terrein, rookvrij te laten zijn.



Vanaf 1 april 2022 gaat de regeling in en mag er niet meer gerookt worden op het hele terrein van WerkSaam. Medewerkers hoeven niet te stoppen, maar voor wie dat wel wil biedt WerkSaam een cursus stoppen met roken aan. 12 collega's hebben zich hier in december 2021 voor opgegeven en als het goed is roken ze eind maart hun laatste sigaret.

6.3.5 Arbeidsomstandigheden: Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Arbeid en arbeidsomstandigheden kunnen risico's voor de gezondheid met zich meebrengen. Om dit te voorkomen heeft WerkSaam naast de verplichting op grond van de Arbowet een PAGO onderzoek aan haar medewerkers aan te bieden, ook een breder preventief medisch onderzoek (PMO) aangeboden. Want het PAGO is alleen gericht op de werk gerelateerde gezondheidsrisico's. Bij het PMO wordt ook gekeken naar de algehele lichamelijke en geestelijke gezondheid en de leefgewoonten van de medewerkers (roken, alcohol, voeding, bewegen et cetera). Het aanbieden van een PMO past in ons beleid omdat we streven naar blije, vitale en productieve medewerkers.

In september 2021 is tijdens het Nationale vitaliteitsweek een gecombineerd PAGO/PMO onder de titel 'PMO WerkSaam 2021' aan de medewerkers aangeboden.

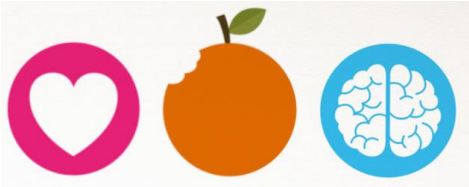
Medewerkers die hieraan mee hebben gedaan, hebben eerst een vragenlijst ingevuld om vervolgens een fysiek onderzoek te krijgen bestaande uit verschillende metingen: zoals gewicht, BMI, buikomtrek, vetpercentage, spier- en botmassa, lichaamsvocht, bloeddruk,

metabolische leeftijd, rusthartslag, cholesterolwaarde en bloedsuikerspiegel. Specifieke groepen medewerkers hebben ook de voor hun werk verplichte beeldscherm- en/of audiotesten gedaan. In het vervolg op een ingevulde vragenlijst en fysiek onderzoek kreeg iedere medewerker een individueel rapport, adviesgesprek en/of een doorverwijzing.

Respons

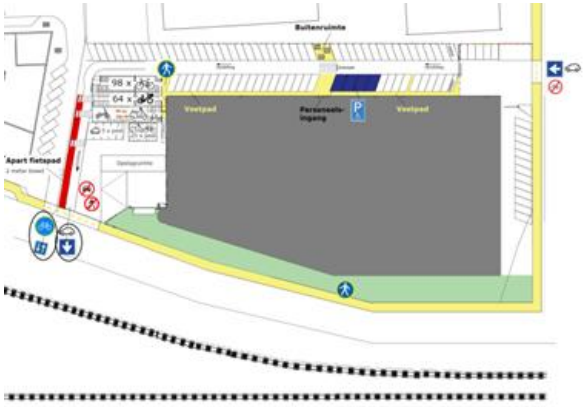
187 werknemers hebben zich aangemeld voor het PMO. 166 werknemers hebben een basis lichamelijk onderzoek gehad. Bij 125 medewerkers heeft er een visusonderzoek plaatsgevonden en bij 13 medewerkers een audiometrie onderzoek.

De resultaten kunt u lezen in bijlage 2



6.3.6 Arbeidsomstandigheden: Een veilige buitenruimte

In 2021 is gestart met een nieuwe indeling van de buitenruimte. Alles wordt opnieuw bestraat. In het kader van de veiligheid wordt het eenrichtingsverkeer en zijn er aparte paden voor fietsers en voetgangers. Er komen meer parkeerplaatsen voor auto's en de fietsenstalling is groter.





Bijlage 1:

De Ondernemingsraad in 2021

De ondernemingsraad heeft een bewogen jaar achter de rug. Veel advies- en instemmingsaanvragen over de meest uiteenlopende onderwerpen. Te veel om hier allemaal te benoemen. Hieronder een greep uit alle onderwerpen.



Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE)

WerkSaam is verplicht in kaart te brengen welke risico's de medewerkers lopen tijdens hun werk. Deze risico's staan in een RIE. Vervolgens moet WerkSaam maatregelen nemen om deze risico's weg te nemen of zo klein mogelijk te maken. Deze maatregelen staan in een Plan van Aanpak. De RIE moet ook actueel zijn. Toen WerkSaam in 2015 van start ging was er geen actuele RIE. De ondernemingsraad heeft meerder keren aangedrongen bij WerkSaam om de RIE opnieuw te maken. Dit is uiteindelijk gebeurd. De ondernemingsraad is er nauw bij betrokken geweest en heeft begin 2021 ingestemd.

Functiewaardering Wsw

De functiebeschrijvingen van de Wsw zijn verouderd en aan vernieuwing toe. Om dit te kunnen doen is de regeling functiewaardering Wsw gemaakt. Deze regeling is als het ware een werkwijze om een functie te beschrijven en te waarderen. De ondernemingsraad heeft ingestemd met deze regeling. De projectgroep 'SW in beeld' heeft ervoor gezorgd dat er nieuwe functiebeschrijvingen gaan komen. Deze projectgroep was weer een initiatief van de ondernemingsraad.

CAO 'Aan de slag'

Met ingang van 1 juli 2021 hebben de beschut medewerkers een cao. Een vrij magere cao, dat wel. Helaas kon de ondernemingsraad dáár weinig aan doen. Waar de ondernemingsraad wel invloed op had was de periode van 1 januari tot 1 juli. Volgens de

WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) moest in die periode de CAO Wsw toegepast worden. Dit pakte voor veel beschut medewerkers nogal ongunstig uit. De ondernemingsraad adviseerde de bestuurder én het Management Team (MT) om de WAB van 1 januari tot 1 juli niet toe te passen. Het MT heeft dit advies overgenomen.

WerkSaam rookvrij

In het laatste kwartaal van 2021 is WerkSaam rookvrij aan de orde geweest. Het plan was om WerkSaam vanaf 1 januari 2022 volledig rookvrij te maken. Binnen mocht natuurlijk al niet gerookt worden, buiten straks dus ook niet. De ondernemingsraad was niet tegen een rookvrij WerkSaam maar 1 januari was te snel. De medewerkers waren nog nauwelijks geïnformeerd en de hulp aan medewerkers die roken ontbrak. De datum is verschoven naar 1 april én medewerkers die willen stoppen gaan een training volgen.

Huisvestingsplan

Ook is het huisvestingsplan is in 2021 aan de orde geweest. De ondernemingsraad vond het een duidelijk plan en heeft positief geadviseerd. De ondernemingsraad houdt de eventuele gevolgen voor de medewerkers tijdens en na de verbouwing goed in de gaten.

Generatiepact

Het Generatiepact is een regeling voor oudere medewerkers (CAO SGO) om minder uren te kunnen werken. Zij houden hun pensioenopbouw en de uren die zij minder werken worden gedeeltelijk doorbetaald. In 2021 wilde WerkSaam het Generatiepact afschaffen. Toen was het Lokaal overleg aan zet. Dit is een overleg tussen onze werkgever en de vakbonden CNV en FNV. De werkgroep Arbeidsvoorwaarden, die onder de ondernemingsraad hangt, bereidt het Lokaal Overleg altijd voor. Deze werkgroep verzamelden veel argumenten om de werkgever te overtuigen dat afschaffen van het Generatiepact een slecht idee was. Deze argumenten zijn uiteindelijk door de werkgever overgenomen en daarom bestaat het Generatiepact nog steeds.

OR-panel

Een groep kritische maar enthousiaste medewerkers van WerkSaam denkt af en toe mee over lastige kwesties waar de ondernemingsraad mee te maken krijgt. Dit jaar waren dat het rookbeleid en de thuiswerkvergoeding. Deze medewerkers vormen het OR-panel. De ondernemingsraad hecht veel waarde aan de bijdrage van het OR-panel.

Bijlage 2:

De resultaten van het PMO

Respons

	Uitgenodigd	Respons	%
Vragenlijst Algemene gezondheid	112	105	93,8%
Vragenlijst Leefstijl	112	104	92,9%
Vragenlijst Werkvermogen	112	103	92%
Vragenlijst PSA	187	158	84,5%
Vragenlijst Thuiswerken	112	78	69,6%
Lichamelijk onderzoek	187	166	88,8%

De resultaten

Vragenlijst algemene gezondheidstoestand

	Kantoorpersoneel			Leer-werkbedrijven verpakken			Leer-werkbedrijven facilitair		
Fysiek functioneren	90,6%	9,4%	0%	60%	34,3%	5,7%	85%	10%	5%
Algemene gezondheidsbeleving	73%	27%	0%	42,9%	51,4%	5,7%	65%	35%	0%
Vitaliteit	58,8%	38,8%	2,4%	57,1%	40%	2,9%	45%	55%	0%
Sociaal functioneren	78,8%	21,2%	0%	74,3%	25,7%	0%	70%	30%	0%
Rolbeperking fysiek probleem	89,5%	3,5%	7%	62,8%	8,6%	28,6%	65%	20%	15%
Rolbeperking Emotioneel probleem	75,3%	17,7%	7%	88,6%	2,8%	8,6%	60%	20%	20%
Mentale gezondheid	77,6%	22,4%	0%	65,7%	34,3%	0%	65%	35%	0%
Pijn	91,7%	8,3%	0%	68,6%	31,4%	0%	90%	10%	0%

	Goed
	Matig
	Slecht

Vragenlijst leefstijl

	Kantoorpersoneel			Leer-werkbedrijven verpakken			Leer-werkbedrijven facilitair		
Beweging	33,3%	33,3%	33,4%	8,8%	29,4%	61,8%	15,8%	26,3%	57,9%
Roken	69%	19%	12%	74%	6%	20%	75%	15%	10%
Alcohol	72,6%	20,3%	7,1%	85,3%	11,8%	2,9%	79%	10,5%	10,5%
Voedingspatroon	26,2%	1,2%	72,6%	20,6%	11,8%	67,6%	57,9%	5,3%	36,8%
Slaap	100%	0%	0%	79,4%	0%	20,6%	100%	0%	0%

Vragenlijst Werkvermogen

	Kantoorpersoneel		
Fysiek werkvermogen	59,5%	16,7%	23,8%
Mentaal werkvermogen	66,7%	13,1%	20,2%

Toekomstperspectief	100%	0%	0%
Functie	87%	9,5%	3,5%
Opleiding en ontwikkeling	79,8%	0%	20,2%
Leidinggevende	89,9%	0%	10,7%
Arbeidsvoorwaarden	86,9%	0%	13,1%
Samenwerking en werksfeer	82,2%	9,5%	8,3%
Organisatie	88,1%	0%	11,9%

	Goed - tevreden
	Matig - deels tevreden
	Slecht - ontevreden

Vragenlijst PSA

	Kantoorpersoneel		Leer-werkbedrijven verpakken		Leer-werkbedrijven facilitair	
Agressie	36,9%	63,1%	55,9%	44,1%	35%	65%
Discriminatie	92,9%	7,1%	82,3%	17,7%	100%	0%
Pesten	98,8%	1,2%	82,3%	17,7%	95%	5%
Seksuele intimidatie	89,3%	10,7%	91,2%	8,8%	95%	5%

	Nooit ervaren
	Ervaren

Vragenlijst thuiswerken

	Kantoorpersoneel		
Werkzaamheden thuis uitgevoerd	63%	0%	37%
Verplicht thuisgewerkt	71%	0%	29%
Benodigdheden thuis hetzelfde als op het werk	56,6%	36,2%	7,2%
Moeite werk en privé gescheiden houden	40,2%	9,8%	50%
Aparte ruimte ingericht voor het thuiswerken	60,7%	7,1%	32,2%
Kon de werktijden afbakenen	70,2%	0%	29,8%
Duidelijke verwachtingen vanuit de werkgever	82%	0%	82%
Werkzaamheden veranderd in de afgelopen 1,5 jaar	11,9%	0%	88,1%
Meer stress ervaren tijdens de lockdown	35,8%	0%	64,2%
Dagelijkse bezigheden minder betekenisvol	11,1%	38,3%	50,6%
Gevoel van isolatie, gebrek aan sociale contacten ervaren	26,2%	43,8%	30%

	Ja
	Gedeeltelijk
	Nee

Fysieke meting

	Kantoorpersoneel			Leer-werkbedrijven verpakken			Leer-werkbedrijven facilitair		
BMI	55,8%	38,5%	5,7%	31,6%	34,2%	34,2%	43,5%	26%	30,5%
Vetpercentage	47%	39%	14%	27%	35%	38%	43%	19%	38%
Vetmassa	47%	39%	14%	27%	35%	38%	43%	19%	38%
Lichaamsvocht	77%	0%	23%	46%	0%	54%	62%	0%	38%
Visceraal vet	91%	7%	2%	68%	5%	26%	67%	24%	10%
Buikomvang	35%	39%	27%	9%	27%	64%	14%	32%	54%
Glucose	97,2%	2,8%	0%	91,9%	5,4%	2,7%	87%	8,7%	4,3%
Cholesterol	64,2%	28,3%	7,5%	54%	40,6%	5,4%	86,4%	9,1%	4,5%
Visus links	34%	30%	37%						
Visus rechts	34%	30%	37%						
Gehoor links							92%	8%	0%
Gehoor rechts							85%	8%	7%

	Gezond - goed
	Verhoogd - matig
	Extreem verhoogd - slecht

Conclusies en advies door het uitvoerend bureau aan WerkSaam gegeven:

- Er moet meer gezond bewogen worden en er moet meer gezond gegeten en gedronken worden. Bij de verschillende doelgroepen vraagt dat om een andere aanpak.
- Zorg dat er kartrekkers in de organisatie komen die vitaliteit gaan uitdragen. Het dagelijks onder de aandacht brengen van vitaliteit is belangrijk om echte stappen te kunnen maken.
- Maak vitaliteit een onderdeel van de gangbare gesprekscyclus.
- Zorg voor een veilige werkomgeving waarbij het voor de werknemers duidelijk is bij wie ze terecht kunnen als er wat is. Benoem dit regelmatig. Zorg voor oprechte interesse in de mensen.
- Maak een goede communicatiecampagne om gezondheid onder de aandacht te brengen (posters, flyers, video's etc.)
- Thuiswerken biedt nieuwe uitdagingen. Bedenk goed hoe je aandacht blijft geven aan de thuiswerkers.
- Bied voldoende bescherming aan voor mensen die in luidruchtige omgeving werken en controleer of ze die bescherming goed gebruiken.

- Bied de mensen die veel achter het scherm zitten de mogelijkheid om een schermbril aan te schaffen wanneer dat nodig blijkt te zijn. Stimuleer de mensen om na een uur even van het scherm af te gaan om de ogen even te laten rusten.
- Bied de medewerkers de mogelijkheid om met enige regelmaat in gesprek te gaan met een vitaliteitscoach. Daar kunnen ze dan terecht met hun vragen en uitdagingen.
