



Werk Saam





Sociaal jaarverslag 2022

Voorwoord

2022 was een jaar met ups en downs. Het jaar werd overschaduwd door de oorlog in Oekraïne en de gevolgen daarvoor voor de al maar stijgende kosten. Minder leuk was ook het rapport van de FNV, waarin de FNV stelde dat we werkzoekenden zonder loon laten werken en daar zelf aan verdienen.

Maar die negatieve dingen, hebben ook wel weer mooie nieuwe dingen tot stand gebracht. We hebben ons extra ingezet om iets te doen voor onze cliënten en medewerkers die de gevolgen van alle prijsstijgingen voelen. Het rapport van de FNV en onze reactie daarop heeft ook weer laten zien waar de kracht van WerkSaam ligt. Samen hebben we het ongelijk van de FNV aangetoond en met de wereld gedeeld. Hierdoor zijn er weer veel nieuwe contacten en samenwerkingsverbanden tot stand gekomen. En fijn om te merken dat we veel sympathiebetuigingen kregen van de politiek, andere gemeenten, SW-bedrijven en dat onze Ondernemingsraad en Cliëntenraad achter ons stonden.

Maar het absolute hoogtepunt was natuurlijk het winnen van de award voor de beste Overheidsorganisatie 2022!! Een mooie erkenning voor 8 jaar werken aan een organisatie die dienstverlenend en innovatief is. En door de award leggen we weer nieuwe contacten waardoor we weer verder gaan met verbeteren.

Het sociaal jaarverslag dat voor u ligt geeft nog veel meer inzicht in alles wat we gedaan hebben in 2022.
Ook dit jaar wil ik weer mijn dank uitspreken voor de goede samenwerking met de ondernemingsraad en de cliëntenraad.



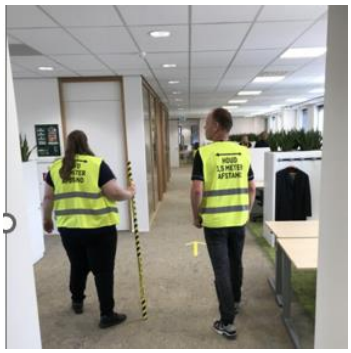
Marjolijn Dölle
Algemeen directeur WerkSaam Westfriesland

Inhoud

1. Jaaroverzicht WerkSaam in 2022!! 5
2. Over WerkSaam 16
2.1 Missie, visie, opdracht en kernwaarden 16
2.2 Hoe ziet onze organisatie er uit? 17
2.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies 17
3. HR-beleid en ontwikkelingen 22
3.1 Werving en selectie 22
3.2 HR 21 voor stafmedewerkers 22
3.3 Functiehuis voor de Wsw-medewerkers 23
3.4 Functiehuis voor de medewerkers die vallen onder Cao 'Aan de slag' ... 23
3.5 Wijziging verlofregels cao SGO 2022 23
3.6 Vastgestelde regelingen in 2022 24
3.8 Opleidingen 2022 27
3.9 Het Werkplezier en Ontwikkelgesprek SW en Beschut 28
3.10 Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2022 29
3.11 Generatiepact 29
3.12 Integriteit en gedrag 30
4. Gezondheid en veiligheid 31
4.1 Een veilige werkplek ondanks corona 31
4.2 Speciale aandacht voor de afdeling Inkomen 31
4.3 Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) 31
4.4 Certificering 32
4.5 Agressie en bedrijfsongevallen 32
4.6 Verzuim 34
4.7 WerkSaam Rookvrij 37
4.8 Een veilige en mooie buitenruimte 37

1. Jaaroverzicht WerkSaam in 2022!!

Januari



In januari had WerkSaam nog te maken met de corona maatregelen. Veel thuiswerken, verplichte mondkapjes, zelftests en een aangepaste dienstverlening. Gelukkig werden de regels vanaf februari soepeler, maar we bleven het hele jaar alert.

Februari

Vanaf 1 februari 2022 is het Jongerenloket te vinden aan de Noorderveemarkt in Hoorn. Dichter bij het station.



WerkSaam ontving op 3 februari 2022 een rapport van vakbond FNV. Hierin stelt FNV dat WerkSaam mensen zonder loon laat werken. Wij herkenden ons niet in de inhoud van het rapport.
De FNV lijkt vooral tégen de Participatiewet. Volgens hen doen uitkeringsgerechtigden regulier werk zonder daar extra beloning voor te krijgen. En daardoor zouden 'gewone' banen worden ingenomen door gesubsidieerde krachten. Wat voor opdrachtgevers en WerkSaam financieel voordeel zou opleveren. Dat is aantoonbaar niet juist. Dat is ook terug te lezen in het landelijke onderzoek van Berenschot 'Productiewerk in re-integratietrajecten'. De kosten zijn hoger dan de opbrengsten.

WERK Participatiebedrijf geschrokken: 'Dit brengt sociale werkgelegenheid ernstig in gevaar'

FNV: 'Misstanden WerkSaam'

Net voor een werkbezoek van minister Carola Schouten dat maandag plaatsvindt, publiceert de FNV een rapport over misstanden bij participatiebedrijf WerkSaam Westfriesland.



Monique Bankras
m.bankras@mediahuis.nl

Hoorn ■ Volgens de vakbond blijkt dat op uitgebreide schaal wordt verdiend aan uitkeringsgerechtigden en dat nauwelijks sprake is van doorstroom naar een vaste baan. WerkSaam zegt in een statement van vier pagina's enorm geschrokken te zijn van het rapport en herkent zich niet in de inhoud daarvan.

Uitzendconstructie

Volgens FNV verdiende WerkSaam in drie jaar tijd 128.507 euro op een uitzendconstructie met 84 uitkeringsgerechtigden. „De uitkeringsgerechtigden werden verplicht om regulier werk te doen en krijgen daarvoor geen loon, maar een minimale vergoeding", zegt bestuurder Déjo Overdijk van FNV Uitkeringsgerechtigden. „Daarbij gaat het niet alleen over werken zonder loon, maar ook over verdringing van betaald werk en dat kan weer leiden tot oneerlijke concurrentie tussen bedrijven."

In drie jaar tijd kregen volgens FNV 153 langdurig werklozen, van de 1482 uitkeringsgerechtigden die werken zonder loon, een contract van minimaal zes maanden waarbij ze normaal betaald worden. „Dan kun je niet volhouden dat werken zonder loon een goede kans biedt op een vaste baan. Intussen levert al dat gratis werk wel geld op."

Volgens WerkSaam brengt FNV de sociale werkgelegenheid ernstig in gevaar, door ondernemers die werkgelegenheid bieden en bereid zijn extra te investeren in begeleiding en ondersteuning in een kwaad daglicht te stellen. Het risico is volgens het bedrijf dat zij afhaken, omdat ze niet neergezet willen worden als profiteur.

Vooringenomen

'Het rapport van de FNV is ons inziens geschreven vanuit 1 vooringenomen perspectief, en leidt tot 1 vooraf vastgesteld doel: namelijk aantonen dat de Participatiewet niet deugt. De FNV heeft geen wederhoor verricht, heeft zich niet verdiept in de werksituatie op locatie, noch heeft de FNV zich verdiept in de sociale motieven van onze samenwerkingspartners.' WerkSaam betreurt de aanpak ten zeerste.

Regulier werk

Eind januari maakte WerkSaam zelf bekend dat door de teruglopende werkloosheid en het oplopende aantal vacatures juist veel meer mensen aan regulier werk geholpen kunnen worden. Het aantal cliënten in het bestand is sinds de oprichting van het participatiebedrijf in 2015 nog nooit zo laag geweest.

In de week na het verschijnen van het FNV-rapport kwam minister Schouten bij ons op bezoek met een delegatie van het Ministerie van SZW. We hebben haar uitgebreid geïnformeerd over alles wat we doen, zoals bijvoorbeeld over onze Tozo aanpak met eigen cliënten. Uiteraard heeft de minister ook een rondleiding gehad, waarbij ze veel collega's op de werkvloer heeft gesproken.





Maart

In maart kregen we wederom bezoek uit Den Haag. Dit keer van de Nationale Ombudsman, Reinier van Zutphen. Dit leverde verrassend interessante gesprekken op over dienstverlening en contacten met de overheid. We kregen complimenten van de ombudsman over hoe we omgaan met de norm voor jongeren onder de 21 jaar die uitwonend zijn.



April

In april deden we weer mee aan de Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen en ontvingen we weer een leuke groep geïnteresseerde bezoekers.

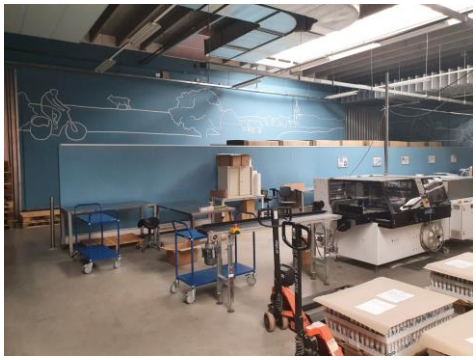
En in april hadden we een grote groep geslaagden die heeft deelgenomen aan de training Taal op de werkvloer.





Mei

In mei kregen onze leer-werkbedrijven een ‘opfrisbeurt’. Met nieuwe kleuren op de muur, ziet het er weer prachtig uit. Ook zijn er ‘rooftop units’ die ervoor zorgen dat de temperatuur op de werkvloer beter geregeld kan worden, zeker op hete dagen.





WerkSaam heeft 4 kernwaarden (Professioneel, Open, Verbindend en Ondernemend). Vanaf dit jaar stellen we ieder jaar een kernwaarde centraal. 2022 is het jaar van de Verbinding. Geen betere gelegenheid om te verbinden dan tijdens een feest. Scotwal, de band waar we vorig jaar een videoclip mee opnamen, was van de partij. En onze nieuwe huisband had première. Het werd een groot succes!







Een heel ander onderwerp is dat er in 2022 heel veel vluchtelingen uit Oekraïne naar Nederland zijn gekomen. Veel Oekraïners willen in Nederland aan het werk. Daarom hebben onze collega’s van het WerkgeversServicepunt (WSP NHN) en van het Regionaal

Mobiliteitsteam (RMT NHN) in samenwerking met uitzendbureaus bijeenkomsten georganiseerd om te informeren en te bemiddelen naar werk.



10 Regio

REPORTAGE West-Friesland telt nu duizend Oekraïense oorlogsvluchtelingen

Honderden gevluchte Oekraïners zijn hier al aan het werk

Ik wil gewoon een baan en geen geld meer krijgen van de overheid

Regio 11

Voorwaarden

Juni

In juni maakten we kennis met een nieuwe manier om je collega's te informeren. Stefan Hes klom op de zeepkist en gaf iedereen een blik in de digitale toekomst. De zeepkist is later in 2022 ingezet om alle collega's te informeren over het Breed Offensief.



In juni deden we ook een hele week mee aan de 'Suikervrij challenge'. In het bedrijfsrestaurant geen chocolademelk en roze koeken, maar heerlijke gezonde lunches.



En in juni kwam Jos Verhoeven, directeur van Start Foundation langs voor een Lunch & Learn. Hij daagde ons uit met prikkelende stellingen om verder te kijken dan je dagelijkse werk. Na de lunch ging hij ook nog langs bij Clean to Anywhere.



<u>Juli</u>



In juli werd WerkSaam 2 Impactmanagers rijker.



We kregen bezoek vanuit Bonaire en hebben kennis uitgewisseld op het gebied van Inkomen en Onderstand (zoals Bijstand heet op de Antillen) (rechtmatigheid en handhaving).



En we kregen mooie nieuwe borden voor ons buitenterrein.

September

De in maart nieuw gekozen gemeenteraadsleden kwamen voor een kennismakings-bezoek naar WerkSaam. Zij kregen allemaal het net nieuw ontwikkelde WerkSaam kwartetspel mee.







Ook deden we weer mee aan de Vitaliteitsweek. We hadden een vol programma, zoals een kick-of met dansen op muziek van onze swingende huisband, gezond eten in het bedrijfsrestaurant en gezonde (gratis) tussendoortjes, de workshops werkplekonderzoek gingen van start en er was natuurlijk de jaarlijkse sport- en spelmiddag.











In september werd ook bekend dat we genomineerd zijn voor de beste Overheidsorganisatie van 2022. Een groepje collega's ging naar Den Haag om daar voor de jury te pitchen en vragen te beantwoorden. Dat hebben ze geweldig gedaan, want we gingen door naar de halve finale!

WerkSaam in spanning

Hoorn ■ Eerst stonden ze op de longlist, gevolgd door de shortlist. Nu is bekend dat WerkSaam in de finale staat van de verkiezing Beste Overheidsorganisatie van het Jaar.

Bij WerkSaam Westfriesland worden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op weg naar werk bijgestaan. De organisatie kan in de komende weken een werkbezoek van de jury verwachten. Zo ook de overige finalisten, Douane en het Nederlands Forensisch Instituut (NFI). Op 22 november wordt één van de finalisten tijdens de Overheidsawards gekroond tot Beste Overheidsorganisatie van het Jaar 2022.



Op de laatste dag van september was de start van een nieuw bijzonder initiatief. Samen met de gemeente Hoorn, Vonk en bewoners van de wijk Bangert & Oosterpolder gaat WerkSaam het 'Westfrisiapark' vormgeven. Wethouder Dick Bennis gaf het startsein. De gemeente heeft de grond beschikbaar gesteld, zodat jongeren met een achterstand op de arbeidsmarkt kunnen leren zich te ontwikkelen. Met werken in het groen leren ze zichzelf kennen en bouwen ze aan zelfvertrouwen, zelfverzekerdheid en gevoel van eigenwaarde.''





<u>Oktober</u>

Op 11 oktober gingen wel 45 collega's met de bus naar Utrecht voor het sterk in je werk festival van SBCM.



Op het festival wordt jaarlijks een topperverkiezing gehouden. Bij WerkSaam hebben we de dag ervoor zelf aandacht gegeven aan onze eigen toppers. 5 collega's die zich iedere dag weer inzetten voor WerkSaam en ieder hun talenten verder hebben ontwikkeld. Allemaal toppers, maar toch mochten we er maar eentje afvaardigen naar het Sterk in je Werk festival. Dat is Willemijn geworden. Helaas niet gewonnen, maar wel superleuk om mee te doen.





Van de 21 genomineerden voor de beste Overheidsorganisatie 2022 waren er 10 over, die werden vereerd met een bezoek van de jury. We hadden een bomvol, maar strak geregisseerd programma voorbereid om alle aspecten van WerkSaam te laten zien. Daartussendoor mooie ervaringsverhalen van collega's. Als afsluiting een luxe lunch van onze catering en gesprekken met allerlei partners uit het veld met wie WerkSaam samenwerkt en natuurlijk vertegenwoordigers van de OR en de Cliëntenraad.

En ja, we mochten door naar de finale!





November

Wederom bezoek van de Antillen. Dit keer van het eiland Sabah. Daar staat het beleid voor HR en Communicatie nog in de kinderschoenen. Dus ze kwamen graag bij WerkSaam horen hoe we deze twee onderwerpen vorm en inhoud geven.



De laatste zonnepanelen werden gelegd op het dak. In het totaal zijn het er 775. Zo dragen we ons steentje bij aan de Global goal voor het Klimaat.



Hoogtepunt van het jaar was natuurlijk de finale van de Beste Overheidsorganisatie 2022. Wat een spanning! Onder luid gejuich namen Paul de Leeuw, Marjolijn Dölle en onze voorzitter Simone Visser-Botman de prijs in ontvangst.





December

Op 5 december werden we door Sinterklaas getrakteerd op een mooi ingepakt zakje pepernotenmix, waarmee je zelf pepernoten kon bakken. Het bleek dat Sinterklaas de zakjes had laten maken door onze buren van de Makerij.





Er startte wederom een cursus Stoppen met Roken. Het hele terrein van WerkSaam is al vanaf 1 april 2022 Rookvrij. En met 1 januari in zicht een mooi moment voor collega's om ondersteuning te krijgen bij het stoppen met roken.



Om de kerstperiode in te luiden kwamen de kerstman en de kerstengel bij iedereen langs.

Het kerstfeest zelf hebben we bij Lifebuilders gevierd, met een kersttoespraak van Marjolijn, stadsdichter van Hoorn Levi Noe en natuurlijk kerstmuziek gespeeld door de WerkSaam band.





2022 was het jaar van de oorlog in Oekraïne en als gevolg daarvan de energiecrisis en al maar stijgende prijzen. Om iets extra's te doen voor alle collega's in de leer-werk-bedrijven hebben we in overleg met ons bestuur en de OR een krat met boodschappen voor iedereen geregeld. Gezamenlijk, staf en SW, hebben we ongeveer 600 kratten staan

inpakken. Dat ging, dankzij de logistieke vaardigheden van de teamleiders van Verpakken, verrassend snel.





En natuurlijk hadden we op de laatste dag van het jaar oliebollen van Johan!



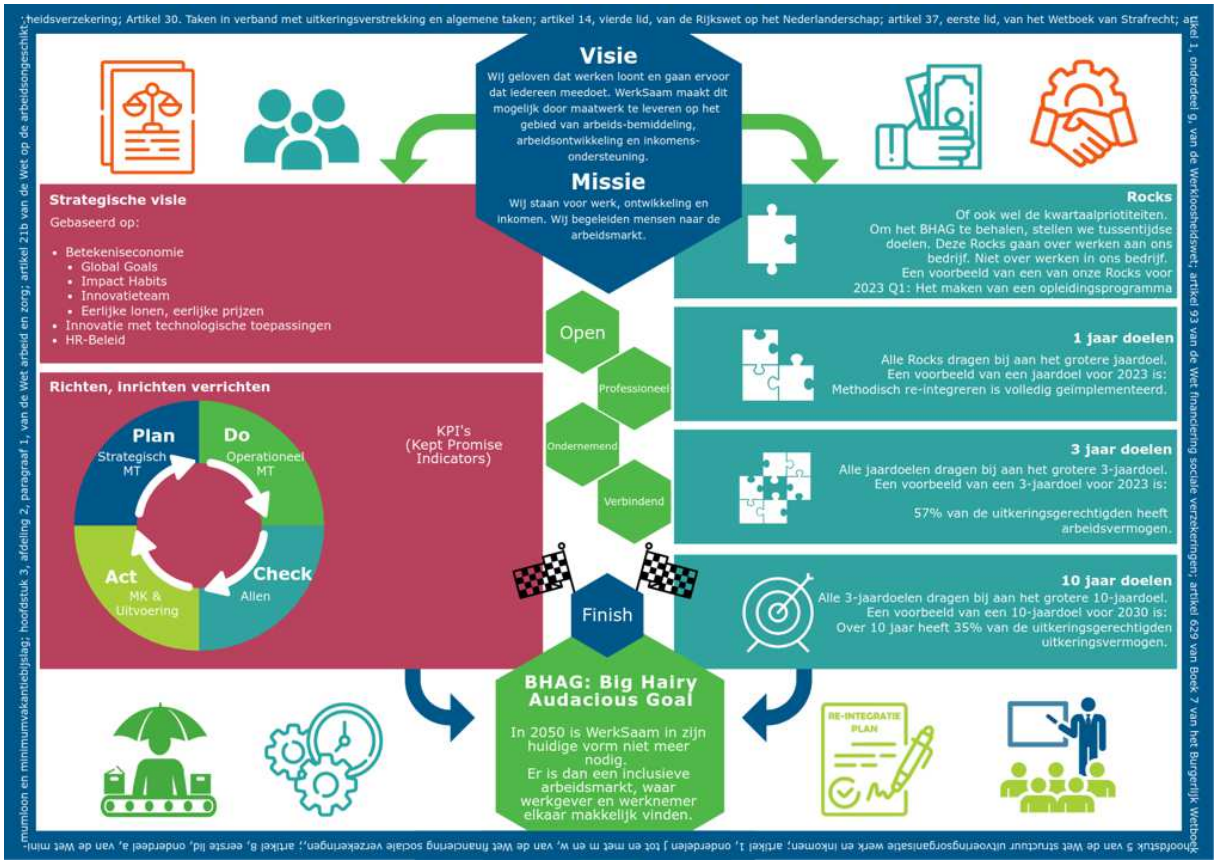
2. Over WerkSaam

2.1 Missie, visie, opdracht en kernwaarden

Doelen en resultaten

Onze missie, visie en kernwaarden zijn in 2022 onveranderd gebleven. De opdracht is en blijft 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. Het doel is om passend en duurzaam werk te vinden. Regulier werk waar dat kan en beschut werk waar het nodig is. Dit doen we vanuit onze missie en visie, met onze kernwaarden.

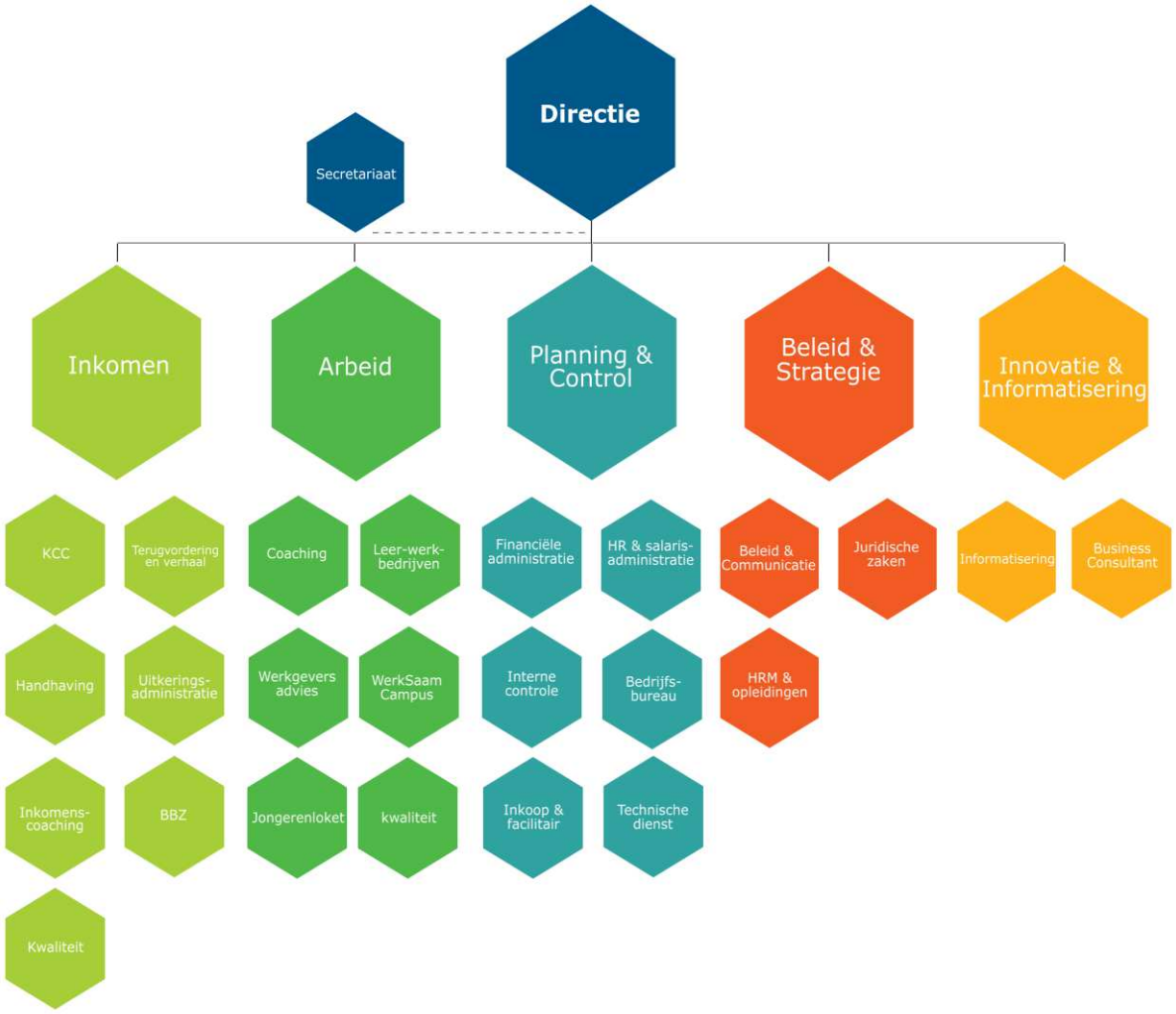
Met alles wat we doen willen we bijdragen aan de 'Betekeniseconomie'. WerkSaam kan ímpact' maken om voor iedereen een plek op de arbeidsmarkt te vinden. We willen werkgevers overtuigen met ons mee te doen en kansen te geven voor wie dat nodig heeft. Met de methodiek van Impact Habits en de Global goals vertaald naar onze KPI's kunnen we nog beter werken vanuit onze doelen en sturen op resultaat. Onderstaande praatplaat is daar een weergave van.



2.2 Hoe ziet onze organisatie eruit?

De organisatie is in 2022 niet gewijzigd en ziet er als volgt uit[1]:

Organogram WerkSaam Westfriesland



2.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies

Dagelijks bestuur en algemeen bestuur

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

- mevrouw S.C.F. Visser-Botman, voorzitter (Drechterland)
- de heer A. Boomgaars, vicevoorzitter (Hoorn)
- de heer R. Tesselaar, penningmeester (Opmeer)
- de heer Y. Nijsingh (Medemblik)

[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.

- de heer W. Hoogervorst (Enkhuizen)
- de heer M. Krijger (Stede Broec)
- mevrouw R. van Dolder (Koggenland)



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

- de heer H. ter Veen (Opmeer)
- de heer G. Gringhuis (Medemblik)
- mevrouw F. de Vos-Janssen (Drechterland)
- mevrouw M. van Kampen (Koggenland)
- mevrouw K. Hakhoff (Hoorn)
- de heer N. Slagter (Stede Broec)
- de heer W. Bijman (Enkhuizen)

Overleg

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

1) Het Lokaal Overleg (LO)
2) De ondernemingsraad

Ad 1) Het LO 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 LO 1 keer bij elkaar geweest op 31 maart 2022 om te praten over de conversietabel HR21, het nieuwe functiewaarderingssysteem. Het LO besloot om in te stemmen met de conversietabel HR21.

Ad 2) 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, de Financiële commissie en een communicatiecommissie. En er is een medewerkerspanel dat de OR kan raadplegen over specifieke voorstellen.

Het jaarverslag van de OR is als bijlage 1 toegevoegd.

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).

Cliëntenraad WerkSaam WF

Helaas moest de Cliëntenraad dit jaar afscheid nemen van 1 van haar leden. In december kwam het trieste bericht dat John Jones is overleden is. Hij was al vanaf 2015 trouw lid van de cliëntenraad. Hij wordt gemist om zijn sociale betrokkenheid en zijn fijne inbreng.

In bijlage 2 leest u meer over de cliëntenraad in 2022.

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 2022 zijn de 2 interne vertrouwenspersoon benaderd door medewerkers van WerkSaam. De volgende onderwerpen kwamen aan de orde:

- Hart luchten (5 gesprekken)

- Discriminatie (2 gesprekken)
- 1 gesprek vanwege het bedrijfsbeleid
- Intimiderende seksueel getinte opmerkingen (3 gesprekken)
- Onderling probleem met een collega (1 gesprek)
- Onveilig; geïntimideerd voelen (1 gesprek)

De casussen zijn naar tevredenheid van betrokkenen opgelost en hebben niet tot een vervolg geleid. Een casus vanuit 2021, die behandeld werd door een extern vertrouwenspersoon is in 2022 naar tevredenheid opgelost.

Bas en Ingrid hebben voor verschillende ondernemingsraden van oud SW-bedrijven uit Noord-Holland-Noord een presentatie gehouden naar aanleiding van alle ophef rondom de Voice en seksuele intimidatie. In november hebben Ingrid en Marion twee workshops over dit onderwerp gehouden voor het SBCM.

Geschillencommissie

De Geschillencommissie, die de geschillen behandelt van SW-medewerkers en Beschut-werkers heeft in 2022 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 2022 en voorgaande jaren.

Klachten	2022	2021	2020	2019
Klachten betreffen voornamelijk bejegening	22	32	45	40
Niet geregistreerd	2	5	5	14

In 2022 zijn 24 klachten ontvangen. Van de 24 klachten zijn 2 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. Bij een van de twee klachten die niet geregistreerd zijn, heeft de melder niet gereageerd op uitnodigingen voor een gesprek. Er zijn diverse pogingen ondernomen, zowel via brief, e-mail, telefoon en SMS zonder reactie.

Alle klachten gingen over bejegening. Hiervan gingen twee klachten ook over de inhoud. De meeste klachten betroffen problemen met de coach, zoals de bereikbaarheid maar ook de communicatie met de coach.

Klokkenluidersregeling

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

3. HR-beleid en ontwikkelingen

In 2022 is er veel gebeurd op het gebied van HR. Niet zozeer als het gaat om HR-beleid, maar wel in de uitvoering daarvan. De arbeidsmarkt is in beweging en dat heeft ook effect op WerkSaam. Collega's hebben zowel intern als extern buiten WerkSaam nieuwe uitdagingen gevonden. Hierdoor hadden we veel vacatures, maar die kunnen we gelukkig nog steeds goed kunnen vervullen.

Er ook hard gewerkt aan de implementatie van een nieuw HR-administratiesysteem (Afas). Vanaf 2023 kunnen alle medewerkers via een app inzicht hebben in hun salarisspecificatie en vrije uren. Met name dat laatste was niet overzichtelijk in het oude systeem, dus dat gaat een hele verbetering opleveren.

In dit hoofdstuk lopen we de belangrijkste ontwikkelingen op HR-gebied door.

3.1 Werving en selectie



In 2022 hebben we 54 vacatures voor stafmedewerkers vervuld. We zien dat vacatures steeds vaker door interne kandidaten worden ingevuld. Dit is positief want het is het is een signaal naar de medewerkers dat je je binnen de organisatie verder kunt ontwikkelen en dat is waar we voor staan.

Er zijn in 2022 twee SW-medewerkers in dienst gekomen (verhuizing en terugkeergarantie vanuit Begeleid Werken). Er zijn 21 medewerkers via de regeling Beschut werk in dienst gekomen.

3.2 HR 21 voor stafmedewerkers

In 2021 is de keuze gemaakt om over te stappen naar meer generieke functiebeschrijvingen. Het functie- en waarderingssysteem van de VNG, HR21, past beter bij WerkSaam dan het vorige systeem, omdat WerkSaam functies heeft die ook passen in een gemeentelijke organisatie. HR21 kent minder onderhoud, is eenvoudiger in het gebruik en goedkoper. Intern zijn er twee HR-adviseurs opgeleid die het systeem kunnen hanteren. In 2022 is de werkwijze geïmplementeerd. Alle functies waar een actuele functieomschrijving voor aanwezig was zijn technisch omgezet naar de nieuwe systematiek met ingang van 1 januari 2023. Een aantal functies worden in 2023 opnieuw beschreven en gewaardeerd.

3.3 Functiehuis voor de Wsw-medewerkers

Het functiehuis voor de Sociale werkvoorziening is in 2021 aangepast. In de regeling zijn 5 generieke functiebeschrijvingen gemaakt en gewaardeerd. In 2022 hebben alle medewerkers hun nieuwe functiebeschrijving en waardering ontvangen.



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

De Cao 'Aan de slag', voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, is 1 juli 2021 ingegaan. Begin 2022 hebben alle medewerkers een functie toegekend gekregen. De ervaringsjaren die ze al hebben, zijn daarbij meegenomen.

3.5 Wijziging verlofregels cao SGO 2022

WerkSaam heeft te maken met drie cao's. De cao voor de SW en de cao 'Aan de slag' bleven in 2022 ongewijzigd. In de cao SGO is op het gebied van verlof aanpast:

- Met ingang van 01-01-2022 is het verlofsparen ingevoerd.
- Met ingang van 2 augustus 2022 is de ouderschapsverlofregeling aangepast/uitgebreid. Medewerkers kunnen zelf het % doorbetaling van het salaris kiezen.
- Aanvullend geboorteverlof. Sinds 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen als hun kind nog geen 6 maanden oud is. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV.

Van de laatste twee verlofregelingen is in het afgelopen jaar vooral door de coaches bij Arbeid veel gebruik gemaakt. Dit bracht veel werk voor de HR-administratie met zich

mee. Daarnaast was het een uitdaging voor de teamleiders om de bezetting rond te krijgen.

3.6 Vastgestelde regelingen in 2022

Ons bestuur heeft in 2022 diverse regelingen voor medewerkers vastgesteld.

Regeling	Datum DB vergadering
Regeling Rookbeleid WerkSaam Westfriesland	10 februari 2022
Regeling Melding en registratie nevenwerkzaamheden WerkSaam Westfriesland	10 maart 2022
Procedureregeling functiebeschrijving en functiewaardering WerkSaam Westfriesland	9 juni 2022
Voertuigregeling WerkSaam Westfriesland	13 oktober 2022
Tekstuele aanpassing van alle HR-regelingen vanwege het opheffen van WerkSaam Verloning B.V. per 1 januari 2023	10 november 2022

De regeling 'Hoe te handelen bij overlijden medewerker WerkSaam Westfriesland' is tijdens de vergadering van het dagelijks bestuur van 14 april 2022 ingetrokken. Vervolgens is een protocol 'Overlijden medewerker' in werking getreden.

3.7 De medewerkers in cijfers 2022

Kengetallen

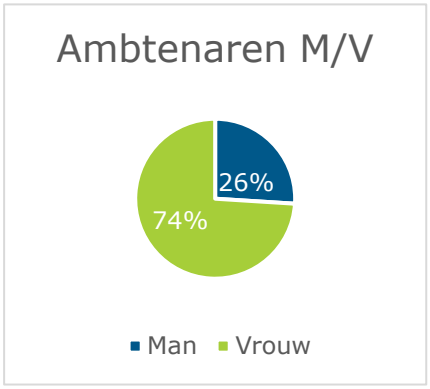
In het jaar 2022 werkten zo'n 845 medewerkers voor WerkSaam. Gemiddeld 57% daarvan is man, en 43% is vrouw. Daarnaast werkten er in 2022 gemiddeld zo'n 74 medewerkers via een payrollbedrijf bij WerkSaam, met name binnen het leer-werkbedrijf op onze locatie bij Action.

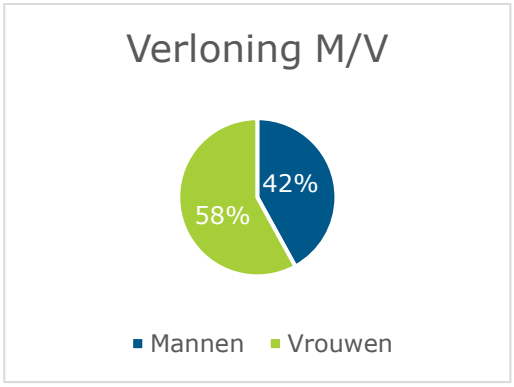
Op 1 januari 2022		Op 31 december 2022	
Per regeling AMB, Wsw, WVambt en Beschut			
Regeling	**Aantal van Pers.**	**Regeling**	**Aantal van Pers.**
AMB	**99**	**AMB**	**90**
M	27	M	23
V	72	V	67
Wsw	**475**	**Wsw**	**449**
M	320	M	304

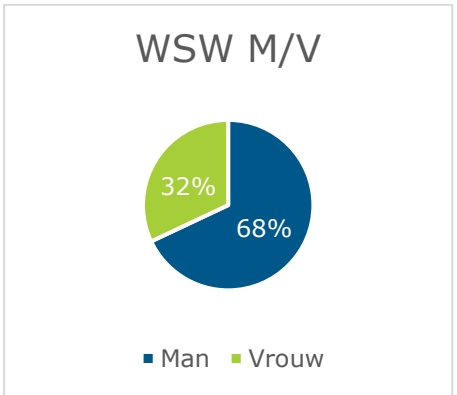
V	155	V	145
WVambt	**150**	**WVambt**	**171**
M	64	M	70
V	86	V	101
Beschut	**123**	**Beschut**	**133**
M	75	M	83
V	48	V	50
Eindtotaal	**847**	**Eindtotaal**	**843**

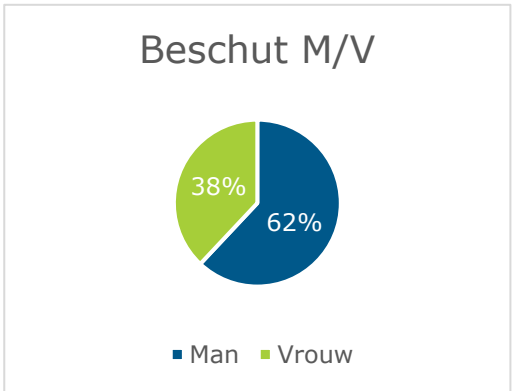
Verhouding man/vrouw:

Gemiddeld gezien is het aantal mannen bij WerkSaam ongeveer gelijk gebleven van 58% in 2021 naar 57% in 2022. Het totaal aantal vrouwen was in 2021 42% en in 2022 43%. Zoals voorgaande jaren zijn er 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.





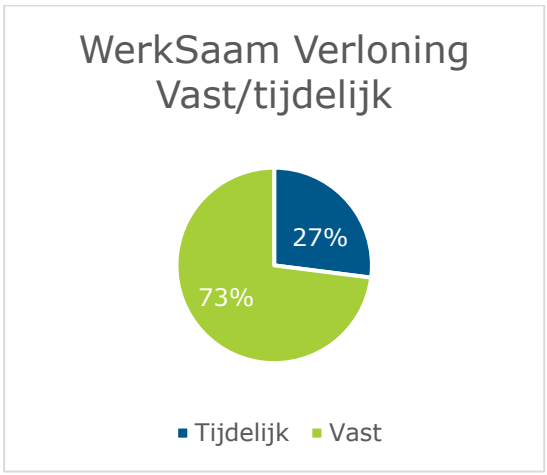


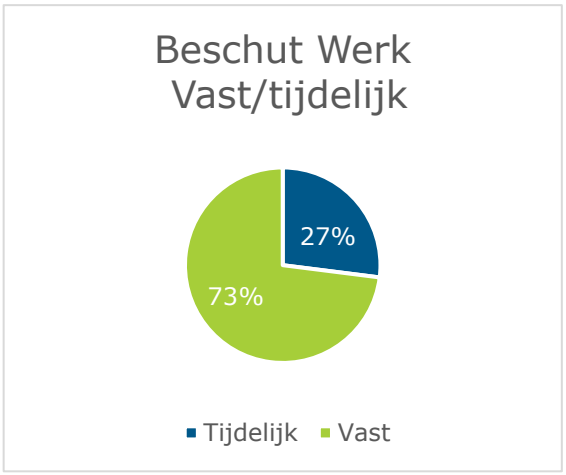


Vast/tijdelijk:

Alle ambtenaren bij WerkSaam hebben een vaste aanstelling. De Wsw-medewerkers zijn ook bijna allemaal in vaste dienst, in het jaar 2022 hadden we 1 Wsw-medewerker in tijdelijke dienst.

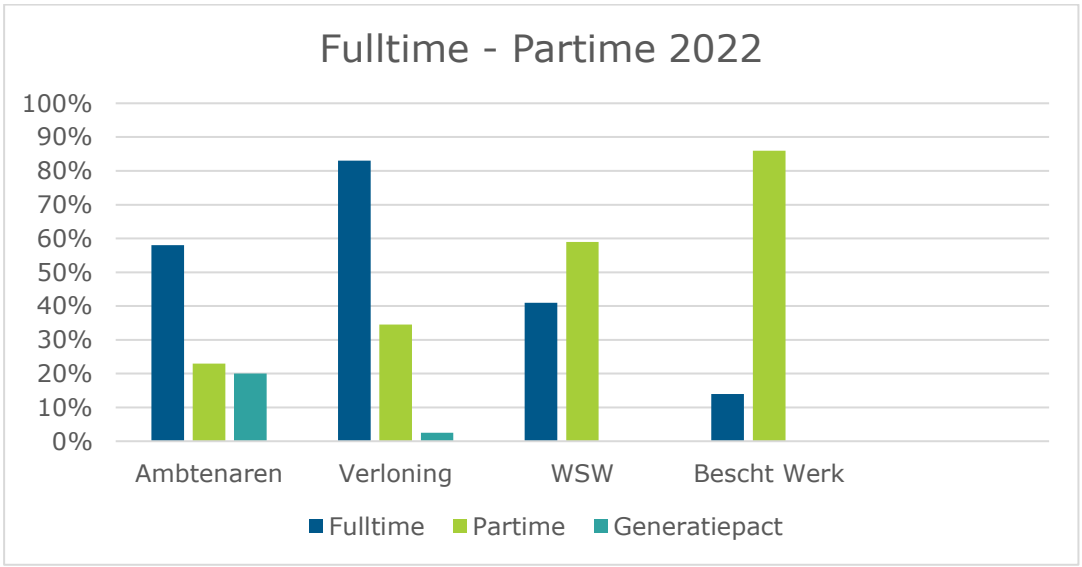
Bij de stafmedewerkers die via WerkSaam Verloning werken heeft 27% een tijdelijk dienstverband. Bij Beschut is het percentage met een tijdelijk dienstverband ook 27%.





Fulltime / Parttime:

Onder de Ambtenaren en Verloning wordt vooral fulltime gewerkt. Bij de Sw-doelgroep en met name bij Beschut Werk is dit anders, daar wordt vooral parttime gewerkt.



In dienst – uit dienst

Hieronder staat het aantal medewerkers die in het jaar 2022 uit dienst is gegaan, en in dienst zijn gekomen.

Uit dienst in 2022	
Regeling	Aantal van Pers.
AMB	10
Wsw	29
WVambt	27
Beschut	12
Eindtotaal	78

In dienst in 2022	
Regeling	Aantal van Pers.
AMB	0
Wsw	2
WVambt	46
Beschut	23
Eindtotaal	71

Begeleid werken in het kader van Wsw

Via begeleid werken Wsw'ers bij een reguliere werkgevers. Op hen zijn dan de arbeids-voorwaarden 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 2023 werkten 53 begeleid werkers via WerkSaam. Dit aantal is gelijk gebleven omdat er vier medewerkers uit de regeling Begeleid Werk zijn gestroomd en er zijn ook weer vier Wsw'ers ingestroomd in de regeling Begeleid Werk via WerkSaam.

3.8 Opleidingen 2022

In 2022 kon er weer fysiek worden getraind en dat gebeurde op verschillende onderwerpen.
Een groep coaches rondde dit jaar een hbo-opleiding voor Loopbaancoach af wat straks weer ten goede gaat komen van onze cliënten.
Na een jaar online Actualiteitencolleges konden de medewerkers van Inkomen en Arbeid weer met elkaar en de trainer sparren over nieuwe ontwikkelingen en inzichten op het gebied van de Participatiewet.



De interne training Methodisch Re-integreren werd uitgebreid met een E-learning ten behoeve van nieuwe coaches, en als jaarlijkse opfris. Samen met vervolg Motiverende Gesprekvoering zal deze ontwikkel-tandem structureel blijven rijden binnen WerkSaam om steeds beter naast en samen met de cliënt te werken aan ontwikkeling en uitstroom.

Er waren workshops over integriteit voor alle stafmedewerkers waarin een boost is gegeven aan bewustwording over integriteit in je werk en je handelen. In 2023 wordt dit verder doorgepakt voor alle medewerkers in de vorm van dilemmatrainingen en verdieping van het onderwerp.
Tot slot heeft een groepje financieel-administratieve medewerkers weer veel opgestoken van een cursus Excel en is het instrument Jobport vormgegeven in een E-learning met daarnaast fysieke training door interne trainers. Er is een E-learning over Loonkostensubsidie opgeleverd voor alle coaches en ook die vorm van leren en ontwikkelen zal in 2023 verder worden uitgebouwd.

Voor Wsw-medewerkers kwam er naast de reguliere trainingen die men moet volgen voor het kunnen uitoefenen van de functie ook meerdere trainingen aangeboden voor de persoonlijke ontwikkeling.
Vanuit de training Taal op de werkvloer en het uitgebreide scholingstraject Beter Communiceren ontstonden de volgende trainingen:

- Digivaardigheden
- Assertiviteit
- Verkeersles over dode hoek



Met name de assertiviteitscursus is erg populair omdat medewerkers vanuit de training veel concrete handvatten meekrijgen die ze binnen het werk direct gaan toepassen. Op de werkvloer is bij meerdere mensen te merken dat ze soepeler en prettiger in hun werk zitten!

Intern is door een werkbegeleider binnen Beschut een laagdrempelige cursus 'sociale contacten' opgezet, waarmee medewerkers uit hun isolement konden komen en meer contacten leerden leggen binnen het werk. Ook een mooi initiatief met mooie resultaten.

3.9 Het Werkplezier en Ontwikkelgesprek SW en Beschut

In 2022 zijn er in totaal 89 Werkplezier- en Ontwikkel-gesprekken met SW- en Beschut werkers gehouden. In deze gesprekken wordt door de teamleider en de medewerker besproken hoe het met iemand gaat. En er worden leer- of ontwikkelwensen vastgesteld en van daaruit gekeken hoe deze vorm en inhoud kunnen krijgen.

3.10 Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2022

Bij WerkSaam houden we om de 2 jaar Medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO).



Onze KPI daarbij is dat we graag minimaal een 7,5 willen scoren. Bij de SW en Beschut doen we dit voor de 3e keer met bureau Market Response. Hierdoor kunnen we de ontwikkelingen door de jaren zien. Dit was wel de eerste keer dat we het MTO grotendeels digitaal hebben georganiseerd, met ondersteuning van leden van de cliëntenraad voor wie dit nodig was. De overstap naar digitaal is wel ten koste gegaan van het aantal medewerkers dat heeft meegedaan. De respons is lager dan in voorgaande jaren. Maar de medewerkers die wel mee hebben gedaan zijn over het algemeen zeer tevreden en geven WerkSaam gemiddeld een 7,7. Het is mooi om te zien dat meer medewerkers merken dat ze nieuwe dingen mogen leren. Wel is er weer extra aandacht nodig voor Ongewenst gedrag op de werkvloer, met name pesten en vloeken worden weer vaker genoemd.

Bij de stafmedewerkers hebben we weer gewerkt met het Energie Kompas. De respons was hoog (80%) en de medewerkers geven WerkSaam een 7,6. Ten opzichte van andere jaren zijn is er op geen enkel punt een verslechtering. Er zijn verbeteringen te zien op de ervaren steun van leidinggevenden, ontwikkelmogelijkheden en prestatiefeedback. WerkSaam heeft bevlogen medewerkers en relatief weinig burn-out klachten. Nieuw is dat we dit jaar gewerkt hebben met een dashboard. Medewerkers hebben meer inzicht in de resultaten van het MTO en kunnen via het dashboard aangeven welke punten zij belangrijk vinden met het maken van verbeterafspraken.

3.11 Generatiepact

Sinds 1 januari 2017 kunnen oudere medewerkers gebruik maken van de regeling Generatiepact.

- In 2022 zijn er 2 nieuwe gebruikers in de regeling gestroomd.
- Totaal maken 23 medewerkers gebruik van de regeling in 2022, die bij elkaar 145 uur hebben ingeleverd.
- 3 medewerkers die gebruik maakten van de regeling zijn in de loop van 2022 met (vervroegd) pensioen gegaan.
- Het totaal aantal medewerkers dat gebruik maakt van de regeling is daarmee opnieuw gestegen in vergelijking met voorgaande jaren.
-

3.12 Integriteit en gedrag

In 2021 hebben alle teams voorlichting gehad over het integriteitsbeleid en de gedragscode. In 2022 hebben we als vervolg daarop verdiepende workshops georganiseerd in samenwerking met Capra. Medewerkers hebben met elkaar dilemma's besproken waar ze in hun werk tegenaan lopen. Er is niet altijd een goed of fout, maar onderwerpen bespreekbaar maken en je twijfels delen is altijd goed.



Naast integriteitsbeleid heeft WerkSaam een beleidsplan voor Diversiteit en Inclusie opgesteld. Hierin zijn hoge ambities opgenomen:

Pijler 1: inclusieve dienstverlener
Het zijn van de meest innovatieve dienstverlener die voorop loopt in het bieden van maatwerk en methodische re-integratie aan zo veel mogelijk doelgroepen en het begeleiden van werkgevers bij het duurzaam in dienst nemen van onze cliënten.

Pijler 2: inclusieve werkgever
Het zijn van een representatie van onze cliënten (daar waar het kan) in alle lagen van de organisatie waarbij medewerkers zich sociaal en fysiek veilig voelen, iedereen de ruimte krijgt om zichzelf te zijn, evenredig gewaardeerd wordt en toegang heeft tot dezelfde mogelijkheden en middelen.

Pijler 3: Inclusieve partner
Een normstellende en -bewakende organisatie zijn die zich samen met haar opdrachtgevers, leveranciers, werkgevers en keten- en/of samenwerkingspartners inzet om cliënten gelijke kansen te bieden in werk, ontwikkeling en inkomen.

Deze ambities worden in 2023 verder uitgewerkt in een plan van aanpak.

4. Gezondheid en veiligheid

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

4.1 Een veilige werkplek ondanks corona



In 2022 starten we nog met maatregelen vanwege corona. De looproutes, spatschermen, afstand houden en zelftests waren toen nog aan de orde van de dag. Ook was onze dienstverlening aangepast. Gelukkig werden de maatregelen snel versoepelt.

Op Wi en in het teamoverleg en in dag starts 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.

4.2 Speciale aandacht voor de afdeling Inkomen

Na het vertrek van 1 van de teamleiders van de afdeling Inkomen bleek dat er op de afdeling een cultuur en dynamiek is ontstaan die niet als wenslijk is. Er is daarom een verandermanager aangetrokken om een objectieve beschrijving te maken van de huidige situatie, van de gewenste situatie en hoe daar te komen.
De verandermanager voerde individuele gesprekken met alle medewerkers van de afdeling Inkomen. Ook heeft hij gesprekken gevoerd met MT leden, de teamleiders van Inkomen, enkele middenkaderleden, OR en komen er nog wat oud-medewerkers aan bod. Daar is een analyse van gemaakt die is besproken met de betrokkenen. Op basis van de analyse was het advies om team coaching in te zetten. Alle teams bij Inkomen hebben de coaching aangeboden gekregen. Een aantal teams is daarmee aan de slag gegaan.

4.3 Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Eind 2020 is de Risico-Inventarisatie & Evaluatie met het bijbehorende plan van aanpak vastgesteld. Een groot deel van de geïnventariseerde knelpunten wordt opgenomen in het verbouwingsplan. De verbouwing van vleugel 1 was al gereed. In 2022 is gestart met de verbouwing van vleugel 4. In 2023 wordt alles wat verbeterd is verwerkt in de RI&E en kijken we of er weer nieuwe aandachtspunten zijn.

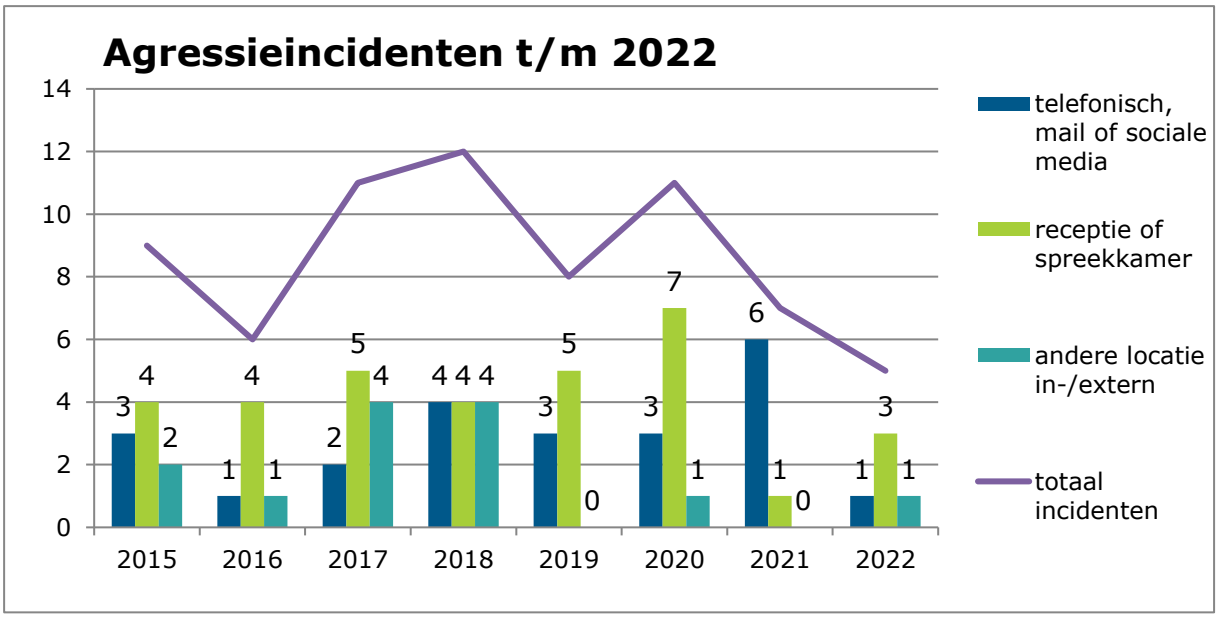
4.4 Certificering

Ons food/ verpakken leer-werkbedrijf is reeds gecertificeerd voor FSCC (Voedselveiligheid) en SKAL (biologische producten). In februari van dit jaar is ons leer-werkbedrijf Schoonmaak gestart met een traject om gecertificeerd te worden en wel voor ISO 9001 (kwaliteit) en ISO 14001 (milieu).

4.5 Agressie en bedrijfsongevallen

Agressie

In 2022 zijn er 5 agressie incidenten gemeld. Ook nu was er weer agressie/intimidatie via persoonlijk kanalen (WhatsApp, Facebook) en eenmaal werden er dreigementen via een collega geuit. In deze situatie was de intimidatie erg persoonlijk en scherp. Dat gold voor zowel degene die werd bedreigd als degene via wie de bedreiging werd geuit. Aan beide medewerkers is een nazorggesprek aangeboden om het gevoel van veiligheid in het werk weer te herstellen.
Bij een nazorggesprek wordt door een professionele agressietrainer gekeken naar de casus, de afwegingen, de gemaakte keuzes en de gevolgen. Samen met de medewerker wordt besproken wat de veiligheid weer kan herstellen en wie daarin een actie heeft. Vervolgens ontvangt WerkSaam een advies met benodigde acties.
De werkgroep Veiligheid pakt deze acties vervolgens op samen met de overige partijen die er een rol in hebben (bijv. leidinggevenden) en zorgt voor communicatie en terugkoppeling naar de betrokkenen.



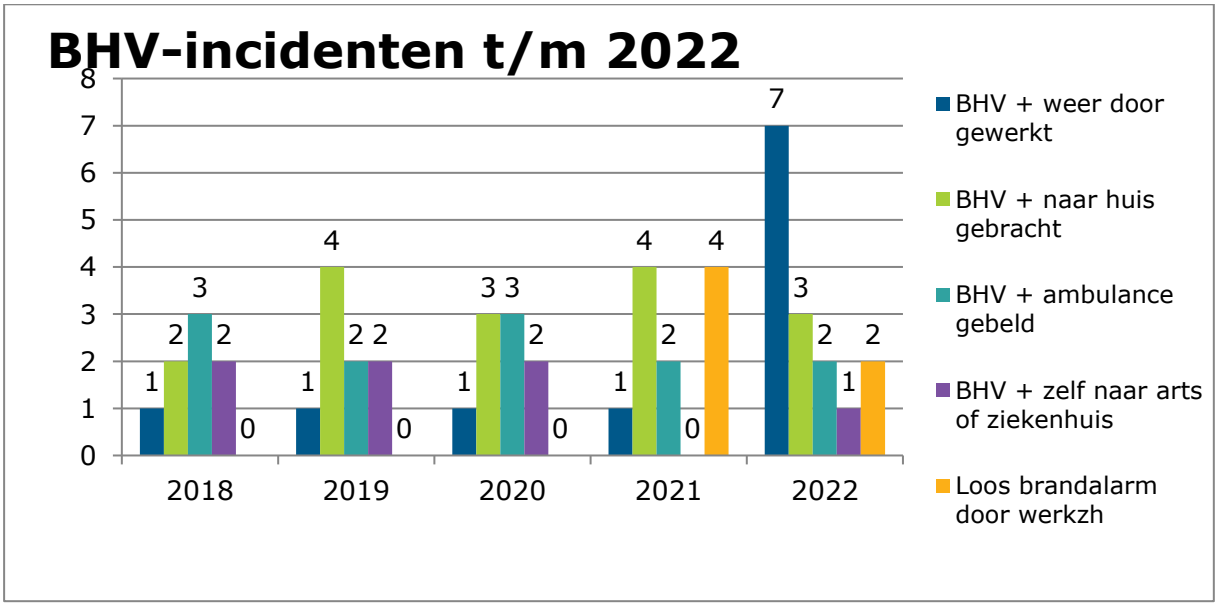
Oefening en training

In 2022 kon er na de coronaperiode weer getraind worden. Het AIT heeft de gecombineerde trainingen samen met de collega's van het KCC weer voorgezet en dat werpt nog steeds zijn vruchten af. Het aantal incidenten is in 2022 verder gedaald.

Incidenten BHV:

In 2020 waren er 15 incidenten waarvan de afloop in veel gevallen niet al te ernstig bleek maar in 1 geval juist behoorlijk ernstig. Dit incident in het magazijn is afgehandeld in goed overleg met de Arbeidsinspectie.

In de meeste gevallen zijn maatregelen getroffen om herhaling te voorkomen. Vaak waren dit maatregelen in de trant van goed informeren en communiceren en nog beter monitoren op kwetsbare mensen en onoverzichtelijke situaties.



Bezetting BHV

Ook in 2022 was de bezetting van de BHV goed geregeld. De samenwerking met het AIT is nu een vaste afspraak geworden.

Oefening en training

Er is geen jaarlijkse ontruimingsoefening geweest, maar wel 2 x een loos brandalarm. Deze verliepen voorbeeldig, waarmee de noodzaak voor een nieuwe ontruimings*oefening* niet zo hoog was dit jaar.

4.6 Verzuim

In 2022 is het verzuim hoog. Er is intensief samengewerkt met de bedrijfsarts en verzuimcoördinator om zieke collega's te ondersteunen bij hun herstel. En er is veel ingezet op preventie (samenwerking met het platform OpenUp, workshops werkplekonderzoek, preventief verzuimspreekuur), het verkorten van de verzuimduur en ook in samenwerking met UWV bij de uitvoering van de Wet Poortwachter.



Het reguliere spreekuur van de bedrijfsarts is in 2022 386 keer bezocht. Die van de verzuimcoördinator 406 keer. Naast dit reguliere spreekuur hebben medewerkers zelf 18 keer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om preventief en soms anoniem de bedrijfsarts of verzuimcoördinator te spreken.
Het Sociaal Medisch Team (overleg tussen bedrijfsarts en leidinggevenden, soms in het bijzijn van coach) is niet structureel maar naar behoefte het hele jaar door gehouden.

De resultaten per doelgroep

WSW	Verzuim %		Frequentie		Verzuimduur	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
*Staf en management	3.7	7.7	0.99	2.63	71.0	6.1
**Arbeid	9.6	10.8	1.66	1.95	27.8	20.6
**LWB	15.5	15.2	1.78	1.99	35.8	35.2
WerkSaam totaal WSW	13.3	*13.5*	1.72	1.97	33.4	*29.8*

Staf en mng = P&C, Ink /Arbeid=gedetacheerde Wsw'ers / ***LWB =Catering, MPP, BRS, Schoonmaak, Verpakken/magazijn, naaiatelier*

\+ Benchmark verzuim 2022 = 16.9%

\- Benchmark frequentie 2022 = 1.94

\+ Benchmark verzuimduur 2022 = 41

Dankzij alle inspanningen en inzet op demedicalisatie en preventie is het verzuim in de WSW-doelgroep op onderdeel 'verzuim' nagenoeg dezelfde gebleven en is verzuimduur sterk gedaald. Naarmate de medewerkers ouder zijn is het verzuim% het hoogst. Met het stijgen van de leeftijd wordt de verzuimduur langer en is de oorzaak vaak complexer. Het herstel duurt langer.

De duurzame inzetbaarheid en het verzuim van de vrij grote vergrijzende groep van WSW-medewerkers ouder dan 55 blijft een punt van zorg.

In vergelijking met benchmark scoort WerkSaam beter dan andere SW-bedrijven.

Beschut Werken	**Verzuim %**		**Frequentie**		**Verzuimduur**	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Beschut werken	13.5	14.5	2.83	3.57	13.4	10.8

- Benchmark verzuim 2022 = 13.6%
- Benchmark frequentie 2022 = 2.92
+ Benchmark verzuimduur 2022 = 17.7

Het verzuimpercentage van Beschut medewerkers was tot 2021 een stuk lager dan bij WSW-medewerker. In 2022 is de verzuimpercentage en de verzuimfrequentie toegenomen. Opvallend is dat Beschut Medewerker op 'verzuimduur' ook beter scoort dan de niet gesubsidieerde medewerker!

In vergelijking met benchmark scoort WerkSaam beter dan de landelijke cijfers.

Niet gesubsidieerde – medewerkers WerkSaam

	Verzuim %		Frequentie		Verzuimduur	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
***Staf en management**	0.8	5.8	0.63	1.0	6.4	6.8
****LWB**	3.6	8.0	1.01	1.53	16.2	18.4
Arbeid	5.9	9.9	0.49	1.12	33.4	36.3
P&C	5.4	4.2	0.69	0.84	22.7	26.1
B&J	2.5	4.7	0.39	0.26	37.2	69.3
Inkomen	8.2	8.8	1.10	1.34	48	38.8
I&I	5.4	9.0	0.83	0.87	13.6	8.3
WerkSaam totaal niet gesubsidieerden	5.6	8.1	0.79	1.15	32.9	30.2

**Staf en management = directeur, MT- leden en secretariaat*

***LWB = Verpakken, magazijn, naaiatelier, BRS, Schoonmaak, Catering, MPP + MT LWB*

+ Benchmark verzuim 2022 = 8,2%
+ Benchmark frequentie 2022 = 1.33
+ Benchmark verzuimduur 2022 = 31.1

In 2021 lag ons verzuimpercentage voor het eerst boven het percentage van het landelijk gemiddelde van alle werknemers in Nederland. In 2022 zijn we ook daarboven gebleven!

In vergelijking met benchmark scoort WerkSaam beter op alle 3 onderdelen (verzuimpercentage, meldingsfrequentie en verzuimduur).

4.7 WerkSaam Rookvrij

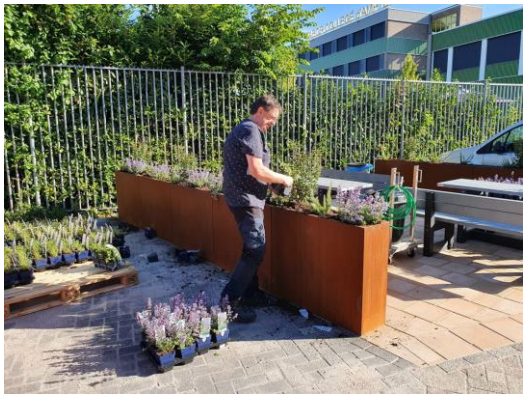
Het vorige kabinet heeft besloten dat alle overheidsgebouwen in 2040 rookvrij moeten zijn. WerkSaam wil niet zo lang wachten. In 2021 is een projectgroep gestart om WerkSaam, zowel binnen in het gebouw als buiten op het hele terrein, rookvrij te laten zijn.

Vanaf 1 april 2022 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.

4.8 Een veilige en mooie buitenruimte

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

In 2022 is de 'finishing touch' aangebracht met plantenbakken en een zitje.





Bijlage 1

Weer een jaar voorbij!

Jaarverslag 2022

Bij WerkSaam vormen 15 kritische maar enthousiaste medewerkers de ondernemingsraad. In dit jaarverslag van slechts 2 A4'tjes kijken wij terug op 2022!

Nieuwe samenstelling

Helaas namen we afscheid van twee leden, namelijk Dirk Walters en Vincent Hollenberg. De twee plekken zijn opgevuld door Margreet Beenker en Merlyn McGonigle.






Wat doet de ondernemingsraad ook alweer?

Als ondernemingsraad praten wij mee over het personeelsbeleid, bijvoorbeeld over de werktijden of een nieuwe regeling. Nieuwe regels van een bedrijf moeten wij eerst goedkeuren. Pas dan kunnen deze ingaan. Soms is goedkeuring niet nodig maar mogen wij wel advies geven. Of wij geven uit eigen initiatief advies over kwesties die spelen.

In 2022 ontvingen wij 8 aanvragen voor goedkeuring en 7 voor advies. 7 keer was er sprake van eigen initiatief. Een aantal lichten we onder de tabel toe.

instemming	advies	initiatief
procedureregeling HR21	aanschaf HR- en SA-systeem	doelgroepenvervoer
CAO aan de slag	combifunctie PW en Bbz	thuiswerkvergoeding
beleid gevaarlijke stoffen	functieboek HR21	extraatje SW en beschut
wijziging HR-regelingen	herinrichting HR	fietsenregeling
nevenactiviteiten	verandermanager	Arboteamoverleg
JOLO en Jongerenloket	afschaffen verloning	spreekkamers verbouwing
verplichte vrije dagen	Ziezzo medewerkers	MTO
voertuigenregeling		

Fietsenregeling

WerkSaam heeft een fietsenregeling. Je kunt dan voordelig een fiets aanschaffen. Wij kwamen erachter dat veel SW- en beschutmedewerkers hier niets aan hebben. Dit komt

omdat zij het minimumloon ontvangen (of minder vanwege een parttime functie) en daarop mag een werkgever niets inhouden. Dat staat in de wet. Samen met Marjolijn hebben we een oplossing bedacht. Deze medewerkers kunnen een gebruikte (elektrische) fiets lenen. Dit moet nog verder vormgegeven worden.

Beleid gevaarlijke stoffen

Wel eens een pictogram met bijvoorbeeld een uitroepteken gezien op een verpakking? Dan is het een gevaarlijke stof. WerkSaam heeft zulke gevaarlijke stoffen, vooral schoonmaakmiddelen. Er is nu beleid over hoe we moeten omgaan met gevaarlijke stoffen en waar we op moeten letten bij aanschaf van nieuwe middelen. Er staat ook in wie waarvoor verantwoordelijk is. De ondernemingsraad heeft ingestemd met dit beleid.

Extraatje SW en beschut



Het was een duur jaar met al die prijsverhogingen. Helaas stijgt het loon niet zo snel mee. Dit kan problemen geven, vooral voor medewerkers met een minimumloon. Daarom wilden wij dat WerkSaam iets extra's deed voor deze medewerkers. Dit ging niet zo eenvouding. Uiteindelijk is, in overleg met Marjolijn, gekozen voor een gevulde boodschappenkrat. We moesten nog wel het Dagelijks Bestuur overtuigen. Dat is gelukt! Iedereen die dit mogelijk gemaakt heeft: Bedankt! Er is een filmpje gemaakt tijdens het vullen van de kratten: https://youtu.be/Bf-0fAsvvjw.

Doelgroepenvervoer

Een groep medewerkers maakt gebruik van het doelgroepenvervoer om naar het werk te gaan. Ook scholieren en ouderen maken gebruik van dit vervoer. WerkSaam én de zeven West-Friese gemeenten regelen dit vervoer. Het vervoer wordt gedaan door taxibedrijven. Om de zoveel jaar wordt opnieuw bekeken welke taxibedrijven dit gaan doen en voor hoeveel geld. Ook wordt gekeken naar de maximale reistijd. Het plan was om de maximale reistijd op 1,5 uur voor een enkele reis te zetten. Dit kan betekenen dat een medewerker per dag 3 uur reistijd heeft. Dit vonden wij wel erg lang en hebben maximaal 1 uur reistijd voor een enkele reis geadviseerd. Dit is gelukkig ook overgenomen.

Iedereen in dienst van WerkSaam

Het lijkt zo logisch maar toch was niet iedereen in dienst bij WerkSaam Westfriesland. Een deel van de medewerkers kreeg hun salaris via WerkSaam Verloning of Ziezzo. Kijk maar naar dit plaatje:



Waarom bij de start van WerkSaam gekozen is voor deze manier is een vrij ingewikkeld verhaal. Waar het nu om gaat is dat de situatie veranderd is en het (financieel) gunstig is voor WerkSaam om iedereen onder WerkSaam Westfriesland te laten vallen vanaf 1 januari 2023. De ondernemingsraad vindt dit een positieve ontwikkeling. Er was alleen één nadeel: medewerkers die werkten via Ziezzo hadden recht op vijf keer een tijdelijk contract. Via WerkSaam zelf is dat maar drie keer. Allemaal in vaste dienst nemen kon helaas niet. Daarom adviseerden wij om deze medewerkers in dienst te houden via Ziezzo tot de vijf contracten 'op' zijn. Dit advies heeft WerkSaam overgenomen.

Verbouwing

We zitten tot onze oren in de verbouwing. Vervelend? Ja, soms wel. Maar daar krijgen we ook wel wat moois voor terug! De ondernemingsraad houdt de veiligheid tijdens de verbouwing in de gaten. We hebben ook actief meegedacht over het inrichten van de tijdelijke spreekkamers. Hierbij hebben we een aantal teams met coaches gevraagd om mee te denken. Volgens ons zijn we tot een veilige tijdelijke oplossing gekomen.

De cliëntenraad

Bijlage 2

Cliëntenraad WerkSaam WF

De raad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten. In 2022 bestond de cliëntenraad uit:

Onafhankelijk voorzitter:	Elly Deutekom
Maarten Sebastiaan Hol	Bas Walraven
Corina Schoenmaker	Cor Schoens (t/m maart)
Geert Veldhuis	Cees van Deelen
Zahira Zerp	Roy van Zadel
Henk Jonker (t/m juni)	

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. Dit jaar zijn ze ook bij het Jongerenloket en bij Noppes en Rataplan geweest en hebben ze iedere vergadering een andere soort coach uitgenodigd om meer te weten over het werk van WerkSaam voor de verschillende doelgroepen.

Een aantal leden hebben ondersteuning gegeven aan medewerkers van de SW en Beschut bij het invullen van de vragen voor het Medewerkerstevredenheidsonderzoek.

