



Sociaal jaarverslag 2018

Voorwoord

De functie van het sociaal jaarverslag is verslag te doen van het gevoerde sociale beleid in het afgelopen kalenderjaar. In het verslag worden ook ontwikkelingen en plannen voor het komende jaar gemeld.

Een sociaal jaarverslag moet meer zijn dan het verplicht op een rijtje zetten van alle kengetallen. Het moet een beleidsinstrument zijn voor de organisatie en een belangrijk informatiedocument voor de ondernemingsraad. Net zo belangrijk als een begroting of een financieel jaarverslag.

WerkSaam Westfriesland is in 2015 van start gegaan. Tot nu toe zijn cijfers over formatie, verzuim, klachten, de vertrouwenspersonen en dergelijke opgenomen in de jaarrekening. Met dank aan de ondernemingsraad ligt er nu, over 2018, het eerste echte sociaal jaarverslag van WerkSaam.

WerkSaam is en blijft in ontwikkeling. Voor onze cliënten, voor werkgevers en opdrachtgevers en voor onze medewerkers. Om aan dat laatste een impuls te geven is eind 2018 gestart met de voorbereidingen van nieuw HR-beleid. Het doel is om van personeelsbeheer door te ontwikkelen naar adviespartner voor directie en managementteam. Een adviespartner die zicht heeft op trends en ontwikkelingen. Die zicht heeft op de capaciteiten van het personeelsbestand. En die kan adviseren over het ontwikkelen van collega's om klaar te zijn voor de uitdagingen die WerkSaam staan te wachten.

Dit sociaal jaarverslag draagt bij aan het ontwikkelen van het nieuwe HR-beleid. Het geeft inzicht in hoe we er nu voorstaan en tevens zal een kleine vooruitblik worden gegeven op het sociale beleid voor 2019.

Veel leesplezier!

Marjolijn Dölle

Algemeen directeur WerkSaam Westfriesland



Inhoud

Voorwoord.....	2
Inleiding.....	4
1. Over WerkSaam	5
1.1 Missie, visie, opdracht en kernwaarden	5
1.2 Hoe ziet onze organisatie er uit?	6
1.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies	7
2. Nieuw HR-beleid	13
3. Instroom: werving en selectie	15
3.1 Werving	15
3.2 Selectie.....	16
4. Instroom: functie/rollen.....	17
5. Instroom: arbeidsvoorwaarden.....	18
5.1 Arbeidstijdenregeling	18
5.2 Cao Wsw.....	18
5.3 Beloningsbeleid CAR/UWO volgers.....	19
5.4 Voorbereiden Wnra.....	20
5.5 Vastgestelde regelingen in 2018	20
6. Doorstroom: duurzame inzetbaarheid.....	21
6.1 Doorstroom: ken je medewerker.....	21
6.2 Doorstroom: Integriteit en gedrag.....	29
6.3 Doorstroom: gezondheid & veiligheid.....	31
Bijlage 1:	35
Lijst met adviesaanvragen en instemmingsverzoeken aan de Ondernemingsraad	35

Inleiding

Het eerste sociaal jaarverslag van WerkSaam! Dat is even zoeken? Wat moet er in? Wat is er ook al weer allemaal gebeurd in 2018? Cijfertjes verzamelen is niet zo moeilijk, maar hoe zorgen we er voor dat het verslag niet alleen een opsomming van feiten is, maar ook een basis om in volgende jaren beleidsmatig verder te bouwen.

2018 is in z'n algemeenheid een goed jaar geweest voor WerkSaam. De instroom van cliënten was lager dan in voorgaande jaren en de uitstroom naar werk is goed¹. We hebben heel veel contacten met allerlei soorten werkgevers in Westfriesland. Met werkgevers in sectoren waar kansen liggen, spreken we arrangementen af zodat win-win-win situaties ontstaan. In den lande horen we steeds vaker dat wij voorop lopen en een goed voorbeeld zijn van een succesvolle samenwerking. Niet alleen een samenwerking van de zeven Westfrieze gemeenten, maar ook door de samenwerking met het UWV, met het onderwijs en met de zorg.

Leeswijzer

In dit sociaal jaarverslag gaan we eerst in op wie we zijn en waar WerkSaam voor staat. Vervolgens alvast een klein voorproefje van de onderwerpen die in het nieuwe HR-beleid aan bod komen. Deze onderwerpen worden vervolgens gebruikt om aan te geven wat we in 2018 op dat gebied gedaan hebben.

Zo leggen we verantwoording af over 2018, maar slaan we ook meteen een brug naar toekomstig beleid.

¹ Benchmark Divosa

1. Over WerkSaam

1.1 Missie, visie, opdracht en 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.

De missie en de visie van WerkSaam zijn gericht op het bemiddelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit doen we door maatwerk te leveren en per persoon te kijken wat er nodig is om iedereen te laten meedoen in de samenleving. Daarbij willen we iedereen naar vermogen laten werken. Het is belangrijk dat werkgevers bij dit proces betrokken zijn. Zonder werkgevers kunnen wij deze doelstelling niet behalen.

Opdracht

Onze opdracht is om de verschillende doelgroepen van WerkSaam te bemiddelen richting werk. Het gaat om mensen met een Wsw-dienstverband of beschut werk, bijstandsgerechtigden en ook niet-uitkeringsgerechtigden. WerkSaam werkt daarbij op basis van het model van in-, door- en uitstroom. Hieruit volgen drie doelstellingen:

- het beperken van de uitkeringslast
- het ontwikkelen van cliënten
- het bevorderen van de uitstroom van cliënten naar regulier werk

WerkSaam is op 1 januari 2015 opgericht om in opdracht van de 7 Westfriesse gemeenten de Participatiewet, de voormalige Wsw en de aanpak van laaggeletterdheid uit te voeren. WerkSaam wil dat doen vanuit een duidelijke missie, visie en strategie en met een voor iedereen herkenbaar gezicht.

Iedereen die in Westfriesland kan participeren, willen wij mee laten doen. Voor WerkSaam betekent participeren, waar mogelijk, meedoen in betaald werk. De talenten van mensen en de wensen van de werkgever staan daarbij centraal. WerkSaam gaat uit van de eigen kracht van mensen. Het doel van WerkSaam is vooral passend werk te vinden voor mensen. Regulier werk waar dat kan en beschut werken waar het nodig is.

Onze kernwaarden

WerkSaam heeft vier kernwaarden, die onze werkwijze en relatie met medewerkers, cliënten, klanten en stakeholders bepalen. Vanuit deze waarden bouwen wij verder aan een WerkSaam Westfriesland:

Open	transparantie in alles wat we doen
Ondernemend	resultaat behalen
Professioneel	kwalitatieve dienstverlening
Verbindend	samenwerken met partners, om met elkaar één doel te bereiken

1.2 Hoe ziet onze organisatie er uit?

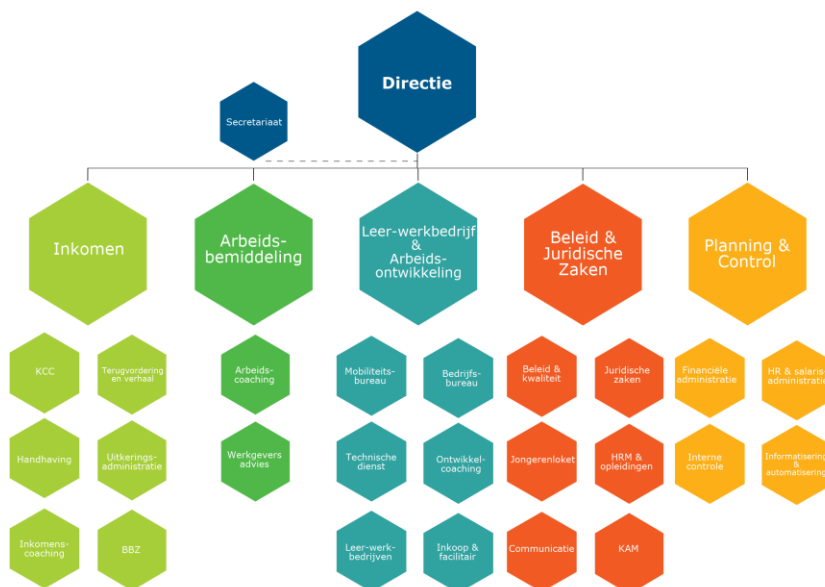
Wie zijn de WerkSaam-medewerkers?

De medewerkers van WerkSaam zijn professioneel en weten wat er speelt in de organisatie en in de samenleving. Zij voelen zich verbonden aan de doelen en de visie. Wij werken in een cultuur van vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid. In een jonge en lerende organisatie.

De organisatie ziet er als volgt uit²:



Organogram WerkSaam Westfriesland



² 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.

We werken met de A3-jaar systematiek. Op A3-formaat leggen we onze missie, visie en succesbepalende factoren vast. We formuleren onze resultaten/focuspunten voor dat jaar en hoe we dat gaan doen.

1.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies

Dagelijks bestuur en algemeen bestuur

WerkSaam heeft een dagelijks bestuur bestaande uit portefeuillehouders van de zeven Westfriese gemeenten:

De heer D. te Grotenhuis (voorzitter)	Gemeente Drechterland
Mevrouw K. Al Mobayed (vicevoorzitter)	Gemeente Hoorn
De heer H. Nederpelt (penningmeester)	Gemeente Medemblik
Mevrouw L. Groot	Gemeente Stede Broec
De heer R. Tesselaar	Gemeente Opmeer
De heer W. Bijman	Gemeente Koggenland
De heer D. Luyckx	Gemeente Enkhuizen

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

De heer A. Kalthoff (Opmeer)	De heer B. Tap (Hoorn)
De heer D. Kuipers (Medemblik)	De heer B. Nootebos (Stede Broec)
De heer G. Besseling (Drechterland)	De heer R. Posthumus (Koggenland)
Per 1 januari 2019 is mevrouw E. Heutink-Wenderich (Enkhuizen) lid.	



Het dagelijks bestuur van WerkSaam met algemeen directeur Marjolijn Dölle (alleen de heer Luyckx staat niet op de foto).

Het Georganiseerd Overleg

Binnen WerkSaam kennen we in het kader van de arbeidsverhoudingen 3 overlegvormen. Er is overleg met de ondernemingsraad (OR), de cliëntenraad (CR) en het Georganiseerd Overleg (GO). Het GO (overleg met de vakbonden) komt bijeen als er onderwerpen zijn die niet (volledig) geregeld zijn in de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR/UWO) en de uitwerkingsovereenkomst van de ambtenaren/Werkzaam verloning staf. Dit jaar stond op de agenda:

- evaluatie generatiepact
- wijziging aanvulling beloningsbeleid
- regeling bijzondere gebeurtenissen, regeling buitengewoon verlof
- regeling functiewaardering en beschrijving

In 2018 zijn er ook twee vragenuurtjes geweest voor medewerkers van de sociale werkvoorziening en beschut werken. Daarin konden vragen worden gesteld over de arbeidsvoorwaarden aan de leiding van WerkSaam en/of aan de leden van de bedrijfsledengroep (vertegenwoordigers van de vakbonden).

De ondernemingsraad

WerkSaam heeft met ingang van 15 mei 2018 een nieuwe ondernemingsraad (OR). De OR komt op voor de belangen van WerkSaam en onze medewerkers. De OR heeft in totaal 15 leden, waarvan er in 2018 8 nieuw zijn. Alle OR-leden zijn samen eerst op cursus geweest. De cursus ging vooral over de werkzaamheden en taken van de OR, zoals het advies- en instemmingsrecht. Dit is terug te vinden in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad bestaat uit:

- de voorzitter (Peter Smit)
- de vicevoorzitter (Karel van Dijk)
- de secretaris (Harmen Mentink)

Commissies en werkgroepen van de OR

Om het vele werk goed te kunnen doen, heeft de OR commissies en werkgroepen ingesteld. Het verschil tussen een commissie en een werkgroep is dat een commissie blijft bestaan, terwijl een werkgroep (na het behalen van een van tevoren bepaald resultaat) wordt opgeheven. De belangrijkste commissies en werkgroepen zijn:

- ARBO-commissie
- Financiële commissie
- Werkgroep verkiezingen
- Werkgroep cao Wsw

In bijlage 2 is een lijst opgenomen met alle adviezen die de OR in 2018 heeft uitgebracht.

Wij zijn de Ondernemingsraad van WerkSaam.

 Bouke Bakker	 Jaritha Terpstra	 Harmen Mentink	 Tim Biesma
 Margreet Sijbrandij	 Marco van Gulik	 Melissa Houtsnee	 Peter Smit
 Karel van Dijk	 Lex Siero	 Stuart Bel	 Silvester Agterberg
 Minette Visser	 Dirk Walters	 Cock Bogaarts	
 Paulien Tichelaar Ambtelijk secretaris OR geen OR lid		Wij willen een gezonde en veilige werk- plek voor alle medewerkers. En daarbij houden wij ook rekening met het belang van WerkSaam. Heb je een vraag of ben je benieuwd wat wij allemaal doen? Vraag het ons of mail naar: or@werksaamwv.nl	

Cliëntenraad WerkSaam

WerkSaam heeft een cliëntenraad, die het bestuur adviseert. Nieuwe beleidsvoorstellen worden voor advies voorgelegd aan de cliëntenraad. De cliëntenraad hanteert een meetlat bij het beoordelen van beleidsvoorstellen en toetst op:

- Respect
- Rechtvaardigheid
- Communicatie (o.a. begrijpelijk taalgebruik)
- Menselijke benadering

De raad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten. De cliëntenraad wordt ambtelijk ondersteund door WerkSaam.

In 2018 bestond de cliëntenraad uit:

John Jones

Janny Meijer

Linda Reuvers (vice voorzitter)

Cindy Samson

Frits Samuels

Corina Schoenmaker

Marjola Schoneveld (overleden op 26 februari 2018)

Cor Schoens

Sylvia van de Klundert

Geert Veldhuis

Bas Walraven

Zahira Zerp

Onafhankelijk voorzitter: Henk Verreijen

Ambtelijk secretaris: Karina Ooteman tot 1 september, aansluitend vanaf die datum:
Paulien Tichelaar

Naast advies op beleidsvoorstellen neemt de cliëntenraad deel aan bijeenkomsten en in projectgroepen. In 2018 namen ze deel aan Klare Taal, de projectgroep Arbeidstijdenregeling, de projectgroep cliënt-tevredenheidsonderzoek en hebben ze ondersteuning gegeven bij het invullen van het medewerkers-tevredenheidsonderzoek.

Het jaarverslag van de cliëntenraad over 2018 staat op de website van WerkSaam.



Vertrouwenspersonen

WerkSaam heeft in totaal vier vertrouwenspersonen, twee interne en twee externe vertrouwenspersonen. Via interne communicatie (mails, prikboarden, speakap en voorlichting) kunnen medewerkers de contactinformatie van de vertrouwenspersonen vinden.

In 2018 zijn beide interne - en een externe vertrouwenspersoon benaderd door medewerkers van WerkSaam. Nagenoeg alle meldingen zijn bij de interne vertrouwenspersonen ingebracht.

Het is een rustig jaar geweest zonder grote incidenten. Het aantal vragen aan de vertrouwenspersonen is aanzienlijk gedaald. Volgens de directie heeft dit te maken met intensievere begeleiding van de medewerkers op de werkvloer vanuit de teamleiding.

De volgende onderwerpen zijn ingebracht door de medewerkers:

- Werkgerelateerde zaken (2 meldingen)
- Gevoel niet gehoord/gezien te worden door de leidinggevende (2 meldingen)
- Verzoek om bijwonen gesprek met leidinggevend (2 meldingen)
- Hart luchten op privégebied (4 meldingen)
- Privéproblemen, die een negatieve invloed op het werk hadden (1 melding)

Hoor- en Adviescommissie en Geschillencommissie Bezwaarschriften

Deze onafhankelijke commissie behandelt de bezwaar- en geschilschriften van de medewerkers bij WerkSaam. De commissie brengt advies uit aan ons dagelijks bestuur.

De commissie bestaat uit:

- De heer mr. ing. F.A.J. Groenendijk (voorzitter en secretaris)
- De heer T. Druif
- Mevrouw M. van der Poel
- De heer mr. P.J.M. van der Linde

De Hoor- en Adviescommissie heeft in 2018 geen bezwaar- en geschilschriften behandeld. Een bezwaarschrift wordt ingediend door de medewerker met een aanstelling bij WerkSaam Westfriesland volgens de CAR-UWO.

Een geschilschrift wordt ingediend door de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft volgens de cao Wsw of WerkSaam Verloning.

Bezwaren en klachten

In 2018 zijn zes bezwaarschriften ingediend. Deze bezwaren gingen over het korten van salaris bij ziekte, inschaling en het verrichten van nevenwerkzaamheden. De bezwaren

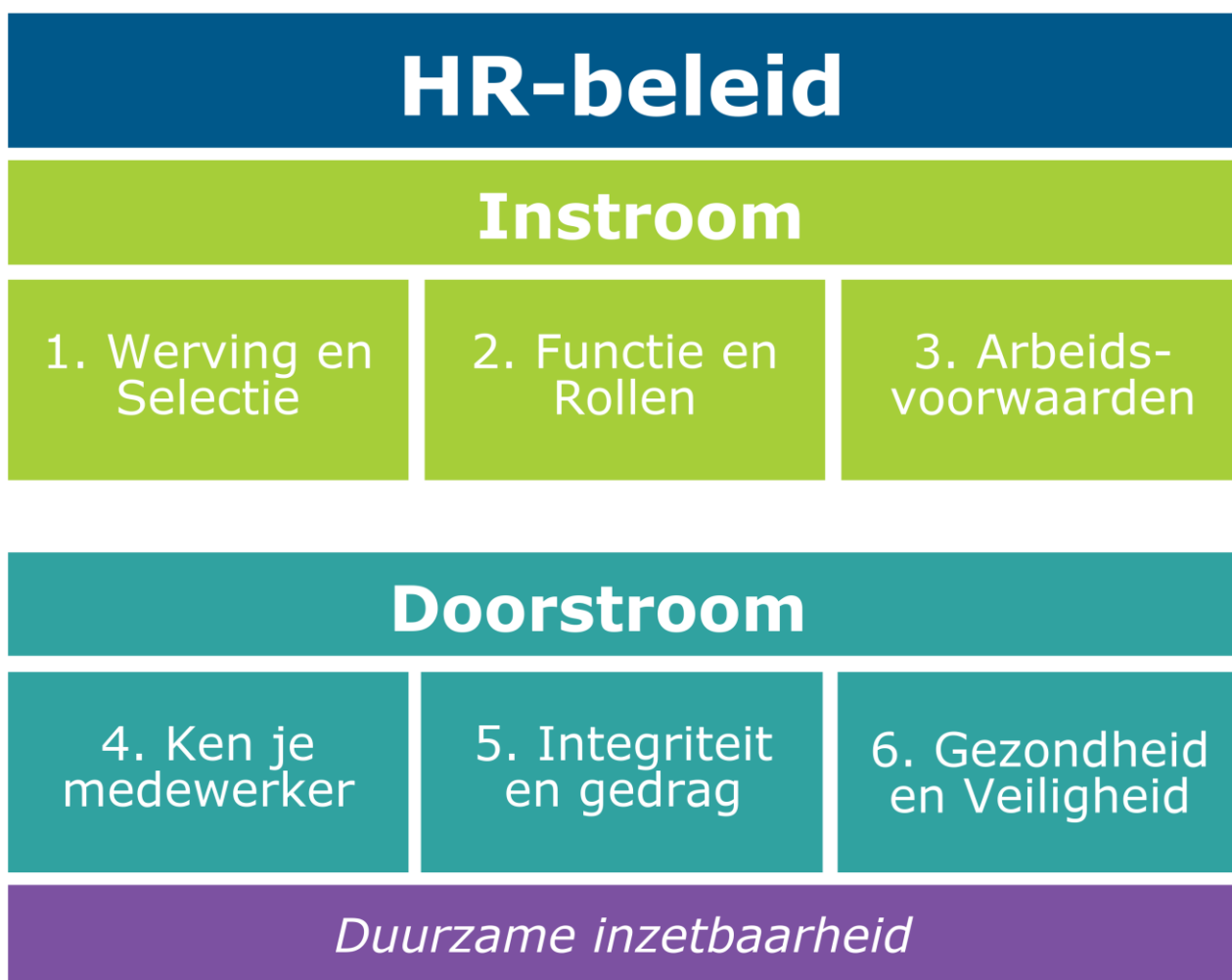
zijn naar tevredenheid van de medewerkers opgelost na een gesprek of een nieuw besluit.

Klokkenluidersregeling

Op grond van de regeling 'Melding vermoeden misstanden' kunnen meldingen intern en extern gedaan worden. Interne meldingen kunnen naar de vertrouwenspersonen. Externe meldingen kunnen bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO) worden gedaan.

Er zijn dit jaar geen meldingen geweest.

2. Nieuw HR-beleid



WerkSaam is in beweging. Onze doelen en de bijbehorende uitdagingen vragen veel van onze medewerkers. Hebben onze medewerkers voldoende competenties in huis om voor toekomstige uitdagingen? Daarbij staan twee vragen centraal. Hebben wij de juiste medewerkers voor het werk dat we hebben? En hebben wij het juiste werk voor onze medewerkers? De eerste vraag is meer van toepassing op onze stafmedewerkers. De tweede vraag op onze Wsw-medewerkers en beschut werkers.

Om beide vragen te beantwoorden is het belangrijk om HR-beleid te ontwikkelen. We gaan daarmee van personeelsbeheer naar strategisch personeelsbeleid. Als het gaat om de cliënten van onze organisatie werken we op basis van het model van in-, door- en uitstroom. Dat model passen we nu ook toe op onze medewerkers. In 2018 is een start gemaakt met het nieuwe beleid opgebouwd rondom dit model. Dat zal zich in 2019 vertalen in beleid op het gebied van:

Instroom

- Werving en selectie
- Functies/rollen
- Arbeidsvoorwaarden

Doorstroom

- Duurzame inzetbaarheid
 - Integriteit & Gedrag
 - Ken je medewerker
 - Gezondheid & veiligheid

Op het gebied van **uitstroom** ontwikkelen we geen beleid. Er komen wel instrumenten, zoals exitgesprekken en outplacement.

3. Instroom: werving en selectie

Werving en selectie

3.1 Werving

In 2018 gingen 7 ambtenaren uit dienst. Er zijn 7 medewerkers via WerkSaam Verloning in dienst gekomen. Er zijn 34 Wsw-medewerkers uit dienst gegaan. Er zijn 26 nieuwe medewerkers via beschut werk in dienst gekomen. Als er een vacature ontstaat, gebruiken we bij de werving van nieuwe medewerkers onze eigen netwerken en sociale media. Vacatures worden gedeeld op de website, via collega HR-adviseurs in Noord-Holland Noord en via facebook, Twitter en vooral ook via LinkedIn.



Vacatures geplaatst op LinkedIn, feb. '18 – jan - 2019.

Functie	Aantal updates	Weergaven	Klikken	Interessant	Gedeeld	Interactie-frequentie
Productieleider naaiatelier	2	2387	132	35	12	7,50%
Handhaver	1	871	68	13	9	10,33%
Beleidsmedewerker	1	1155	99	11	13	10,74%
Medewerker Financiële administratie	1	1067	105	8	11	11,72%
Kwaliteitsmedewerker online dienstverlening	1	1718	160	5	4	9,90%
Medewerker terugvordering en verhaal	1	2427	181	12	11	8,41%
Manager planning & control	1	5911	122	6	10	2,34%

Vacatures

In 2018 hebben we 9 vacatures vervuld, waarvan er 7 extern zijn opengesteld en 2 intern. Voor alle vacatures is het gelukt om een kandidaat te vinden. Voor 1 vacature is een wervingsbureau ingeschakeld.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

In 2018 is het gelukt om alle vacatures te vervullen. We zien dat vacatures waarbij specifieke kennis of expertise wordt gevraagd, het steeds lastiger wordt om deze te vervullen.

3.2 Selectie

Voor de selectie van nieuwe medewerkers heeft WerkSaam geen afspraken. Per vacature wordt bepaald hoe het selectieproces eruit ziet en wie er betrokken is bij de gesprekken. We proberen daarbij wel vernieuwend en uitdagend te zijn door bijvoorbeeld een pitch te vragen of van te voren een opdracht te geven.

In 2019 gaan we kijken of er op dit gebied winst te halen is door bijvoorbeeld een bepaalde selectiemethodiek te kiezen of afspraken te maken over wie betrokken moet zijn bij gesprekken.

In 2018 is er bij HR een stagiaire gestart die onderzoek doet naar wervingsmethoden en kanalen. In 2019 zal zij verslag uitbrengen over hoe dit bij WerkSaam toe te passen is.

Onboarden

Iedereen is wel bekend met het begrip 'inwerkperiode'. Maar inwerken is niet hetzelfde als 'employee onboarding'. Dat gaat een stuk verder en betreft het complete integratieproces van nieuwe medewerkers binnen een organisatie.

Employee onboarding is dus niet alleen het wegwijs maken van nieuwe medewerkers en zorgen dat ze een computer hebben, maar hun alles aanreiken dat nodig is om zich te ontwikkelen tot betrokken en bevlogen medewerkers. Onboarding gaat over het investeren in talent.

Op dit moment heeft WerkSaam nog geen vast inwerkprogramma. De HR-stagiaire die onderzoek doet naar werving, zal in 2019 ook verslag uitbrengen over onboarding.

4. Instroom: functie/rollen

Functie/rollen

De wereld om ons heen verandert continu. Denk hierbij aan technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. Dit vraagt om flexibel inzetbare medewerkers. Dit is goed voor de organisatie en biedt medewerkers de kans om zich breder te ontwikkelen. Bij een flexibele organisatie past het niet meer om te werken met gedetailleerde functiebeschrijvingen. Het managementteam (MT) van WerkSaam heeft daarom aangegeven toe te willen naar meer generieke beschrijvingen van functies. HR onderzoekt nu of we hier zelfs een stapje verder in kunnen gaan, namelijk niet meer werken met functies, maar op basis van rollen. De rollen worden dan gedefinieerd op basis van competenties. Het eerste idee is om te werken met een beperkt aantal rollen (bijvoorbeeld 4). In 2019 werken we dit verder uit.

Ondanks de wens om toe te werken naar meer generieke profielen of rollen, zijn er in 2017 en begin 2018 verzoeken geweest van leidinggevenden en medewerkers om functiebeschrijvingen aan te passen/actualiseren. In 2018 is daarom besloten om al deze verzoeken te verzamelen en nog eenmaal een ronde te doen om deze functies opnieuw te beschrijven en te waarderen. Het ging om 17 functies van de staf- en leidinggevende medewerkers. De nieuwe beschrijvingen zijn in november aan werkgeversvereniging AWWN aangeboden. Begin 2019 komt de indelingscommissie, bestaande uit vertegenwoordigers van AWWN, MT en HR bij elkaar om de inschaling te bepalen.

5. Instroom: arbeidsvoorwaarden

Arbeids- voorwaarden

5.1 Arbeidstijdenregeling

Op 2 mei 2017 bepaalde de kantonrechter dat voor Wsw-medewerkers een betaalde pauze niet van toepassing is. Dit omdat de cao voor Wsw-medewerkers een standaard cao is en aanvullende arbeidsvoorwaarden niet zijn toegestaan. Ook niet als het voor de werknemer gunstiger is. De deelnemers van Cedris (de brancheorganisatie van Wsw-bedrijven) spraken af één lijn te trekken en over te gaan tot het afschaffen van de betaalde pauze.

Hiervoor is een projectgroep opgericht met vertegenwoordigers van de ondernemingsraad en de cliëntenraad. Op 8 november 2018 heeft het bestuur de 'Arbeidstijdenregeling WerkSaam Westfriesland' vastgesteld, waarin de afspraken per bedrijfsonderdeel staan. Voor iedere medewerker is er voldoende tijd voor persoonlijke verzorging en daar waar het kan ruimte om daar flexibel gebruik van te maken.

De nieuwe arbeidstijdenregeling ging in op 1 januari 2019. Deze regeling is van toepassing op medewerkers die onder de cao Sociale Werkvoorziening vallen en de beschut werkers.

5.2 Cao Wsw

Met de komst van de Participatiewet, en dus ook Werkzaam, is er geen instroom van Wsw-medewerkers meer mogelijk. De wet (Wsw) is sindsdien ook niet meer gewijzigd. Daardoor konden we in de eerste jaren van het bestaan van WerkSaam alle aandacht schenken aan het opbouwen van de organisatie en het ontwikkelen van beleid voor het uitvoeren van de Participatiewet. Wsw-beleid en de bijbehorende regelingen zijn overgenomen van Op/maat. Alles is doorgelopen zoals het was. De OR krijgt signalen dat het beleid voor Wsw'ers opnieuw aandacht verdient. Bijvoorbeeld omdat er in de uitvoeringspraktijk dingen niet of niet



goed meer gedaan worden (bijvoorbeeld periodieke gesprekken/assessments) . Als het gaat om het beleid voor Wsw'ers, zal dit onderdeel gaan uitmaken van het nieuwe HR-beleid voor de hele organisatie. In 2019 start een projectgroep waarin leden van de ondernemingsraad zitting gaan nemen, om gezamenlijk te kijken naar de uitvoeringspraktijk van de cao Wsw. Met onder meer als aandachtspunt zaken die niet goed gaan.

5.3 Beloningsbeleid CAR/UWO volgers

De regeling aanvulling beloningsbeleid is in 2018 verruimd op het onderdeel incidentele beloning. Het gevolg is dat:

- Medewerkers die twee jaar op rij een D of E beoordeling hebben en op het maximum van de schaal zitten, in aanmerking komen voor een extra periodiek voor de periode van een jaar. Dit was eenmalig gedurende de gehele periode waarin de medewerker de betreffende functie vervuld. Na overleg binnen het GO³ is overeengekomen dat eenmalig is vervangen door één maal per vijf jaar.
- Leidinggevenden kunnen in de loop van het jaar voor een bijzondere prestatie of inspanning een incidentele beloning toekennen. Dat bedrag stond op maximaal € 100 en is verhoogd naar maximaal € 500 netto.
- Een medewerker met een D of E beoordeling komt in aanmerking voor een cursus, workshop of opleiding naar keuze ter waarde van € 500. Hieraan is toegevoegd dat het gaat om een bedrag exclusief BTW. Er is ook toegevoegd dat het binnen 12 maanden na toekenning moet worden besteed.

De nieuwe regeling trad (met terugwerkende kracht) in werking per 1 januari 2018.

Toekenningen extra periodiek

De toekenning van de extra periodiek over de jaren 2015 en 2016 is 9 maal toegekend. Over de periode 2016-2017 is dat 13 keer.

Toekenningen cursus, workshop of training

In de jaren 2016 en 2017 is er in totaal 12 maal een bedrag toegekend van ongeveer € 500 voor het volgen van een cursus, training of workshop.

³ Georganiseerd Overleg

5.4 Voorbereiden Wnra

I ambtenaar

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) regelt dat ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten krijgen als werknemers in het bedrijfsleven. De Wnra gaat in per 1 januari 2020.

Deze wetswijziging raakt de hele organisatie en op verschillende gebieden moeten we veranderingen doorvoeren. Alle ambtenaren krijgen in 2020 een arbeidsovereenkomst in plaats van een aanstelling. Het huidige personeelshandboek maken we Burgerlijk Wetboek-proof. Leidinggevend, leden van de ondernemingsraad en HR medewerkers doen de komende tijd kennis op over het arbeidsrecht. Omdat de invoering van de wet processen raakt op meerdere afdelingen, kiezen we ervoor om de implementatie projectmatig aan te pakken. De projectgroep communiceert via een nieuwsbrief over de Wnra aan alle collega's op ons sociale intranet.

5.5 Vastgestelde regelingen in 2018

In 2018 heeft ons bestuur diverse regelingen voor medewerkers vastgesteld. De regelingen worden gepubliceerd op overheid.nl.

Regeling	Datum DB vergadering
Aanpassen verzuimbeleid i.v.m. het ontbreken van een artikel over ziek zijn en op vakantie gaan en over ziek worden tijdens de vakantie	8 februari 2018
Aanpassen alcohol, drugs en medicijnbeleid i.v.m. het aanpassen van verouderde terminologie en het toevoegen van een artikel over (beperkte) alcoholconsumptie tijdens door WerkSaam georganiseerde bijeenkomsten	8 februari 2018
Beleidsregel kan bepalingen CAO Wsw	8 februari 2018
Privacy beleid	12 juli 2018
Regeling generatie pact	11 oktober 2018
Regeling beloningsbeleid	11 oktober 2018
Arbeidstijdenregeling	8 november 2018

6. Doorstroom: duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid

WerkSaam wil werk maken van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van onze collega's. Met als doel meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. We zullen met z'n allen steeds langer doorwerken en de gemiddelde leeftijd bij WerkSaam stijgt.

Tegelijkertijd vragen economische en technologische ontwikkelingen wendbaarheid/flexibiliteit/aanpassingsvermogen van onze organisatie. We moeten zorgen dat we fit blijven voor het steeds sneller veranderende werk en omgeving. Kortom op weg naar duurzame inzetbaarheid.

Voor het nieuwe HR beleid hebben we het overkoepelende thema duurzame inzetbaarheid onderverdeeld in drie aandachtsgebieden.

**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. Zeker als je doel is om hun in het kader van duurzame inzetbaarheid gezond, blij/met plezier en optimaal te laten functioneren.

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

Kengetallen

Dag in, dag uit werken zo'n 830 medewerkers voor WerkSaam. Circa 760 van hen heeft een vast dienstverband en ongeveer 70 medewerkers heeft een tijdelijk dienstverband. Daarnaast werkten er in 2018 gemiddeld zo'n 100 medewerkers via een payrollbedrijf bij WerkSaam.

Tabel aantal medewerkers:

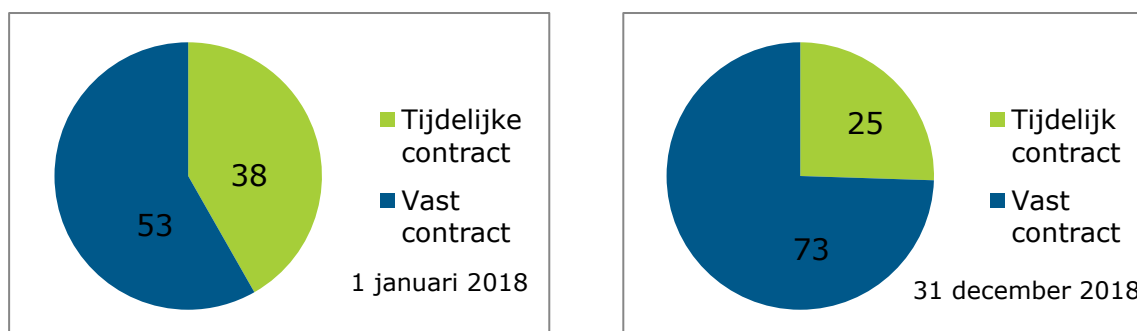
Op 1 januari 2018, onderverdeeld naar regeling AMB ⁴ , Wsw, WVambt ⁵ en Beschut:		Op 31 december 2018, onderverdeeld naar regeling AMB, Wsw, WVambt en Beschut:	
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
AMB	128	AMB	121
Wsw	586	Wsw	552
WVambt	91	WVambt	98
Beschut	27	Beschut	53
Eindtotaal	832	Eindtotaal	824
Nedflex		Nedflex	
M/V	65	M/V	135

Vast/tijdelijk:

Alle ambtenaren hebben een vaste aanstelling bij WerkSaam. Bij de Wsw zijn ook bijna alle medewerkers vast in dienst. Bij de Wsw was het aantal tijdelijke overeenkomsten op 1 januari 5 en op 31 december 2018 6.

Bij de stafmedewerkers die via WerkSaam Verloning werken heeft een deel met een tijdelijke dienstverband. In onderstaande tabel is duidelijk te zien dat de flexibele schil van WerkSaam kleiner wordt.

Stafmedewerkers werkzaam via WerkSaam verloning

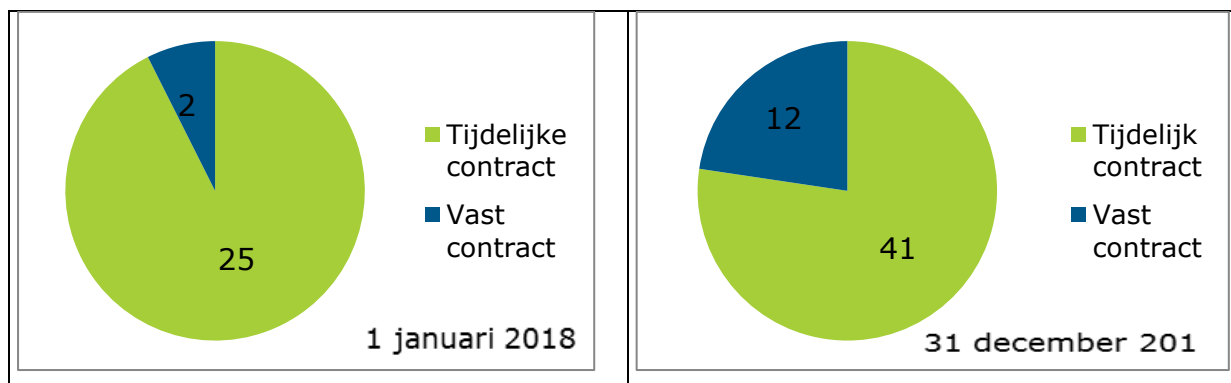


Het aantal medewerkers met een beschut werkenindicatie stijgt. Ook zij hebben een arbeidsovereenkomst via WerkSaam Verloning. Van hen krijgen er ook steeds meer een vast dienstverband.

⁴ AMB = ambtenaren

⁵ WVambt = ambtenaren in dienst bij WerkSaam Verloning

Beschut werkers



Parttime/fulltime:

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

Op 1 januari 2018, onderverdeeld naar regeling AMB, Wsw, WVambt en Beschut:		Op 31 december 2018, onderverdeeld naar regeling AMB, Wsw, WVambt en Beschut:	
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
AMB	128	AMB	121
Fulltime	63	Fulltime	67
Parttime	65	Parttime	54
Wsw	586	Wsw	552
Fulltime	255	Fulltime	232
Parttime	331	Parttime	320
WVambt	91	WVambt	98
Fulltime	59	Fulltime	64
Parttime	32	Parttime	34
Beschut	27	Beschut	53
Fulltime	3	Fulltime	4
Parttime	24	Parttime	49
Eindtotaal	832	Eindtotaal	824

Verhouding man/vrouw:

Over het algemeen werken er meer mannen dan vrouwen bij WerkSaam. Dit komt vooral door het hoge aantal mannen onder het Wsw personeel. Bij de ambtenaren zijn meer vrouwen werkzaam. Bij WerkSaam Verloning en Beschut Werk is de verdeling man/vrouw in balans. Zie tabel hieronder.

Op 1 januari 2018, onderverdeeld naar regeling AMB, Wsw, WVambt en Beschut:		Op 31 december 2018, onderverdeeld naar regeling AMB, WSW, WVambt en Beschut:	
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
AMB	128	AMB	121
M	42	M	40
V	86	V	81
Wsw	586	Wsw	552
M	393	M	369
V	193	V	183
WVambt	91	WVambt	98
M	44	M	48
V	47	V	50
Beschut	27	Beschut	53
M	13	M	28
V	14	V	25
Eindtotaal	832	Eindtotaal	824

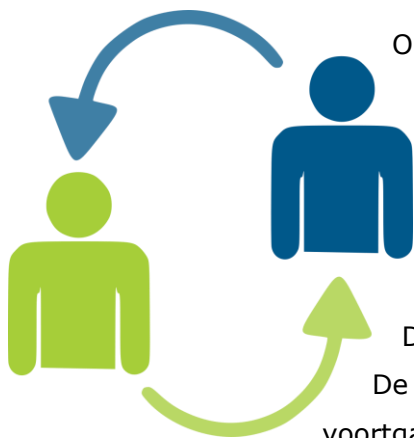
Begeleid werken in het kader van Wsw

Via begeleid werken kunnen Wsw'ers in dienst treden bij reguliere werkgevers. Op hen zijn dan de arbeidsvoorwaarden van die werkgever van toepassing. Hoewel WerkSaam dan 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 2018 werkten 67 begeleid werkers via WerkSaam.

Op 31 december 2018 werkten 66 begeleid werkers via WerkSaam.

6.1.2 Doorstroom: ken je medewerker: gesprekscyclus



Om gezonde, betrokken en productieve medewerkers te hebben, moet je niet alleen weten wie er bij je werken voor hoeveel uur. Je moet 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.

Daarvoor moet je met elkaar in gesprek.

De huidige gesprekscyclus bestaat uit een plannings-, een voortgangs- en een beoordelingsgesprek. Dit is een klassieke gesprekscyclus die als ouderwets, arbeidsintensief en hiërarchisch wordt ervaren. Steeds meer organisaties nemen afscheid van deze vorm van gesprekken voeren.

In 2018 is er een projectgroep gestart die werkt aan een nieuwe vorm van het voeren van gesprekken. Hierbij wordt de gesprekscyclus losgekoppeld van het beoordelen, waardoor er meer gelijkwaardige gesprekken kunnen plaatsvinden tussen leidinggevende en medewerker. Daarbij zijn meer aandacht voor ontwikkeling en persoonlijke omstandigheden de uitgangspunten. In 2019 zal gestart worden met de gesprekken door de ambtenaren. De intentie is om in 2020 de nieuwe opzet van gesprekscyclus ook bij de WSW en beschut werken in te voeren.

6.1.3 Doorstroom: ken je medewerker: ontwikkelplannen Wsw

In de cao van de Wsw staat dat de werkgever jaarlijks inzicht geeft in de uitvoering van de ontwikkelplannen van Wsw-medewerkers.

Bij WerkSaam hebben alle medewerkers die gedetacheerd zijn bij een andere werkgever een ontwikkelplan. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd.

Voor medewerkers die intern bij WerkSaam aan het werk zijn, is (zoals in paragraaf 5.2 aangegeven) niet in alle gevallen meer een actueel ontwikkelplan. Veel medewerkers zijn niet verder ontwikkelbaar. De begeleiding is gericht op behoud van vaardigheden en mogelijkheden.

Tot en met 2016 is jaarlijks bij iedere Wsw'er een assessment afgenomen en het ontwikkelplan aangepast. Daarna niet meer. Sommige afdelingen houden wel jaarlijks een gesprek en gebruiken daarbij een formulier. Andere afdelingen kijken meer naar de individuele mogelijkheden en handelen daarna. Dat dit ook echt gebeurt zien we terug in het feit dat een aantal medewerkers van Verpakken zijn overgegaan naar andere afdelingen waar meer capaciteiten en zelfstandigheid voor nodig zijn.

In de cao is opgenomen dat voor iedere nieuwe Wsw-medewerker een ontwikkelplan moet worden opgesteld. Onderdeel van het ontwikkelplan is dat de medewerker daarbij maximaal 5 jaar op het niveau van het wettelijk minimum loon mag werken, voordat hij in een functie wordt ingedeeld.

De termijn van maximaal 5 jaar wordt bewaakt binnen WerkSaam en dus niet overschreden.

6.1.4 Doorstroom: ken je medewerker: meer persoonlijke aandacht

Bij de leer-werkbedrijven zijn leidinggevendenden in het verleden vooral aangenomen op hun kwaliteiten om de productie aan te kunnen sturen. Uiteraard hebben zij wel affiniteit met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidshandicap. De nieuwe instroom van medewerkers vraagt meer van leidinggevendenden, omdat zij andere problematiek met zich meebrengen. Om leidinggevendenden in de leer-werkbedrijven hierbij te ondersteunen, zijn er extra medewerkers ingezet, om meer persoonlijke aandacht en ruimte voor ontwikkeling te kunnen geven.

Trajectbegeleider

Binnen de leer-werkbedrijven is een nieuwe functie van trajectbegeleider gekomen. Deze medewerker begeleidt cliënten die vanuit de bijstand starten met behoud van uitkering (de werkstages).

Jobcoach

Op 1 april 2018 is er een pilot gestart met de introductie van de functie van jobcoach. De jobcoach begeleidt beschut werkers. Deze groeiende groep, heeft een intensievere en specifiekere begeleidingsbehoefte dan de medewerkers van de sociale werkvoorziening. Uit een evaluatie is de noodzaak van een jobcoach aangetoond. In 2019 wordt gekeken hoe we deze nieuwe functie kunnen inpassen binnen de organisatie van de leerwerkbedrijven en arbeidsontwikkeling.

6.1.5 Doorstroom: ken je medewerker: opleidingen



In 2018 is er in totaal een bedrag van € 237.731 uitgegeven aan opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling.

De Wsw-medewerkers gingen naar cursussen voor:

EPT/Heftruck en Hoogwerker	BBL schoonmaak niveau 3
Taxipas, Vrachtauto of andere Rijopleiding	Horeca
BHV of EHBO	Bosmaaier
Wet Natuurbescherming	Motorkettingzaag
Schoonmaakopleiding	

Voor staf en leiding werden 7 teamtrainingen binnen de eigen afdeling op thema's als Huisbezoeken (m.b.v. Virtual Reality), teambuilding en gespreksvoering georganiseerd. Ook volgden 70 medewerkers diverse kortere of langere individuele opleidingen, cursussen, seminars en workshops voor de uitvoering van hun taken of verdere ontwikkeling.

Centraal werden er cursussen en workshops georganiseerd op het gebied van:

- Dariuz – instrumenten (loonwaardemeting en Wegwijzer)
- Participatiewet / basis en opfris
- Omgekeerde Toets
- Klare Taal
- Privacy
- Veiligheid (EHBO/BHV/Agressieteam)

6.1.6 Doorstroom: ken je medewerker: loopbaanmogelijkheden

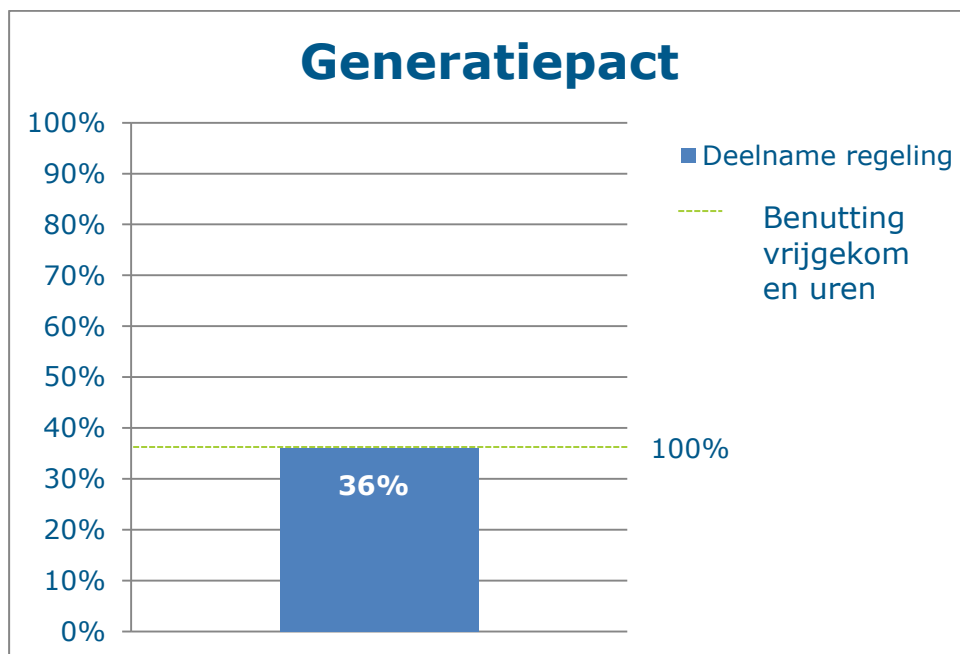
In 2018 zijn 5 medewerkers doorverwezen voor externe loopbaancoaching. Twee voor algemene loopbaan coaching, twee voor een heroriëntatie en één outplacement. Daarnaast hebben twee medewerkers een oriënterend traject voor 45+ers gevolgd. Ook hebben drie medewerkers een kort loopbaantraject bij een van de HR-adviseurs gevolgd.

WerkSaam is aangesloten bij Huis van het werk, een netwerk ter ondersteuning van de mobiliteit van medewerkers in Noord-Holland. Mobiliteitskandidaten en vacatures worden tijdens de netwerkbijeenkomsten besproken. Daarnaast organiseert Huis van werk jaarlijks een stagedag bij alle partners met als doel de mobiliteit en het netwerk van de medewerkers te bevorderen en te vergroten.

6.1.7 Doorstroom: ken je medewerker: generatiepact

Vanaf 1 januari 2017 kunnen medewerkers 10 jaar vòòr hun pensioengerechtigde leeftijd gebruik maken van het Generatiepact. In 2018 is deze regeling geëvalueerd en voortgezet. Van de medewerkers die in aanmerking komen koos 36 % voor deelname. In

de organisatie zijn totaal 36 medewerkers die gebruik kunnen maken van de regeling. De organisatie heeft 100% invulling gegeven aan de ingeleverde uren.



Kijkende vanuit een sociaal oogpunt, constateren we dat het inleveren van uren niet heeft geleid tot een extra werkbelasting bij andere medewerkers. In 2018 hebben 6 personen totaal 43 uur Generatiepact-uren ingeleverd.

6.2 Doorstroom: Integriteit en gedrag

Integriteit en gedrag

Integer zijn is 'dat doen wat van je verwacht wordt'. Handelingen en gedrag zijn dan in lijn met de waarden en normen van de organisatie en met wet- en regelgeving.

Integriteit is daarmee een belangrijk onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van alle medewerkers.

In de praktijk is de toepassing van waarden en normen situatie afhankelijk. Wat in de ene situatie of omgeving als normaal wordt gezien, is in een andere context onacceptabel. Dit maakt dat er 'grijze gebieden' bestaan in wat toelaatbaar is. Niet iedereen heeft een helder beeld over de grenzen van toelaatbaar handelen. Een discussie op de werkvloer over zulke situaties levert inzicht op en kan individuele medewerkers ondersteunen in hun keuzes. Integriteit is hoe dan ook veel meer dan het vastleggen van een aantal gedragsregels in een gedragscode. Integriteit heeft te maken met cultuur, mentaliteit en bewustwording.

In 2019 gaan we, als onderdeel van het nieuwe HR-beleid, aan de slag met integriteit. De discussie op de werkvloer krijgt nieuw leven ingeblazen. Hier hoort ook een actieve invulling van de kernwaarden bij. Die kernwaarden zijn wel geformuleerd bij de totstandkoming van WerkSaam, maar hoe passen we ze toe in alle facetten van ons werk. Het MT is hier in 2018 al mee aan de slag geweest in een heisessie, maar in 2019 gaan we hier organisatie breed mee aan de slag.

In 2018 zijn er twee onderwerpen die op dit gebied veel aandacht kregen. De eerste is privacy van persoonsgegevens en de tweede is het gebruik van SUWI-net.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)



Vanaf 25 mei 2018 is de Algemene Verordening

Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Tot die tijd gold de Wet bescherming persoonsgegevens. Hieronder een opsomming wat in 2018 is gedaan.

- Er is een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangewezen en aangemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De FG heeft een organisatie brede adviserende en toezichhoudende rol.

- De FG maakt deel uit van het Regionaal Privacy Team (RPT), dat bestaat uit de FG's van de Westfriese gemeenten, DeSom en WerkSaam. Het RPT heeft een adviserende en toezichthoudende rol. Daarnaast vindt casusoverleg plaats en wordt kennis gedeeld.
- Het dagelijks bestuur heeft Privacybeleid vastgesteld. Met dit algemene privacybeleid laat WerkSaam zien op welke manier we omgaan met persoonsgegevens en privacy, en wat wettelijk wel en niet verantwoord is.
- De privacyverklaring op onze website is aangepast aan de AVG. In de privacyverklaring staat informatie over de verwerking van persoonsgegevens.
- Het Register van verwerkingsactiviteiten is grotendeels ingevuld, waarin onder andere in kaart is gebracht welke persoonsgegevens WerkSaam verwerkt, met welk doel, waar deze gegevens vandaan komen en met wie ze gedeeld worden.
- Het proces voor de Rechten van betrokkenen is ingericht. Een betrokkene is elke persoon van wie WerkSaam persoonsgegevens verwerkt. Een betrokkene kan zijn privacyrechten aanspreken door een verzoek te doen op bijvoorbeeld inzage, correctie of verwijdering van zijn persoonsgegevens. In 2018 is één verzoek tot wijziging en verwijdering afgehandeld.
- Er zijn DPIA's⁶ uitgevoerd op een aantal processen, waarbij persoonsgegevens worden verwerkt. Met de DPIA wordt vooraf in kaart gebracht welke risico's er zijn bij de gegevensverwerkingen, om daarna maatregelen te kunnen nemen om deze risico's te verkleinen.
- Met verschillende partijen zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten.
- Ter bewustwording is voor alle medewerkers een algemene workshop over de AVG georganiseerd.

Verder hebben twee HR-adviseurs en de FG een presentatie gegeven aan alle leidinggevenden over de privacy van zieke medewerkers. Ook plaatst de FG regelmatig stukjes over privacy op Speakap en hangen op de verschillende afdelingen hangen informatieve posters.

Gebruik SUWInet

Suwinet is een digitale infrastructuur die is ontwikkeld om ervoor te zorgen dat, de Suwipartijen (UWV, SVB, belastingdienst en gemeenten) gegevens met elkaar kunnen uitwisselen voor de uitoefening van hun wettelijke taak. Er worden alleen gegevens uitgewisseld voor zover daar een wettelijke grondslag voor is.

Er is veel aandacht voor het zorgvuldig gebruik van Suwinet binnen WerkSaam. Ondanks alle voorzorgsmaatregelen zijn toch gegevens van niet-cliënten geraadpleegd. Eén medewerker heeft misbruik van Suwinet gemaakt door raadplegingen te doen die op

⁶ In de Nederlandse vertaling van de AVG wordt de term Data Protection Impact Assessment (DPIA) gegevensbeschermingseffectbeoordeling genoemd.

geen enkele wijze samenhangen met het werk. Naar deze medewerker is nader onderzoek ingesteld.

Naast het ene geval van misbruik blijken er raadplegingen te worden gedaan over ex-partners, minderjarige kinderen, al of niet uitwonende kinderen en mogelijke medebewoners. Hoewel dit raadplegingen zijn die formeel niet mogen, is er wel een verband met het werk en onze cliënten.

Om de mogelijkheid tot ongeoorloofd gebruik te verkleinen is in november 2018 gestart met het gebruik van een Whitelist. Gegevens van niet-clients kunnen dan alleen geraadpleegd worden via een escape-functie, waarbij de reden van het raadplegen moet worden opgegeven. Hierdoor worden raadplegingen naar niet-clients met reden geregistreerd en het draagt bij aan het bewust gebruik van Suwinet.

Datalekken

In 2018 zijn er een aantal incidenten geweest die zouden kunnen worden aangemerkt als datalek. Bijvoorbeeld een mail naar externen waarbij alle mailadressen in de CC stonden i.p.v. in de BCC. Alle incidenten zijn gemeld bij de Functionaris Gegevensbeheer. Deze beoordeelt of het incident gemeld moet worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Dit was in 2018 niet het geval. Wel zijn er, daar waar nodig herstelacties gedaan, bijvoorbeeld in de vorm van een correctiemail, waarbij is gevraagd de oorspronkelijke mail te verwijderen.

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

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Eind 2017 heeft WerkSaam een RI&E opgesteld met bijbehorend plan van aanpak. Deze RI&E is getoetst door een arbeidshygiënist van onze arbodienst Zorg van de Zaak. WerkSaam maakt hiervoor gebruik van de branche specifieke RI&E voor SW-bedrijven. De RI&E en het plan van aanpak vormen de basis van het arbobeleid en de activiteiten die de komende jaren worden uitgevoerd.

In de RI&E beschrijven we de arbeidsrisico's. Onder arbeidsrisico's worden gezondheidsrisico's verstaan die werknemers kunnen oplopen tijdens het werk. Werknemers en werkgevers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om die risico's te beperken en zoveel mogelijk te voorkomen. De maatregelen die WerkSaam vervolgens neemt om de risico's weg te nemen of te beperken zijn uitgewerkt in het plan van aanpak. Hoewel het MT van WerkSaam heeft ingestemd met de RI&E, heeft de OR (nog) niet kunnen instemmen. Er blijft een verschil van mening met de OR of het opgestelde document nu wel of niet een risico inventarisatie is. Ondanks dat de OR formeel niet ingestemd heeft, is de OR wel akkoord gegaan dat de RI&E in 2019 wordt uitgevoerd.

Een voorbeeld van het beperken van een arbeidsrisico is dat bij het leerwerkbedrijf verpakken het meubilair is vernieuwd. In 2018 zijn de stoelen en tafels met een lopende band vernieuwd. Daarnaast is het licht op sommige plaatsen aangepast

Agressie

In 2018 zijn er 12 agressie incidenten geweest. Vier hiervan waren via telefoon, mail of Twitter, vier bij de receptie en/of in een spreekkamer en vier op een andere locatie.

Zeg nee tegen Pesten



Naar aanleiding van het medewerkerstevredenheid onderzoek (MTO 2015) van de leer-werkbedrijven is besloten aandacht te besteden aan pesten. Niet dat er slechte score was op dit onderdeel, maar wel om pesten te voorkomen en voor zo ver aanwezig tegen te gaan. In 2017 hebben de teamleiders via een cursus van SBCM over dit onderwerp kennis opgedaan. In 2018 is een werkgroep samengesteld en die heeft een presentatie gemaakt. Onze eigen Harry Jansen heeft het logo

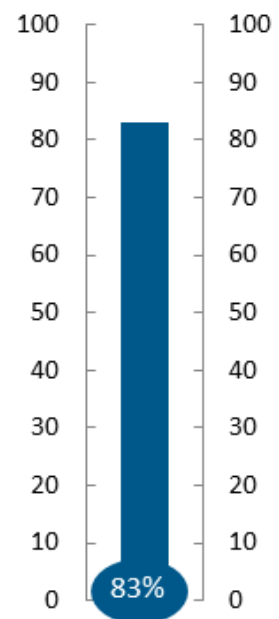
ontworpen van de posters en de eerste presentatie werd afgetrapt door de directeur, mevrouw Dölle. Deze presentatie is aan alle medewerkers van WerkSaam gegeven.

Medewerker-tevredenheidsonderzoek (MTO)

Net als in 2015 is er een MTO onder de medewerkers gehouden. Er is voor gekozen om het MTO te splitsen in een MTO voor ambtenaren/staf en een MTO voor WSW en beschut. Beide MTO's zijn in 2018 gehouden:

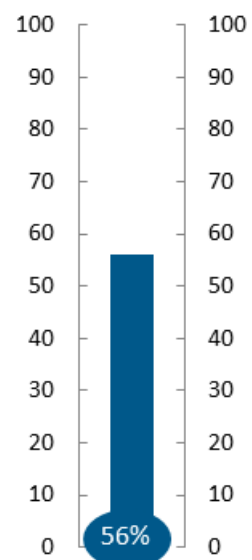
- Het MTO voor stafmedewerkers had een prachtige response met 83% van de medewerkers. Hierdoor kunnen we spreken van een onderzoeksgroep die een betrouwbaar beeld geeft van de werkelijkheid. De totale score die medewerkers aan WerkSaam gaven was een 7,2. Dit is een verbetering van 0,2 ten opzichte van 2015. De mentale energie ontwikkelt zich positief. Medewerkers zitten er positiever in dan drie jaar geleden. Dit uit zich vooral in een lagere score op burn-out klachten en een stabilisatie van bevlogenheid. De organisatie lijkt in een rustiger vaarwater te zijn gekomen, maar de werkdruk is hoog en de samenwerking tussen de afdelingen kan beter.”

Aantal ingevulde vragenlijsten MTO ambtenaren



- Het MTO voor sociale werkvoorziening collega's en beschut werkers had een respons van 56% wat in het SW-land als een hoge respons wordt gezien. De medewerkers geven WerkSaam gezamenlijk een 7.4 als rapportcijfer – hetzelfde cijfer als in 2015. 11% geeft een onvoldoende, 28% geeft een 8 en 24% een 9 of 10. Het oordeel ligt drie tiende boven de benchmark. Medewerkers vinden het leuk om te gaan werken, zijn blij met hun werk en doen werk dat past bij wat ze kunnen. Collega's en de samenwerking zijn leuk, de werkplek is prettig en veilig. Aandacht voor ongewenst gedrag blijft belangrijk – de aandacht moet besteed worden aan goed (gewenst) gedrag en het weerbaar maken van medewerkers. Zodat medewerkers voor zichzelf opkomen.

Aantal ingevulde vragenlijsten MTO Wsw



De resultaten van beide onderzoeken zijn/worden aan iedereen teruggekoppeld en op de afdelings-/teamniveaus besproken. Hieruit ontstaan plannen van aanpak, de acties verschillen per eenheid. Alle medewerkers krijgen de kans om deel te nemen in het oppakken van de resultaten. Het volgende MTO wordt in 2020 gehouden.

Verzuim



Aan het begin van 2018 is WerkSaam met een andere bedrijfsarts gaan werken, omdat we het verzuimbeleid een nieuwe impuls wilden geven. Deze bedrijfsarts, aangeleverd door onze arbodienst, heeft in het kader van de demedicalisatie (het loskoppelen van ziekte en verzuim) en preventie de samenwerking met verzuimcoördinator voortgezet. Samen hebben

ze de taken in het kader van verzuimbegeleiding en de Wet Poortwachter uitgevoerd. De bedrijfsarts op het medische vlak en de verzuimcoördinator op niet medische vlak.

Het spreekuur van de bedrijfsarts is in 2018 445 keer bezocht. Die van de verzuimcoördinator 315 keer. Naast dit reguliere spreekuur op initiatief van leidinggevendenden hebben medewerkers zelf 16 keer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om preventief en anoniem de bedrijfsarts te spreken.

Daarnaast hebben bedrijfsarts en verzuim coördinator ook telefonische contacten met de medewerkers en leidinggevendenden gehad, is het Sociaal Medisch Team (overleg tussen bedrijfsarts en leidinggevendenden) een aantal keren bij elkaar geweest en is van alle spreekuren spreekuurterugkoppelingen gemaakt. Er is streng op gelet dat deze geen medische informatie bevatten.

De overeenkomst met onze arbodienst liep eind 2018 af. In 2018 is WerkSaam samen met Cedris gestart met het zoeken naar de nieuwe arbodienst vanaf 1 januari 2019.

Verzuimoverzicht Wsw en Ambtenaren per maand voor 2018

	Jan	Feb	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Gemiddeld 2018
WSW (%)	10,10	11,1	11,90	9,50	8,80	8,00	8,00	6,90	8,50	8,70	10,30	9,40	9,7
AMB/WVA (%)	4,60	4,40	5,90	4,80	3,70	3,60	3,30	3,10	4,10	5,80	6,00	4,20	4,5

Het verzuim bij de WSW'ers is opvallend laag. Uit de benchmark komt naar voren dat bij SW-bedrijven met een vergelijkbare grootte in 2018 het verzuimpercentage 12,1% was. Ons positieve resultaat op verzuim past bij de positieve score bij het MTO en is een teken dat we tevreden/blij Wsw-medewerkers hebben.

Bijlage 1:

Lijst met adviesaanvragen en instemmingsverzoeken aan de Ondernemingsraad

Adviesaanvragen:

- Aanbesteding catering: positief advies van de ondernemingsraad.
- Verbouwing vleugel 1: de bestuurder heeft de aanvraag ingetrokken door de opmerkingen/advies van de ondernemingsraad.
- Aanname scholieren voor het bezorgen van post in het weekend: positief advies van de ondernemingsraad met de opmerking over het belang van goede begeleiding.
- Onderbrengen van een deel van de afdeling Personeelszaken bij de afdeling Beleid: positief advies van de ondernemingsraad.
- Onderbrengen van de afdelingen Informatisering & Automatisering en Communicatie bij de afdeling Beleid: positief advies van de ondernemingsraad.
- Minder uren werken door directeur / verzwaring taken adjunct-directeur, waardoor nieuwe functie ontstond van teamleider Beleid, Kwaliteit en Jongerenloket: positief advies van de ondernemingsraad.

Instemmingsaanvragen:

- Wijziging regeling alcohol, drugs en medicijngebruik: de ondernemingsraad heeft hiermee niet ingestemd. De ondernemingsraad wil graag een verbeterde versie ontvangen op deze regeling.
- Verzuimbeleid: ook hiermee is niet ingestemd, omdat de ondernemingsraad van mening is dat het beleid onvoldoende beeld gaf de hedendaagse praktijk rondom verzuim. De ondernemingsraad heeft daarnaast verbeterpunten aangegeven voor een eventueel nieuw verzuimbeleid.
- Samenvoegen functies intake en inkomens consultant: hiermee is ingestemd.
- Risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E): dit verzoek is nog niet afgehandeld.
- Privacy-beleid: hiermee is ingestemd.
- Het houden van een Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) voor stafmedewerkers: hiermee is ingestemd en aan meegewerkt.
- Kledingafspraken Klantcontactcentrum (KCC): hiermee was de OR niet akkoord. Er werd daarna door de directeur een nieuw verzoek gedaan met verwijzing naar de aanvullingen van het management. Door deze aanvullingen kon de ondernemingsraad toch akkoord gaan.
- Strategisch en tactisch informatiebeveiligingsbeleid: hiermee is ingestemd.
- Regeling BHV: deze is nog in behandeling.

- Arbeidstijdenregeling Wsw: hiermee is ingestemd. Deel van deze aanvraag betrof de afschaffing van de doorbetaalde pauzes voor collega's met een Wsw-dienstverband. De ondernemingsraad was niet blij met de keuze van het afschaffen van de doorbetaalde pauzes. Er is onder meer een advocatenkantoor voor advies benaderd. Ook de FNV is gevraagd om hun visie en advies. Uiteindelijk heeft de ondernemingsraad ingestemd.