

PASWERK

Sociaal jaarverslag

2017



Missie & visie

Ook in 2017 stonden binnen ons bedrijf de mensen centraal. Het was een spannend jaar, want er kwam na de Tweede Kamer verkiezingen een nieuw Kabinet. Indirect is dat voor ons bedrijf en voor onze medewerkers altijd van groot belang. Gaat het sociaal beleid wijzigen of niet? En zo ja, wat verandert er dan en welke budgetten krijgen de gemeenten voor het sociaal beleid en de SW-bedrijven voor de WSW-medewerkers? Wij voeren voor het Rijk en voor de regiogemeenten taken uit.

De krimp zet door

Door de afschaffing van de WSW per 1 januari 2015 blijven wij krimpen. De WSW-uitstroom verloopt op natuurlijke wijze, bijvoorbeeld door langdurige ziekte of pensioen. We gaan verder op de ingeslagen weg en dat betekent keuzes maken, die ook gevolgen hebben voor ons personeelsbeleid. Eind 2017 is een nieuwe reorganisatie aangekondigd wat betreft het ambtelijk personeel, staf en leidinggevend. In de praktijk komt dat neer op een baanverlies van vijf fte's. Dat geeft onzekerheid bij de medewerkers, dat is begrijpelijk. De samenwerking met de ondernemingsraad verloopt goed en we bespreken de situatie in alle openheid om de beste oplossingen te vinden.

Positieve resultaten

Ondanks onze krimpende organisatie, zijn de financiële resultaten heel goed. We kunnen blijven investeren en de gemeenten zijn tevreden over de prestaties van Paswerk. De subsidies die vanuit Den Haag aan de gemeenten worden verstrekt zijn feitelijk te laag, want bij veel gemeenten moet er geld bijgelegd worden. Bij ons is dat gelukkig niet het geval en daar kunnen we trots op zijn. Als bedrijf verdienen we nog altijd voldoende en we blijven ons gezamenlijk inzetten om dit in stand te houden.

Onze opdracht

De WSW is een regeling die eindig is. De opgebouwde rechten blijven voor de WSW-medewerkers bestaan en de gemeente blijft gehouden om deze uit te voeren. Wij blijven investeren in mensen en middelen, zodat onze medewerkers hun werk naar behoren kunnen verrichten. Een goed voorbeeld is het e-learning centrum met een groeiend aantal cursussen en trainingen speciaal afgestemd op de doelgroep. Als werk- en leerbedrijf presteren we met zijn allen goed en we voeren daarmee onze opdracht naar behoren uit. Uit het medewerkertevredenheidsonderzoek blijkt vrijwel iedereen met veel plezier bij Paswerk te werken. En daar doen wij het voor!

Cees Boon
Algemeen directeur

Voor u ligt het Sociaal jaarverslag 2017 van Paswerk. We hebben vorig jaar gekozen voor een wat ander uiterlijk en voor een wat andere indeling. Veel korte berichten over concrete onderwerpen. Alles bij elkaar geeft het een beeld van de sociale kant van het bedrijf Paswerk in 2017. Hieronder vindt u de inhoudsopgave met veel (niet alle) verwijzingen naar de diverse items.

Interview met medewerkers

▪ Anita ten Haave	2
▪ Karel Herder	5
▪ Frank Geurts	6
▪ Kathy Jacobs	9
▪ Muse Mayrane	11

Vijf units melden hun nieuws over 2017

▪ Beschut werken & Post	3
▪ Detacheren	4
▪ Grafisch & Techniek	7
▪ Dienstverlening	9
▪ Operationele Support	10

HRM-items

▪ Steeds weer, steeds meer arbeidsontwikkeling	3
▪ Van doorstroom naar duurzame inzetbaarheid	4
▪ De personele cijfers	5
▪ Ongewenste omgangsvormen	6
▪ Groepsfoto BHV'ers	7
▪ Preventiemedewerkers	10
▪ Ziekteverzuim, met elkaar doen we het goed	11

Ondernemingsraad

Arbeidsomstandigheden & veiligheid

Terugblik op evenementen

▪ "Werkende kantoormensen"	7
▪ Interne verbouwingen en verhuizingen	8
▪ Complimentjes en bedankjes	9
▪ Foto wandelgroep	11
▪ Foto Haarlemse Grachtenloop	11



2



3



3



5



6



7



7



9



10



11



Interview Anita ten Haave

39 jaar
Woont in Haarlem
Werkt vijf jaar bij Paswerk
Unit Operationele support, Fietsdepot, administratief medewerkster

Sommige mensen dartelen door het leven, maar dat geldt niet voor Anita. Zij heeft al uitzonderlijk veel ellende over zich heen gehad. Toch staat er een lachende vrouw voor mij.
“Gelukkig ben ik een positief persoon, dat scheelt. Ik ben al jong mijn ouders verloren. Een traumatische ervaring op twaalfjarige leeftijd. Broers of zussen heb ik niet. Door mijn verleden heb ik wel een psychische achterstand opgelopen.”

De tegenspoed bleef Anita ook op volwassen leeftijd achtervolgen.
“Ondermeer een chronisch ziek kind, een scheiding en zes hernia’s, met alle gevolgen van dien. Gelukkig is de verstandhouding met de vader van mijn kinderen uitstekend. We hebben ook nog een dochter gekregen. Sinds vier jaar heb ik een nieuwe en evenwichtige relatie, waarmee ik heel happy ben.”

Haar passie en talent voor handbal hielden haar in moeilijke tijden op de been.
“Toen ik vanwege mijn hernia’s moest stoppen, vroeg iemand mij om een gehandicaptenhandbalteam op te richten. Dat leek mij wel wat en zodoende ben ik vijftien jaar geleden trainer en coach geworden bij een gehandicapptenteam in Amsterdam.”

Bij wedstrijden komt ze geregeld haar collega’s van Paswerk tegen, die in het gehandicaptenhandbalteam Haarlem spelen.
“Dat is heel grappig als ik dan als coach aan de zijlijn sta en we elkaars tegenstander zijn. We gaan weleens een weddenschap aan met als prijs een koekje of blikje cola. Bij ons spelen mannen en vrouwen door elkaar, jong en oud. Handballen is een echte uitlaatklep voor mij.”

Anita is via de afdeling Flex begonnen bij Paswerk. Dat was niet meteen een succes, want inpakken en stickers plakken pasten niet echt bij haar kunnen.
“Toen mocht ik een seizoen bij Linnaeushof werken. Dat is de grootste speeltuin van Europa. Daar deed ik van alles: op het treintje rijden; helpen bij de trampoline of de waterfietsen. Ik hees mezelf zelfs in een konijnenpak om konijn Bennie Broek te spelen. Maar het leukste vond ik het om bij parkeerbeheer te werken en grote touringcars op hun plek te zetten.”

De passende match kwam wat haar betreft bij het Fietsdepot, waar ze nu met veel plezier als administratief medewerkster/telefoniste werkt. Ze krijgt daar niet altijd vriendelijke mensen aan de lijn.
“Soms zijn mensen erg boos, omdat hun fiets is weggehaald. Ik heb bij de handbalopleiding geleerd om te gaan met agressie. Het lukt mij om rustig te blijven en mee te gaan in hun gedachten. Ik snap dat het niet fijn is als je fiets opeens weg is. Dat probeer ik om te buigen naar iets positiefs; de fiets is er nog, hij is niet gestolen. Sommige mensen zijn juist blij, want zij dachten dat hun fiets was gestolen, terwijl hun fiets hier staat. We hebben ook weleens bloemen of een kerststol gekregen van tevreden klanten.”

Ze werkt met plezier bij Paswerk, vooral omdat er rekening met haar wordt gehouden.
“Ik word serieus genomen als er eens iets is; thuis met de kinderen of als ik last van mijn rug heb. Mijn privéleven is weer stabiel en het lukt me om weer te genieten. Bijvoorbeeld wanneer ik met mijn boot lekker het water op ga, samen met mijn vriend en kinderen!”

Ondernemingsraad

Missie & Visie
De Ondernemingsraad (OR) probeert de belangen van de medewerkers van Paswerk zo goed mogelijk te behartigen, met inachtneming van de bedrijfsvoering van Paswerk. De OR tracht door een open en eerlijke samenwerking met de bestuurder (directeur) van Paswerk informatie en ideeën uit te wisselen. Zo kan de OR de achterban op een goede manier vertegenwoordigen.

Vergaderingen
De Ondernemingsraad vergadert onderling met de OR-leden en er zijn vergaderingen met de bestuurder van Paswerk en de Manager HRM. Dit jaar hebben we vijf keer vergaderd met de bestuurder en zijn er acht onderlinge vergaderingen geweest.

Wisseling OR-leden
We hebben binnen de OR afscheid genomen van Erik ter Heide en bedanken hem voor zijn enorme inzet. Erik heeft een mooie detachingsplek gevonden en wij wensen hem veel succes in zijn verdere loopbaan. We verwelkomen Nebahat Ari-Orhan. Zij heeft de plaats van Erik ingenomen en we kunnen nu al zeggen dat ook zij met veel passie haar collega’s

vertegenwoordigt. Voor wat betreft de nabije toekomst: in 2018 zal Ellen de Jong (vicevoorzitter OR) met pensioen gaan. Wij gaan haar erg missen.

Werkgroepen
De OR-leden hebben in 2017 twee keer een cursusdag gevolgd, waarbij ‘De toekomst van de OR bij Paswerk’ ter sprake is gekomen. Hieruit is onder andere het formeren van werkgroepen per thema voortgekomen. Belangrijke thema’s worden door een werkgroep voorbereid en, indien nodig, roepen we de expertise in van andere collega’s. Zoals bij een thema over de cijfers, vragen we financiële deskundigheid. Als het thema is uitgewerkt, wordt de hele OR geïnformeerd.

Belangrijke onderwerpen
In 2017 waren dit een paar belangrijke en opvallende onderwerpen voor de OR.

Time-out
In 2017 is er een grote verandering doorgevoerd bij de afdeling Time-out, in nauw overleg met de OR. De begeleiding op de werkvloer bevalt goed, gezien het aantal positieve reacties dat de OR heeft ontvangen. Dit project is nu afgerond.

Connexion
De OR heeft klachten ontvangen over het rijgedrag van Connexion op het Paswerk bedrijfsterrein. Het gaat om zaken als: te hard rijden, vaak te laat komen en te snel optrekken, terwijl de passagiers nog niet zitten. De Paswerk directie heeft dit serieus opgepakt en is in gesprek gegaan met Connexion. Er zal door de busmaatschappij op worden gelet.

Projectopdracht Schreuders
Het project is positief ontvangen binnen de OR. We blijven krimpen als organisatie met als gevolg enige leegstand. Gekeken is welke ruimten we aan externe organisaties kunnen verhuren. Diverse afdelingen zijn in 2017 verhuisd en veel van de vrijgekomen ruimte is verhuurd aan derden.

Nieuwe reorganisatie
In december 2017 is een nieuwe reorganisatie aangekondigd. De stukken zijn ontvangen en de OR is in gesprek met de bestuurder. Deze reorganisatie betreft de verdere inkrimping staf- en leidinggevend personeel binnen de GR Paswerk.

Paul Hooftman
Voorzitter OR



Niet pesten



Uit de campagne Zo doen wij dat bij Paswerk!

Zo doen wij dat bij Paswerk!

Binnen en/of buiten Paswerk werken we met collega’s samen. Dit zijn collega’s op de eigen afdeling, maar ook die van andere afdelingen. We willen met z’n allen op een goede manier met elkaar omgaan, zodat we allemaal met plezier naar ons werk kunnen gaan. Samen moeten we werken aan een goede werksfeer. Daarom is in 2017 de campagne ‘Zo doen wij dat bij Paswerk!’ gestart. Er is een boekje gemaakt met de spelregels rondom houding en gedrag. Deze spelregels hebben betrekking op alle medewerkers van alle bedrijven en afdelingen van Paswerk (op alle locaties) en ook op alle gedetacheerden bij externe werkgevers. Het zijn heldere afspraken en we verwachten dat iedereen het goede voorbeeld geeft en zich aan de afspraken houdt. Op deze manier houden we het werkklimaat samen prettig en veilig. In dit jaarverslag staat een aantal illustraties die uit dit boekje komen.

Unit Beschut Werken & Post



KLM Catering Services trakteerde voor Pasen de afdeling Bestek op een chocolade Paashaas.

Binnen de unit geldt als filosofie: duidelijk zijn over verwachtingen, elkaar helpen en hoogtepunten vieren. Sinds de zomer van 2017 heet de unit: Beschut Werken en Business Post. Twee verschillende branches. Wel een uitgelezen moment om bij Post enkele wijzigingen door te voeren.

Tweede teamleider Post

De afdeling Post is zelfs zo groot in omzet en qua medewerkers dat er een tweede, fulltime teamleider is bijgekomen, Richard Kenselaar. Om de afdeling zoveel mogelijk te betrekken bij het ‘grote Paswerk’ is er een groot beeldscherm opgehangen waarop nieuwtjes en belangrijke informatie voorbij komt. Zo is iedereen op te hoogte van wat er binnen Paswerk gebeurt.

Investering

Er is budget vrijgemaakt om voor alle postbezorgers een nieuwe fiets of brommer aan te schaffen. De bestelling wordt op korte termijn verwacht. Deze investering was noodzakelijk om de medewerkers

veilig en goed hun werk te laten doen. Gericht op de toekomst is er een nieuwe frankeermachine gekocht om grotere aantallen post te kunnen verwerken.

Nieuw in 2017

De week begint goed met op maandagochtend een werkoverleg, zodat iedereen weet wat er speelt. Getracht wordt om meer kleinere klanten te werven. Het is een zeer interessante doelgroep, waar we tot nu toe te weinig aandacht aan hebben kunnen besteden. Denk aan een tandarts of een garage die honderd brieven per week wil versturen. Vanzelfsprekend blijven we de contacten met belangrijke grote opdrachtgevers, zoals de gemeente Haarlem, aanscherpen.

Beschut Werken

De hele afdeling Secrid is in 2017 verhuisd en zit nu heel beschut bij elkaar. Dat blijkt een goede zet voor de efficiëntie op de werkvloer. De drie teamleiders vormen met de medewerkers een nog hechter team, dat elkaar helpt wanneer dat

nodig is. De teamleiders vervangen elkaar en weten precies welke medewerkers flexibel genoeg zijn om tijdelijk bij de ‘buren’ te helpen. Dat maakt het werk afwisselender en de continuïteit van het productieproces blijft gewaarborgd. Pluspunt: de omzet bij de afdelingen Was en Secrid is in 2017 fors gestegen.

Stoom afblazen

Ook een voorman of -vrouw heeft weleens de behoefte om stoom af te blazen. Daar is aandacht voor. Zij krijgen geregeld de gelegenheid om hun mening te geven en te ventileren in het voorliedenoverleg, zonder dat de teamleiders daar bij zijn. Dat werkt goed en versterkt de

onderlinge band.

Andere doelgroepen

Er is geen instroom meer van de WSW, maar wel van andere doelgroepen, zoals Beschut werken en andere trajecten. Deze instroom komt veelal via zusterbedrijf Pasmatch. Ook zal er geëxperimenteerd worden met de inzet van mensen met een taakstraf.

Lean-opleiding

Lean betekent zoveel als het uitbannen van verspilling in het werkproces. Een van de teamleiders heeft deze opleiding al doorlopen en in 2018 volgen er meer. Het resultaat van het toepassen van

lean in werkprocessen heeft zich in de praktijk al bewezen. Lean werken biedt ook een betere onderhandelingspositie met bestaande opdrachtgevers; er hoeft geen geld bij om betere resultaten te behalen.

Waardering voor iedereen

Opdrachtgevers zetten de medewerkers van Beschut Werken en Post geregeld in het zonnetje. Een klant van Post kwam met overheerlijk gebak aanzetten en de wasserij bracht een taart. KLM trakteerde op paaseieren en Secrid organiseerde een sample sale, waarbij het personeel tegen gereduceerde prijzen de producten, die zij zelf maken, kon kopen.



Investeren in mensen, maar ook in een nieuwe frankeermachine bij Post.

Steeds weer, steeds meer arbeidsontwikkeling

Het ontwikkelen van de arbeidsmatige kwaliteiten van onze medewerkers staat bij Paswerk hoog in het vaandel. Het maakt onlosmakelijk deel uit van de dagelijkse aansturing van de teamleiders. Niet iedereen is (nog) in staat om grote stappen te maken en veel (de meeste) medewerkers zitten op afdelingen en in functies die goed aansluiten bij hun kwaliteiten. Maar ook in deze situaties is bijleren en je verder ontwikkelen van belang.

In ieder geval één keer per jaar vindt er een zogenoemd ontwikkelgesprek plaats. Daarbij ligt de focus op het (nog verder) bijleren en ontwikkelen. Hierbij worden concrete afspraken gemaakt over de te ontwikkelen vaardigheden.

Dit gesprek leggen we binnen Paswerk vast in een Individueel Ontwikkelplan (IOP). We nemen dit heel serieus. Dat blijkt ook wel uit het feit dat in 2017 voor het eerst ruim 92% van onze medewerkers een Ontwikkelgesprek heeft gehad en dat dit in alle gevallen is vastgelegd in een IOP. In 2016 was dit met bijna 90% ook al ruim op orde.

De gemaakte afspraken hebben in veel gevallen de vorm van een zogenoemde werkplekopdracht. Dat wil zeggen dat per (te ontwikkelen) vaardigheid concrete afspraken worden gemaakt over hoe dit te oefenen. Meer en meer maken we binnen Paswerk gebruik van het zogenoemde e-learning. Bijvoorbeeld één keer per week



Certificaatuitreiking voor fietstechnicus

(tijdens werktijd) om onder begeleiding van docent/trainer Sjaak Bulters achter de computer de vaardigheden te oefenen. Dit gebeurt soms individueel en soms

met een groepje in het speciale e-learning centrum. We maken voor de WSW-doelgroep gebruik van e-learning programma's die door SBCM (branchekennisinstituut) zijn

ontwikkeld. Jaarlijks komt er meer lesmateriaal beschikbaar en nemen de mogelijkheden om via e-learning te leren toe.



Het nieuwe e-learning centrum biedt de mogelijkheid van individueel trainen.

Unit Detacheren

Ongeveer 280 medewerkers van Paswerk waren in 2017 gedetacheerd bij andere bedrijven. De personeelskrimp was groter dan voorzien door het plotseling overlijden van vijf medewerkers. Een schok voor hun collega's. Verder zijn er mensen met pensioen gegaan en teruggestroomd naar Beschut Werk. Desondanks was het qua omzet een topjaar. Met een kleinere groep is dezelfde omzet behaald.

Ontwikkelklas

In 2017 is de ontwikkelklas afgebouwd. We kijken terug op een positieve afronding van het project. Tweederde van de mensen is doorgestroomd of uitgestroomd.

Opleidingen

Twintig mensen zijn VCA-gecertificeerd en hebben een certificaat en/of diploma behaald, afhankelijk van hun werkniveau. Het grootste deel van deze medewerkers is gedetacheerd bij reinigingsbedrijf Spaarnelanden.

In samenwerking met HRM hebben ongeveer tien medewerkers de interne training Empowerment gevolgd. Het belangrijkste doel hierbij is het versoepelen van de omgang met andere mensen en het verhogen van hun zelfverzekerdheid.

In 2017 hebben we een start gemaakt met e-learning en in

2018 zal worden doorgepakt. Deze laagdrempelige manier van leren slaat aan binnen Paswerk. Medewerkers worden getraind op het gebied van gedrag, hygiëne, op tijd komen, vakinhoudelijk, Nederlandse les, computerles, etc. De lespakketten zijn voorzien van veel beeldmateriaal en ontwikkeld door SBCM voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Time-out

Medewerkers met een time-out gingen voorheen even van de afdeling af om op een rustige plek te werken. Nu kiezen we voor ambulante hulp. Deze begeleiding gebeurt op de eigen werkplek, zowel binnen als buiten de Paswerk

muren. Het voordeel hiervan is dat de teamleider ook bij het traject betrokken wordt. Dreigend uitval heeft vrijwel altijd te maken met de privésituatie.

Facebook-pagina

Detacheren heeft het initiatief genomen voor een eigen Facebook-pagina. Elke nieuwe detachering wordt op deze pagina vermeld, maar er wordt ook aandacht besteed aan medewerkers die al langer zijn gedetacheerd. We beheren deze pagina zelf in overleg met de afdeling Communicatie.

Personeelsuitje

Met 250 personeelsleden zijn we naar Wereldrestaurant Jin Lai

in Haarlem geweest. Een hele geslaagde avond met heerlijk eten voor iedereen; van Chinees wokken tot Italiaans eten. De feestvreugde werd verhoogd door optredens van een heuse buikdanseres, een goochelaar en een zanger.

Jaarvergadering

Het jaar werd afgesloten met een terugblik op 2017. Alle medewerkers kwamen naar Cruquius voor een gezellig feestje met live muziek en oliebollen. Tot slot nam iedereen het kerstpakket in ontvangst.



250 Paswerk medewerkers die bij werkgevers zijn gedetacheerd bij elkaar voor de eindejaarsbijeenkomst.

Respect voor elkaar



Roken op de juiste plek



Uit de campagne Zo doen wij dat bij Paswerk!

Van doorstroom naar duurzame inzetbaarheid

In de afgelopen jaren hebben we ons als Paswerk ingezet om zo veel mogelijk medewerkers te ontwikkelen en 'buiten' te plaatsen. De globale indeling is op dit moment: 24% medewerkers in de beschutte omgeving; 40% medewerkers die werken op locatie (binnen de eigen afdelingen zoals groen, post en schoonmaak) en 36% medewerkers die individueel of als groep gedetacheerd zijn bij externe werkgevers. Met deze verdeling halen we de landelijke branchedoelstellingen van een derde, een derde en een derde ruimschoots. Dit goede resultaat hebben we eigenlijk al in de afgelopen jaren bereikt. In 2017 waren we niet in staat om het aandeel medewerkers 'buiten' nog verder uit te breiden. Natuurlijk heeft in 2017 weer een behoorlijk aantal medewerkers de stap naar 'buiten' succesvol weten te maken.

Als Paswerk blijven we ons inzetten

om de arbeidsmatige kwaliteiten van medewerkers verder te ontwikkelen en vervolgens te kijken naar mogelijkheden om een stap naar 'buiten' te maken. Toch is het plafond zo langzamerhand bereikt. Het komt steeds vaker voor dat medewerkers vanwege het ouder worden het gevraagde niveau buiten niet meer aan kunnen en een stapje terug moeten doen. Soms om fysieke reden, waardoor bijvoorbeeld het gevraagde werktempo niet meer bij te houden is. In andere gevallen, omdat bijvoorbeeld de flexibiliteit door het ouder worden achteruit is gegaan en het mee kunnen schakelen/veranderen in een werkomgeving lastig wordt. Over de hele linie gezien, merken we dat er iets meer mensen een stapje terug moeten doen, dan dat er nog mensen een stap naar 'buiten' zetten. Wij verwachten dat deze trend zich in de komende jaren - met het toenemen van

de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers - zal doorzetten. Door met alle zorgvuldigheid te kijken naar mogelijkheden zullen we ons als Paswerk maximaal inzetten om medewerkers voor Paswerk te behouden en ze in een passende omgeving te herplaatsen. Daarnaast zullen we steeds meer gaan investeren en ons inzetten om de medewerkers in ieder geval zo veel mogelijk op hetzelfde niveau te houden. Ook voor Paswerk geldt dat, vanwege een toenemende gemiddelde leeftijd, het werken aan duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers steeds belangrijker zal worden. Maatschappelijk betrokken blijven, in beweging en ook geestelijk actief blijven zijn onderwerpen waar we ons in de komende jaren nadrukkelijker mee zullen moeten en willen bezig houden.

Een groep medewerkers die het officiële VCA-certificaat heeft gehaald.



De personele cijfers

In 2017 zijn er relatief veel WSW-medewerkers uitgestroomd. Begin 2017 waren er nog 883 medewerkers. We eindigden 2017 met 834 medewerkers. Een afname van ruim 5,5%. De belangrijkste oorzaak voor deze relatief grote uitstroom: negentien medewerkers konden in 2017 gaan genieten van hun welverdiende pensioen. Helaas moesten we in 2017 ook van dertien medewerkers vanwege overlijden afscheid nemen. In veel gevallen onverwacht. Dat is elke keer weer een grote schok voor de nabestaanden, maar zeker ook voor de Paswerk collega's. Met elkaar hebben we elke keer weer passend afscheid genomen van

gewaardeerde collega's. Ze zullen niet worden vergeten. Ook traden vijf medewerkers na langdurige ziekte uit dienst.

Het aantal staf- en leidinggevende medewerkers nam met twee af naar 68 medewerkers. Daarnaast kwamen in 2017 de eerste medewerkers beschut werk nieuwe stijl in dienst. Eind 2017 waren er totaal 11 medewerkers van deze nieuwe doelgroep op verschillende afdelingen binnen Paswerk aan het werk. Naar verwachting zal dit aantal in de komende jaren groeien. Naast het vaste personeel hebben we ruimte kunnen geven aan een behoorlijk aantal

medewerkers dat in het kader van een traject of stage binnen Paswerk werkervaring konden opdoen. Opvallend is hoe enthousiast deze medewerkers altijd weer zijn over de mogelijkheden en bedrijfssfeer die Paswerk kan bieden. We realiseren het ons niet altijd, maar we zijn een relatief groot bedrijf met een grote diversiteit aan medewerkers en werksoorten. Al met al waren er over 2017 gemiddeld zo'n 950 medewerkers met veel enthousiasme en inzet aan het werk.



Interview

Karel Herder

57 jaar
Woont in Haarlem
Bij Paswerk sinds 1995
Werkt bij Unit Beschut werken, afdeling was

Karel staat bij zijn collega's bekend als een 'ruwe bolster met een blanke pit' en dat bedoelen ze goed. Hij heeft een groot hart, blijkt ook uit het gesprek dat we met hem hebben. Paswerk is een soort tweede huis voor hem.

"Over twee jaar ben ik vijftientwintig jaar in dienst," vertelt hij opgetogen. "Ik ben begonnen in Schalkwijk met het voorbereiden voor het machinaal verpakken van duimstokken en andere producten die je in bouwmarkten ziet hangen. Mijn werk bestond uit het klaarzetten van spullen, zodat de mensen aan de machines konden doorwerken. Dat heb ik tot 1999 gedaan."

Daarna ging Karel in Cruquius werken.

"Ik werkte op de assemblageafdeling en maakte sporthorloges compleet, bijvoorbeeld van het merk Polar, dat is een bekend merk. Ook heb ik headsets verpakt die in vliegtuigen door de passagiers worden gebruikt. Daarna ben ik washandjes gaan vouwen en sinds acht jaar ben ik voorman, vanaf 2016 bij de afdeling Was."

Zijn fulltime job bestaat onder andere uit leiding geven aan zijn medewerkers, maar hij voelt zich niet boven hen staan.

"Wij zijn allemaal gelijk, ik ben niet meer dan een ander. Mijn werkzaamheden bestaan verder uit het verdelen van werk en de rust bewaren op de afdeling. De sfeer is gezellig en we kunnen naar de radio luisteren. Nee, op de zender hebben we geen invloed, want dat wordt centraal geregeld via de receptie. Je mag ook je eigen muziek luisteren, maar alleen met één oortje in. We moeten wel met elkaar kunnen praten."

Wat Karel betreft blijft het werk doorgaan zoals het is. Hij kijkt, samen met zijn collega's, uit naar het personeelsfeestje dat binnenkort in Theehuis Cruquius wordt gegeven.

"Met heel Beschut krijgen we een feestje, omdat we zo goed draaien. Voor zover ik weet gaat iedereen mee. Het is binnen werktijd en we kunnen er lopend heen. Degenen die niet kunnen lopen, worden gebracht met een busje van Paswerk."

Karel is verloofd met Rosa en een huwelijk staat in de planning.

"We hebben elkaar via mijn zus leren kennen, ruim vijf jaar geleden. De huwelijksdatum is nog niet bekend en ook onze huisvesting is nog niet geregeld. Rosa woont en werkt in Amsterdam en ik woon in Haarlem. Maar we zien wel hoe we dat oplossen. Ik heb twee kinderen uit een eerder huwelijk, maar zij zijn al volwassen en hebben zelf kinderen."

Naast wandelingen maken met Rosa, vermaakt Karel zich prima in zijn vrije tijd.

"Ik doe aan gehandicaptenvoetbal bij CTO in Duivendrecht. Vorig jaar werden we zelfs regionaal kampioen. Op maandagavond kegel ik in Haarlem, dat is een soort bowlen, alleen mag je maar één keer gooien. Als ik tijd heb, lees ik een spannend boek van Stephen King."

Vrijdagavond staat zijn vrijwilligerswerk op het programma.

"Ik ben vrijwilliger voor mensen met een verstandelijke beperking bij Stichting De Baan. Ik werk tijdens de disco achter de bar en haal glazen op. Ook maak ik tijd voor een praatje met de mensen. We schenken wel bier en wijn, maar dronken worden we niet van de twee consumptiebonnen die we krijgen. Het zijn gezellige avonden en het is dankbaar werk om te doen."

Geen seksuele intimidatie



Elkaar aanspreken



Uit de campagne Zo doen wij dat bij Paswerk!



Het team dat elke dag het grote bedrijfscomplex in Cruquius schoonhoudt.



Interview Frank Geurts

58 jaar
Woont in Heemstede
Werkt bij unit Grafisch & Techniek, afdeling IJmuiden Metaal

Het is nogal lawaaiërig op de achtergrond bij IJmuiden Metaal, waar Frank Geurts werkt en hij zoekt een rustig kantoor op voor een goed gesprek.

Hij werkt al heel lang bij Paswerk: “Ik ben begonnen in 1979 als leerbewerker bij Paswerk in Zandvoort, dat heette toen nog werkplaats Nieuw Unicum. Er werden allerlei producten gemaakt, zoals matrassen en lampen. Ik zat bij de afdeling die tassen maakte, dat ging van damestassen tot speciale tassen voor paramedici , zoals een fysiotherapeut. Ik zat daar ook achter een naaimachine om ze in elkaar te naaien.”

Op een gegeven moment stapte hij over naar montagewerkzaamheden van lampen.

“Dat werk heb ik best lang gedaan. Daarna heb ik nog buizen vastgemaakt aan landkaarten bestemd voor scholen. Tussendoor heb ik nog veel andere, wisselende werkzaamheden uitgevoerd. Vanaf 2006 zit ik bij Metaal, eerst in Cruquius en sinds 2013 in IJmuiden.”

Hij is te spreken over het busvervoer naar zijn werk.

“Ik woon in Heemstede en Cruquius is dan dichtbij. Na de verhuizing van Metaal naar IJmuiden was mijn werk opeens ver weg. Gelukkig worden we met een bus naar IJmuiden gebracht, dat is wel zo makkelijk.”

“Mijn werk bestaat grotendeels uit het boren van gaten voor de stoplichten die we maken voor VRS (voorheen Vialis). Ik ben begonnen met sluitplaten boren voor de stoplichten, maar dat is nu niet meer nodig. De platen komen al voorzien van gaten bij ons binnen. Ook heb ik enige tijd spuitwerkzaamheden gedaan voor bijvoorbeeld de gemeente Rotterdam. Zij wilden hun stoplichten altijd in een bepaalde kleur hebben. Op dit moment boor ik gaten in potten, ook een onderdeel voor stoplichten. Maar als het rustig is, help ik mee met pons- of zaagwerk. Nee, spuiten doe ik niet meer.”

Frank gaat met plezier naar zijn werk en is op zijn beurt, volgens collega Johan de Boer, een prettig persoon om mee te werken.

“Ik werk zesendertig uur en voel me er goed bij. Het is prettig om van tevoren te weten welke werkzaamheden ik ga doen en dat ik het werk goed kan uitvoeren. Dat geeft een bepaalde rust. ”

Privé is Frank vrijgezel en dat is prima. Hij vermaakt zich wel in zijn vrije tijd.

“Ik zit thuis veel achter de computer en luister naar populaire muziek zoals U2, the Rolling Stones en Level 42. Voor mij geen Hollandse Hazesmuziek. Zelf maak ik ook muziek met mijn orgel en keyboard.”

“Koken doe ik zelf en wanneer ik weleens in Cruquius ben, verwen ik mezelf soms met een warme maaltijd. Dan hoef ik ‘s avonds niet te koken. Ik werk al zo lang bij Paswerk dat ik er zelfs vrienden heb. Niet dat we elkaar overlopen, maar we zien elkaar van tijd tot tijd ook privé.”

Ongewenste omgangsvormen

In 2017 hadden Chantal van ‘t Wout en Sjaak Bulters de functie van vertrouwenspersoon binnen Paswerk. Zij zijn aanspreekpunten voor medewerkers met signalen of klachten over ongewenste omgangsvormen binnen het Paswerk bedrijf. Zij vervullen deze functie met grote zorgvuldigheid en respect voor betrokkenen. In dit jaarverslag past een korte terugblik op het jaar 2017.

In 2017 was het aantal meldingen net zoals in voorgaande jaren beperkt. In totaal zijn er in 2017 binnen Paswerk elf meldingen geweest voor de interne vertrouwenspersonen. De meldingen die geen betrekking hadden op ongewenste omgangs- vormen zijn direct doorverwezen naar de afdeling HRM of de betreffende teamleiders. In tien gevallen werd contact met de vertrouwenspersoon opgenomen door de melder zelf.

In één geval door een teamleider.

Van de elf personen die een melding hadden over ongewenste omgangsvormen betroffen de meldingen voornamelijk intimidatie en pesten. Er is geen melding gemaakt van fysieke agressie & geweld of discriminatie. Acht van de aangeklaagden waren collega’s in een gelijkwaardige positie. In vier gevallen hadden de aangeklaagde een hogere positie dan de melder.

Met alle elf melders hebben de vertrouwenspersonen een of meerdere persoonlijke gesprekken gevoerd. Met de meeste melders over ongewenste omgangsvormen zijn de vertrouwenspersonen een gesprek aangegaan met de aangeklaagde en leidinggevende (teamleider of unitmanager). In sommige gevallen zat ook iemand van HRM of een persoonlijk begeleider bij het gesprek. Alle melders zijn geïnformeerd over

mogelijke opties. Geen van de meldingen heeft geleid tot het indienen van een officiële klacht waarbij de klachtencommissie betrokken is geweest.

Voor zover de vertrouwenspersonen het kunnen inschatten heeft de meerderheid van de melders de gebeurtenis na het contact met de vertrouwenspersoon (emotioneel) kunnen afsluiten. Vrijwel alle melders hebben het als prettig ervaren om hun verhaal kwijt te kunnen bij de vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen geven de directie ook advies over preventieve acties binnen het bedrijf. Mede naar aanleiding van de rapportage over 2016 is in 2017 de interne campagne “Zo doen we dat bij Paswerk!” gestart.



De vertrouwenspersonen Chantal van ‘t Wout en Sjaak Bulters.

Blijf van andermans spullen af



Uit de campagne Zo doen wij dat bij Paswerk!

Groepsfoto BHV'ers



De ploeg medewerkers die allemaal als bedrijfshulpverlener optreden bij calamiteiten op het complex in Cruquius-Oost

Unit Grafisch & Techniek

De unit Techniek & Grafisch is al twee jaar bezig om het werkaanbod aan te passen aan het aantal medewerkers. Want iedereen zei dat er veranderingen zouden komen, alleen zagen we het nog niet. In 2017 is het verschil gekomen en wordt het wel gemerkt op de werkvloer. Door onze tijdige voorbereiding, zijn we goed beslagen ten ijs gekomen.

In de praktijk

Waar we vroeger altijd ‘ja’ zeiden tegen iedere werksoort, hebben we het nu voor het kiezen. Staan er vier opdrachtgevers voor de poort en kunnen we maar één opdracht aannemen, dan nemen we de best passende. We moeten en kunnen kritischer zijn, want de klanten

staan in de rij, zeker bij assemblage. Bij het aannemen van een grote opdracht moeten we het werk nog scherper beoordelen en inplannen om ons aan de afspraken te houden.

Nieuw jaar, zelfde vraag

De belangrijkste vraag die medewerkers ons sinds de afschaffing van de WSW ieder jaar stellen is: “Behouden wij onze WSW-rechten en kunnen we blijven werken?” Het antwoord blijft hetzelfde: “Ja, gelukkig wel.” We beginnen te wennen aan de onzekerheid die de politieke beslissingen met zich mee brengen.

Grafisch

We zijn gestopt met de afdeling fullfilment, waar promotiemateriaal

werd samengesteld. Toen er een grote opdrachtgever (BSH) weg ging, werd de capaciteit te klein om de afdeling draaiend te houden. De krimp daagt ons uit om nog efficiënter te gaan werken. Positief is dat we ons, ondanks een dalend personeelsaantal, hebben kunnen houden aan alle afspraken met onze opdrachtgevers.

Assemblage

Er kwam een vacature voorman/vrouw op de afdeling assemblage. Medewerkster Jolanda Middel werkte al op deze afdeling en wilde graag voor de functie in aanmerking komen. Wij stonden daarvoor open en hebben de mogelijkheden bekeken. Na het volgen van een zogenaamd voormantraject

(‘training on the job’) heeft zij zich gaandeweg ontwikkeld tot voorvrouw. Een echte mijlpaal voor haar en de afdeling assemblage.

Plugwise

Onze kwaliteitscontroles zijn zo goed dat opdrachtgever Plugwise in 2017 zijn jaarlijkse controle aan Paswerk heeft overgeslagen. Een Japans miljardenbedrijf laat ons energiemeters en thermostaten assembleren en softwareaanpassingen doen. Een echte opsteker!

Teamuitje

Elk team heeft een jaarlijks teamuitje, een leuke aanleiding om elkaar buiten het werk beter te leren kennen. Waar de ene groep naar

‘de Chinees’ gaat, kiest een andere groep voor een sportievere activiteit als bowlen. Bijzonder in 2017 was dat de medewerkers van de afdeling Metaal zelf geld hebben bijgelegd om hun team-uitje uit te breiden met een bezoek aan het museum van de 20e eeuw in Hoorn, leuk voor jong en oud. Dat zegt wel iets over de heersende saamhorigheid binnen het team.

“Werkende kantvormensen”

Kerstpakketten in het jaarverslag? Dat lijkt wat vreemd, maar toch doen wij het één keer. Al jarenlang worden de kerstpakketten voor onze medewerkers op vrijwillige basis ingepakt door leidinggevenden en stafmedewerkers. Zo’n 40 mensen steken (onbetaald) een paar werkuren in het inpakken van de dozen met diverse levensmiddelen. Dat scheelt een behoorlijk bedrag ten opzichte van kant-en-klaar

inkopen. Maar nog belangrijker is dat het de saamhorigheid bevordert. De medewerkers zijn onder de indruk van de inpakvaardigheden van collega’s die toch vooral kantoor- en leidinggevende functies hebben. En bij inpakklus in uren na werktijd aan de lopende banden werken collega’s samen die elkaar in dit grote bedrijf niet zo vaak tegen komen. Het mes snijdt dus aan twee kanten.



Het inpakken van de kerstpakketten in december, voor de laatste keer in de voormalige Flexhal.

De afname van het aantal Paswerk medewerkers leidt tot inkrimping van werkzaamheden en afdelingen. Het pand in Cruquius is geleidelijk aan te groot. Daarom is eind 2017 gestart met interne verbouwingen, herinrichting en verhuizingen. Deze fotocollage geeft een indruk van enkele veranderingen.



De wijziging van opslag voor de afdeling kringloop (links) naar de nieuwe werkruimte voor de afdeling Detacheren (rechts).



In de voormalige Flexhal van de afdeling Detacheren is (met nieuwe binnenwanden en vloer) nu de afdeling Pasjes gevestigd.



De ploeg van de Onderhoudsdienst heeft bergen werk verzet voor de interne verbouwingen en verhuizingen.



De oude ruimte van de afdeling Pasjes is helemaal up to date gemaakt voor verhuur aan derden.



De nieuwe binnenkozijnen zijn geleverd en klaar voor plaatsing.



Interview Kathy Jacobs

51 jaar
Bij Paswerk sinds 2015
Werkt bij unit Dienstverlening, afdeling Schoonmaak

Kathy werkt met heel veel plezier bij Paswerk. Toch is de reden waarom ze hier is gekomen helemaal niet leuk.

"Vroeger heb ik via uitzendbureaus in de schoonmaak gewerkt, maar toen mijn man een eigen bedrijf in oud ijzer begon, was dat niet meer nodig. Mijn man deed dat veertien jaar, toen hij getroffen werd door die vreselijke ziekte. Een lange ziekteperiode volgde en op zijn vijftigste overleed mijn man. We hadden hem nog liever bij ons gehad. Hij heeft maar twee maanden van onze kleindochter kunnen genieten. Na zijn overlijden ben ik in de bijstand terecht gekomen en via de gemeente uiteindelijk bij Paswerk."

Helaas kampt ze zelf ook met gezondheidsklachten, waar ze geregeld last van heeft.

"Ik heb longembolie en aanleg voor trombose. Het is al eens voorgekomen dat ik op mijn werk een aanval kreeg. Unitmanager Ton Aker heeft mij toen meteen naar het Spaarne ziekenhuis gebracht. Daar ben ik hem nog altijd dankbaar om. Wat mijn trombose betreft, slik ik bloedverdunners en laat iedere maand bij de trombosedienst mijn bloed controleren."

Momenteel zit ze met werken in een opbouwfase om weer aan haar gebruikelijke 28-urige werkweek te komen. Vorig jaar heeft ze nog een 'werkuitstapje' gemaakt.

"Het is de bedoeling dat ik uit mijn uitkeringsituatie kom. Om kans op een vaste baan te krijgen, kon ik vorig jaar bij Kinderboerderij 't Molentje in Heemstede beginnen. De gemeente verwachtte dat ik daar een vast contract zou krijgen. Ze waren tevreden over mijn werk en ik had leuke collega's van De Hartekamp. Helaas waren sommige werkzaamheden, zoals uitmesten, niet goed voor mijn gezondheid. Toen bleek dat ik daar geen vaste baan kon krijgen, mocht ik weer bij Paswerk aan de gang."

Ze kan met alle collega's goed overweg.

"Gelukkig wel, want ik houd niet van ruzie. Wat ik doe? Mijn werk bestaat uit het schoonmaken van de kantoren en de toiletten. De hele dag thuis zitten is niets voor mij. Ik ben lekker onder de mensen en werken is een goede afleiding."

Ontspannen doet Kathy thuis. Ze houdt erg van muziek uit de jaren vijftig.

"Dat draaiden mijn ouders vroeger, vandaar. Ik houd van Rock and Roll zoals Elvis, Chuck Berry en Bill Haley. En om lekker te ontspannen draai ik reggaemuziek van Bob Marley."

Binnenkort wordt haar derde kleinkind geboren en daar kijkt ze naar uit.

"Het wordt een jongen, dus dan hebben mijn zoon en schoondochter een jongen en een meisje. Mijn dochter heeft een zoon van twaalf. Het is zo leuk om oma te zijn. Voor mijn (klein-) kinderen ga ik door het vuur, maar dat zegt waarschijnlijk iedere moeder en oma."

Complimentjes en bedankjes

Elk mens wil op zijn tijd aandacht en waardering. Dat geldt natuurlijk ook voor onze medewerkers. In de campagne 'Zo doen wij dan bij Paswerk!' roepen wij elke medewerker op om juist ook positieve ervaringen naar elkaar uit te spreken. Een complimentje of een bedankje op zijn tijd is voor iedereen plezierig. Dat maakt samenwerken elke dag prettig. Ook opdrachtgevers

laten zo af en toe blijken dat ze de inspanningen van onze medewerkers waarderen. Natuurlijk moeten de Paswerk bedrijven (net als elk ander bedrijf) elke dag de opdrachten keurig uitvoeren. Op tijd leveren, de juiste kwaliteit en goede dienstverlening. Elke opdrachtgever mag dat controleren. Juist daarom is het fijn om van een opdrachtgever positieve reacties te krijgen. Wij

houden deze niet elke dag bij, maar heel af en toe kunnen wij er een foto van maken. Op deze foto het bloemetje met het bedankkaartje van opdrachtgever Secrid. De afdeling Pasjes is intern verhuisd en opnieuw ingericht. Een bloemetje met zo'n kaartje er aan is voor de medewerkers natuurlijk prachtig.



Unit Dienstverlening

De unit Groen & Schoonmaak is in 2017 van naam veranderd en heet tegenwoordig de unit Dienstverlening. Tevens is de unit uitgebreid met de afdeling Catering.

Onrust wegnemen

Het ontgaat niemand dat er ontwikkelingen en uitbreidingen zijn op het terrein van Sein. Veel Paswerk-medewerkers vragen zich terecht af wat dat voor hun eigen positie betekent. Vanuit de directie is uitgelegd dat Paswerk voorlopig nog niet weggaat, maar dat er wel in een rustig tempo enkele veranderingen plaatsvinden. Er zijn externe (aanverwante) huurders bijgekomen en er zijn afdelingen intern verhuist, waaronder de unit Dienstverlening. Dat geeft onrust, die we zo veel mogelijk proberen weg te nemen bij de medewerkers.

Alle hens aan dek

De doorgezette krimp is voelbaar. Met man (vrouw) en macht wordt gewerkt aan het uitvoeren van de werkzaamheden en dat lukt tot nu toe aardig. Toch eist ook bij Dienstverlening de aanhoudende krimp zijn tol, met name bij Groen. Er moeten voortdurend keuzes worden gemaakt. Zo is in 2017 gestopt met het werken met grote

machines, waaronder het maaiwerk. Sommige medewerkers vinden dat jammer. Zij vonden het maaien op zo'n grote machine leuk en een afwisseling in het werk.

Bij **Schoonmaak** wordt met een minimale bezetting gewerkt, wat een sociale invloed heeft. Wanneer medewerkers uitvallen door vakantie of ziekte en het werk met nog minder mensen moet worden gedaan, moet er stevig de pas in worden gezet. Vergeet niet dat ook nieuwe huurders en hun bezoekers gebruik maken van de toiletten en aanverwante faciliteiten.

Catering bevindt zich in dezelfde situatie. Er zijn wel minder Paswerk medewerkers, maar er komen huurders bij die ook in de kantines willen eten. Er is een natuurlijke krimp van medewerkers die met pensioen gaan, maar daarmee gaat ook de kennis en kunde weg. Je kunt niet blijven schuiven met medewerkers. Soms vallen mensen weg, omdat ze het werk niet meer aankunnen. Ook zij worden niet vervangen. Dit zijn zaken waarmee we zorgvuldig moeten omgaan.

Nieuwe opdrachtgever

Goed nieuws is er ook. De

gemeente Haarlemmermeer heeft de gemeente Haarlemmerliede-Spaarnwoude onder haar hoede genomen en is daarmee een nieuwe opdrachtgever. De samenwerking verloopt tot nu toe buitengewoon plezierig. Dat biedt nieuwe kansen voor de toekomst.

Goede sfeer

Ondanks de veranderingen en onzekerheid, werken de meeste medewerkers met veel plezier bij Paswerk. Mede door hun goede werkmotivatie heeft de unit Dienstverlening al haar bestaande opdrachtgevers in 2017 goed kunnen bedienen. We doen ons best om als leerwerkbedrijf op niveau te blijven.

Certificaten

Paswerk heeft een OHSAS-certificaat omdat we een veilige en gezonde werkomgeving belangrijk vinden. Continue werken we aan de vakbekwaamheid en veiligheid van onze medewerkers. Een goed voorbeeld hiervan is de opfriscursus die de hele afdeling Schoonmaak heeft gekregen. Ter afronding van deze training hebben zij allemaal een certificaat ontvangen. Altijd weer een heuglijk moment.

De complete schoonmaakkploeg (Cruquius en alle opdrachtlocaties) heeft een opfriscursus met goed gevolg afgerond.



Unit Operationele Support

Deze relatief jonge unit bedient vooral interne klanten, de eigen organisatie. In 2017 zijn de plannen om de bedrijfsprocessen te verbeteren voortgezet. We analyseren de processen. Wat gebeurt er nu? Waar komt dat door? En hoe kan het beter? Dat gaat niet van de een op de andere dag, maar vordert gestaag.

Werkvoorbereiding en accountmanagement

Er is voldoende werkaanbod; we moeten zelfs geregeld ‘nee’ zeggen, omdat er keuzes gemaakt moeten worden. Een voorbeeld. Jarenlang stelden we kerstpakketten samen voor de Makro. Dit jaar voor het eerst niet. Andersom namen wij kerstpakketten af voor onze

medewerkers, maar dat is niet meer vanzelfsprekend. We hebben deze keer drie offertes opgevraagd, waarna de keuze wel op de Makro viel.

De nieuwe aangekondigde reorganisatie geeft onduidelijkheid en bijbehorende onrust onder het personeel. Hoewel de medewerkers bij Operationele support, uitgezonderd magazijnmedewerkers, werk kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt, is dat tot nu toe nog niet gebeurd.

Opleidingen

Werkvoorbereiders helpen de teamleiders op de werkvloer en twee van hen volgden vorig jaar

een lean-opleiding. Deze training levert handvatten om je processen op orde te krijgen, zoals bij de reorganisatie van het magazijn. Daarom zal de teamleider van het magazijn in de tweede ronde deelnemen aan de lean-opleiding.

Magazijn

We zijn opgeschrikt door het plotseling overlijden van een collega die in het magazijn werkte. Dat is een ingrijpende gebeurtenis geweest voor de andere medewerkers. Zij missen hun collega.

De reorganisatie van het magazijn is in volle gang. Er is een oud kantoor weggehaald, spullen zijn uitgezocht en afgevoerd of hebben een andere

bestemming gekregen. Er moeten nog altijd veel keuzes worden gemaakt en de processen moeten worden aangepast. De lean-opleiding zal helpen om ook hier goede oplossingen te vinden om het werk zo efficiënt mogelijk en met behoud van kwaliteit uit te voeren.

De herindeling van het magazijn zal naar verwachting in het tweede kwartaal van 2018 afgerond worden. De bedoeling is om een deel van het magazijn compleet vrij te maken om te verhuren aan een externe partij.

Teambuilding

Alle teamleiders en de medewerkers van inkoop, werkvoorbereiding, accountmanagement en de

afdeling HR zijn samen een dag naar Amsterdam geweest voor een teambuilding. Het doel was om elkaar beter te leren kennen en aandacht te hebben voor project ‘Hoe hoort het bij Paswerk’.

De dag begon met een rondvaart met uitleg door de grachten. Op de boot werden al lootjes getrokken om teams te formeren voor de volgende activiteit. Iedere groep kreeg als opdracht uit een ‘escaperoom’ te ontsnappen. Ondanks dat dit maar bij een enkele groep lukte, kijkt iedereen terug op een zeer geslaagde teambuilding.

Preventiemedewerkers

Elk bedrijf moet aan (heel veel) wettelijke eisen voldoen. Eén daarvan is dat elk bedrijf tenminste één preventiemedewerker in dienst moet hebben die de maatregelen (gericht op de veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf) kan uitvoeren. De preventiemedewerker werkt samen met de bedrijfsarts, de arbocoördinator en andere arbodienstverleners en voorziet hen van advies. De preventiemedewerker kan een vaste medewerker zijn die deze taak parttime verricht.

De drie wettelijke taken van een preventiemedewerker zijn:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- Het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
- Deze maatregelen (mede) uitvoeren.



Binnen Paswerk hebben drie collega’s specifieke taken op het gebied van arbeidsomstandigheden. Paul Voss is arbocoördinator en preventiemedewerker. Monique Dekker (teamleider catering) en Wendy Wijnberg (jobcoach Pasmatch) zijn beiden ook (parttime) preventiemedewerker.

Arbidsomstandigheden & veiligheid

Ook in 2017 zijn door de Arbocoördinator van Paswerk tal van werkzaamheden uitgevoerd. Dit is een samenvatting.

Risico Inventarisatie & Evaluatie

In 2017 is een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) ronde uitgevoerd voor de bedrijfsonderdelen van Paswerk op de locatie Spieringweg. De RI&E rapporten zijn door de kerndeskundige beoordeeld en de unitmanagers zijn met het bijbehorende Plan van aanpak aan

de slag gegaan. Tevens heeft een evaluatie van het Plan van aanpak plaatsgevonden van de Risico Inventarisatie & Evaluatie rondes die in 2016 zijn gehouden bij de Paswerk. Het betrof hierbij de bedrijfsonderdelen die zich buiten de locatie Spieringweg bevinden.

Arbidsomstandigheden

Er is eind 2017 een start gemaakt met de interne verhuizingen van kantoren en werkplaatsen. Hierbij is goed gelet op de werkplekinrichting

en de arbeidsomstandigheden. Op verzoek van de werkleiding of van de bedrijfsarts heeft de Arbocoördinator werkplekonderzoeken uitgevoerd bij individuele medewerkers. Daarin werden de werkplek en de werkhouding beoordeeld en is zitinstructie gegeven. Er zijn diverse persoonsgebonden stoelen aangeschaft.

Gevaarlijke stoffen

Door het krimpen van capaciteit

en wijziging in uit te voeren werkzaamheden binnen Paswerk, is ook het gebruik van gevaarlijke stoffen zeer sterk afgenomen. Veel gevaarlijke stoffen zijn afgevoerd. Daar waar wij nog wel gevaarlijke stoffen in opslag en gebruik hebben, daar worden de wettelijke veiligheids- en gezondheidseisen in acht genomen.

Arbidsongevallen

In 2017 zijn er bij Paswerk enkele kleine arbeidsongevallen

geweest. Hoewel het aantal laag is, is elk ongeval er één teveel. Het betreft veelal onoplettendheid van de medewerkers, waardoor kneuzingen en schaafwonden van handen en benen zijn ontstaan. In een enkel geval heeft dat geleid tot verzuim. Er hebben in 2017 geen arbeidsongevallen plaatsgevonden waarvoor een melding aan de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) noodzakelijk was.

Verschillen accepteren



Geen agressie



Uit de campagne Zo doen wij dat bij Paswerk!



Als actie na de Fitdag in 2016 is er een wandelgroep die elke week een stevige wandeling maakt.

Ziekteverzuim, met elkaar doen we het goed

In 2017 hebben wij ons als Paswerk met name ingezet om het zogeheten kort-frequent ziekteverzuim verder naar beneden te brengen. Met de extra aandacht, onder andere door trainingen gespreksvaardigheden voor leidinggevenden, is dat gelukt. Helaas is de afname van het verzuim op dit vlak te niet gedaan door meer langdurig verzuim. Al met al is ons verzuimpercentage ten opzichte van 2016 met 0.3% gestegen naar 9.1%. Dit is met name toe te schrijven aan een ouder wordende Paswerk populatie en helaas gemiddeld genomen een afnemende gezondheid. Om deze reden hebben we ook in 2017 aandacht gevraagd voor een gezondere leefstijl van onze medewerkers. Wij proberen extra mogelijkheden voor bewegen en gezonde voeding in de kantines aan te bieden.

Ook landelijk binnen alle SW-bedrijven doet de trend van toenemend ziekteverzuim zich voor. Het landelijk gemiddelde ziekteverzuim steeg van 12,8 % in 2016 naar 13,3 % in 2017. In verhouding tot deze laatste cijfers doen we het relatief goed. Wij zijn een van de slechts vier SW-organisaties met een verzuim lager dan 10% en we hoeven slechts één collega-SW-bedrijf voor te laten gaan. Met elkaar (SW-medewerkers, staf en leidinggevend personeel) mogen we hier trots op zijn. Een plezierige en collegiale werksfeer draagt zeker bij aan prettiger en productiever werken. Niet voor niets kwam uit het in het voorjaar van 2017 gehouden medewerkers-tevredenheidonderzoek een 7,2 als eindcijfer naar voren.



Om gezonder te leven zijn er tappunten voor kraanwater geplaatst. Al deze tapapparaten in de regio Haarlem zijn trouwens in opdracht van PWN door Paswerk afdeling Assemblage geassembleerd.



Deelnemers Haarlemse Grachtenloop 2017



Interview Muse Mayrane

61 jaar
Woont in Haarlem
Bij Paswerk sinds 2009
Werkt via Detacheren bij Capi Lux in Hoofddorp

Muse is geboren en getogen in Somalië en vluchtte tijdens de eerste oorlog naar Nederland. Dat was in 1994. Hij werkte lange tijd bij KLM, maar kreeg buiten werktijd een fietsongeluk. Muse moest meteen geopereerd worden en pas vier jaar later was hij helemaal hersteld. In 2009 kwam hij via het UWV bij Paswerk terecht.

“Ik werkte bij de spuiterij en hielp mijn collega’s met het brengen, afhalen en ophalen van de materialen die gespoten moesten worden. Het spuiten zelf is specialistisch werk, daar is een opleiding voor nodig.”

In 2010 moest hij verplicht stoppen met werken wegens het ontbreken van een indicatie. Hij kwam in de bijstand terecht. Dat was een vervelende periode voor hem. Gelukkig mocht hij in 2012 weer aan het werk bij Paswerk. Al snel mocht hij zesendertig uur per week bij Capi Lux werken.

“Dit bedrijf heeft taxfree-winkels over de hele wereld, die vanuit Hoofddorp worden bevoorrad. Mijn werk bestaat uit het inpakken, ompakken en orderpicken. Wat werken voor mij betekent? Mijn werk is mijn hobby!”

Zijn dag begint op een moment dat veel collega’s nog in hun bed liggen, maar hij heeft het er graag voor over.

“Ik sta om half zes op om mijn collega’s die ook bij Capi Lux werken thuis op te halen, dus ik ben ook chauffeur op een busje. De eerste collega die ik ophaal, woont in Velsbroek. Als we compleet zijn, rijden we naar Hoofddorp om samen te gaan werken. Als we ’s middags klaar zijn met werken, breng ik iedereen weer naar huis.”

Soms is er minder werkaanbod en dan rijdt Muse ook andere groepen Paswerkers naar hun werk. Zijn voorkeur gaat echter uit naar zijn vaste werkplek in Hoofddorp.

“De Paswerkers werken samen met de vaste Capi Lux-medewerkers. Je merkt op de werkvloer geen verschil, want we zijn allemaal hetzelfde. Iedereen is vriendelijk.”

Muse werkt liever dan dat hij thuis zit. Dat geeft maar spanningen.

“De perfecte werkdag is als ik de mensen haal en breng en tussendoor bij Capi Lux mag inpakken en sjouwen. Daar krijg ik goede energie van.”

’s Avonds zit hij achter de computer te skypen met zijn vrouw en kinderen die net over de grens in Frankrijk wonen.

“Wij hebben negen kinderen, waaronder twee tweelingen. Natuurlijk missen we elkaar, maar we skypen elke dag, soms wel vier keer. Het is een gemakkelijke en gratis manier om contact te hebben. We zien elkaar iedere twee of drie weken. Soms rijdt ik daarheen en soms komt mijn vrouw met een of meerdere kinderen naar mij toe. Misschien lijkt het ver, maar dat valt best mee.”

De avonden zijn kort, omdat hij al zo vroeg opstaat.

“Meestal ga ik om half negen al slapen, maar ’s middags ben ik vroeg thuis. In mijn vrije tijd ga ik handballen en als ik niet te moe ben ook nog fitnessen.”



Column

Gert Geensen

Manager HRM

Terugblik

In de eerste maanden van 2017 vond voor de derde keer het zogenoemde Medewerkerstevredenheidonderzoek plaats. Dit onderzoek werd met een mooi gemiddelde van 7,2 als waarderingcijfer voor het werken bij Paswerk afgesloten. Daarmee werd de opgaande lijn die met het laatste Medewerkerstevredenheidonderzoek in 2014 al te zien was (toen van 6,8 naar 7,1), verder doorgetrokken. Uiteraard waren er op afdelingsniveau nog aandachtspunten. Deze zijn weer door de daarvoor verantwoordelijke unitmanager (net zoals de vorige keer) ter verbetering opgepakt.

Nieuw in het Medewerkerstevredenheidonderzoek was de aandacht voor ongewenste intimiteit, discriminatie, agressie en intimidatie. Directie en managementteam van Paswerk vinden dit een belangrijk onderwerp. Het moet voor alle medewerkers bij Paswerk veilig werken zijn! Ook de Arbeidsinspectie heeft de gehele sector (alle SW-bedrijven) onder de loep genomen. Vanwege de extra kwetsbaarheid van de medewerkers in onze bedrijven is een onderzoek gehouden, zodat deze onderwerpen meer aandacht binnen de branche en de bedrijven krijgen. Vòòr de zomer van 2017 is er ook in ons bedrijf een extra controle door een arbeidsinspecteur geweest. De inspecteur was zeer tevreden hoe we onder meer met het boekje ‘Zo doen we dat bij Paswerk’ als Paswerk aandacht geven aan dit onderwerp.

Toch bleek onder andere ook uit het Jaarverslag van de Vertrouwenspersonen dat er binnen Paswerk helaas wel incidenten plaatsvinden. In aantal gelukkig niet heel veel, maar elk incident is er één te veel. Ik wil jullie hierbij dan ook oproepen om altijd als er iets gebeurd in de sfeer van ongewenste intimiteit, discriminatie, agressie of intimidatie, dit te melden. Dit kan bij je direct leidinggevende, bij je HRM-adviseur of bij een van de twee Vertrouwenspersonen. We kunnen er dan (met jouw toestemming) werk van maken.

Zo doen we dat bij Paswerk

In het boekje ‘Zo doen we dat bij Paswerk’ staan de spelregels hoe we met elkaar omgaan binnen Paswerk. Als het goed is, heeft elke medewerker van Paswerk dit boekje ontvangen van zijn of haar direct leidinggevende en is dit in het werkoverleg besproken. Met het boekje en het bespreekbaar maken van de onderwerpen in het boekje willen we als management en leidinggevend van Paswerk duidelijk en bespreekbaar maken, wat de spelregels van het met elkaar omgaan binnen Paswerk zijn. Wij (en hopelijk iedereen binnen het bedrijf) zullen medewerkers die zich niet aan deze afspraken houden daar op aanspreken.

E-learning centrum

In het voorjaar van 2017 hebben we een nieuw, mooi E-learning centrum geopend. Onder toezicht en met hulp van Sjaak Bulters kun je op de pc’s in deze ruimte nieuwe vaardigheden leren en kennis op doen. Aanmelding vindt plaats via je direct leidinggevende, meestal naar aanleiding van hetgeen besproken is in je IOP-gesprek. In het IOP-gesprek staat de ontwikkeling van (je) arbeidsvaardigheden (hoe je je voelt in je huidige werk en wat je nog wilt leren) centraal. In 2017 haalden we voor het eerst een score van meer dan 90 % IOP-gesprekken. Dus (bijna) iedereen heeft in 2017 een IOP-gesprek gehad.

Datalekken

Het vertrouwelijk omgaan met persoonlijke gegevens (privacy) wordt in Nederland de laatste jaren een steeds belangrijker onderwerp. Dit geldt natuurlijk ook voor Paswerk en onze medewerkers. We moeten onze gegevens goed beschermen en er ook voor zorgen dat we vertrouwelijke gegevens niet naar buiten brengen (dit heet datalekken). In het voorjaar van 2017 hebben we een extern bureau ingehuurd om te kijken of we aan de gestelde eisen voldeden. Op zich gaf dit een positief beeld te zien. We zijn er ons blijkbaar bewust van hoe belangrijk het goed en zorgvuldig omgaan met persoonlijke en vertrouwelijke gegevens is. Tegelijkertijd kwamen er ook een aantal aandachtspunten naar boven om nog beter met vertrouwelijke gegevens om te gaan. Deze aandachtspunten hebben we in de loop van 2017 opgepakt en goed geregeld. De spelregels voor medewerkers die dagelijks met vertrouwelijke informatie omgaan hebben we vastgelegd in de Regeling meldplicht datalekken. Na kennisgenomen te hebben van de inhoud, hebben al deze medewerkers (ook een aantal SW-medewerkers) hiervoor getekend. Hierdoor weten we waar we ons aan te houden hebben en hoe we moeten handelen als er (bijvoorbeeld per ongeluk) toch iets misgaat.

Profielschets Paswerk

Paswerk is een sociale onderneming van de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland: Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede-Spaarnwoude, Heemstede en Zandvoort. Het bedrijf heeft de structuur van een Gemeenschappelijke Regeling (samenwerkingsverband van overheden) met een bestuur waarin deze vijf gemeenten via hun wethouders sociale zaken zitting hebben. Het bedrijf werkt binnen haar kaders (wettelijk, financieel en beleid) zoveel mogelijk bedrijfsmatig en marktconform.

Er werken bij Paswerk zo’n 850 mensen die op eigen kracht niet zo gemakkelijk een passende job bij een reguliere werkgever kunnen vinden. Zij vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening. Het beleid is gericht op doorstroming “van binnen naar buiten”. Paswerk heeft als opdracht haar medewerkers zoveel mogelijk verder te ontwikkelen. Een groeiend deel van de Paswerk medewerkers werkt (waar nodig met begeleiding) bij reguliere werkgevers op basis van groepsdetachering, individuele detachering en begeleid werken. Een ander deel van de Paswerk medewerkers werkt bij de eigen Paswerk Units die diensten verlenen aan opdrachtgevers: (1) Beschut werken & Post, (2) Grafisch & Techniek, (3) Schoonmaak & Groen en (4) Detacheren. Totaal werkt twee-derde van de Paswerk medewerkers ‘buiten’: bij sociale werkgevers en bij sociale opdrachtgevers. Paswerk heeft door een solide beleid een gezonde financiële positie, voldoet aan de Credris Branchecode en heeft een ziekteverzuim onder het landelijke branchegemiddelde. Paswerk behoort tot de top 20 van de bijna 100 regionale, sociale ondernemingen in het land.

Paswerk werkt nauw samen met zusterbedrijf Werkpas Holding b.v. Deze vennootschap is eigendom van alleen de gemeenten Haarlem en Zandvoort. Werkpas Holding b.v. werkt echter op zakelijke basis ook voor de drie andere gemeenten die binnen de Gemeenschappelijke Regeling Paswerk samenwerken: Bloemendaal, Haarlemmerliede-Spaarnwoude en Heemstede. Onder Werkpas Holding vallen de werkmaatschappijen: Leerwerkbedrijven Kennemerland b.v., Pasmatch Personeelsdiensten b.v., Werkbedrijf Haarlem b.v. en Werkdag b.v.



Colofon

Sociaal jaarverslag 2017 Paswerk

Cruquius, april 2018

Het Sociaal jaarverslag 2017 is een informatieve uitgave van Paswerk voor medewerkers, bestuur en bestuurlijke, zakelijke en ambtelijke relaties. Verspreiding op basis van controlled circulation.

Oplage: 1.200 exemplaren

Productie

Redactie: Marrëtte Peperkamp, Gert Geensen en Rob Wieleman

Coördinatie: Paswerk afdeling HRM

Eindredactie en productiebegeleiding: Paswerk afdeling Communicatie

Fotografie en Illustraties: Peter de Vries, Adam van Noort, Judith Buijze-Cappon, René Vervloet, Rob Wieleman e.a.

Ontwerp en opmaak: Harry Herman

Grafische productie: Paswerk Grafisch

Verspreiding: via sociale/digitale media en fysiek via Business Post Kennemerland

*Copyright©
De uitgever behoudt zich alle rechten voor. Aan de inhoud van dit jaarverslag is de uiterste zorg besteed, maar de uitgever kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid. Op alle diensten en overeenkomsten van Paswerk zijn de algemene voorwaarden van toepassing.*

Contact

*Paswerk
Spieringweg 835, 2142 ED Cruquius
Postbus 297, 2130 AG Hoofddorp
023 54 34 767
info@paswerk.nl
www.paswerk.nl
www.linkedin.nl groep Paswerk
www.facebook.com/Paswerk*