

PASWERK

Sociaal jaarverslag

2019



Samen

Bij de receptie in Cruquius hangt een tv-scherm. Je ziet daarop vaak een opsomming van medewerkers die hun jubileum gaan vieren. Dienstverbanden van 40 en 50 jaar zijn geen uitzondering, veel Paswerkers werken hier hun hele leven. Voor velen zijn hun banen, hun leven. Logisch, want iedere medewerker vindt hier een passende werkplek. Werk heeft daarnaast een belangrijke functie. Werk geeft ritme aan je dag en het maakt dat je zelfstandig kunt zijn in de samenleving. Een baan geeft ook zelfvertrouwen: jouw bijdrage doet ertoe. Als werk zo'n belangrijk onderdeel is van je leven, dan wil je dat het goed gaat met het bedrijf. En het gaat goed met Paswerk. Alles is in 2019 gelopen, zoals het moet. Het bestuur is opnieuw tevreden. We hebben het jaar financieel goed afgesloten en onze opdrachtgevers werken graag met ons samen. Dit is dankzij de inzet van onze loyale medewerkers. Op hun beurt zetten staf en management zich in voor de Paswerkers. Zij regelen de randvoorwaarden en creëren een veilige werkomgeving, zodat medewerkers kunnen doen waar ze goed in zijn. Zo vormen we samen dit bedrijf en zorgen we dat alles op rolletjes blijft lopen. Dit doen we goed en daar mogen we trots op zijn. In 2020 willen we weer een open dag organiseren. Een dag waarop we ook de buitenwereld laten zien wie we zijn en wat we doen.

Cees Boon
Algemeen directeur

Inhoud

Interviews met medewerkers

3	Joost Vuijst
11	Harry Herman
13	Sadiye Toker
15	Mahad Dirie

Units

2	Dienstverlening
6	Beschut Werken & Post
10	Techniek & Grafisch
12	Detacheren
15	Operationele support

HRM-items

4	Werk als vitamine
8	"Iedereen moet zich hier veilig voelen"
9	Arbeidsontwikkeling
10	Aandacht voor ziekteverzuim
13	Krimp zet door
14	Blijven leren is gezond
16	Fit blijven

Ondernemingsraad

7	Jaarverslag Ondernemingsraad
7	Paul Hoofman

Cijfers in beeld

3	Verdeling mannen en vrouwen
4	Leeftijdsopbouw
5	Aantal medewerkers Nieuw Beschut
8	Werkervaring
9	IOP-gesprekken
10	Ziekteverzuim

Algemeen

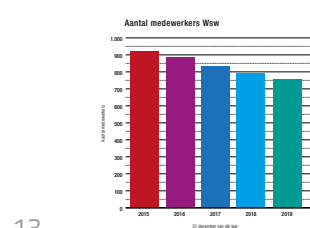
1	Samen
2	Veilig en verantwoord werken
2	Opening Snuffelmug Heemstede
5	Nieuw Beschut werk en garantiebannen
5	'n Bijzondere fiets
14	Participatieprijs voor MEO Haarlem
16	Profielschets Paswerk
16	Colofon



13



12



13



7



2



14

Veilig en verantwoord werken

Arbo op de werkplek

De medewerkers die op de Paswerk-locatie werken, zijn sterk in eenvoudige werkzaamheden zoals inpakken of monteren. Omdat dit vaak herhalend werk is, kan dit sneller fysieke klachten opleveren. Zeker bij medewerkers die op leeftijd zijn. Als de bedrijfsarts of leidinggevende lichamelijke klachten meldt, heeft het geen zin om direct een nieuw hulpmiddel aan te schaffen. Een nieuwe stoel helpt niet als je te ver moet strekken om onderdelen in een bakje te leggen. Het is dus zinvoller om eerst een werkplekonderzoek te doen.

De arbocoördinator doet werkplekonderzoek op aanvraag van de bedrijfsarts of van de teamleider. Hij bekijkt of de werkplek met onder meer hulpmiddelen zó is georganiseerd dat de medewerker efficiënt zijn werk kan doen. Een goed ingerichte werkplek kan dus klachten voorkomen. Een ergonoom kan zelfs een hele afdeling beoordelen. Als het nodig is, roept de arbocoördinator de hulp in van zo'n specialist.

Na de herindeling van het magazijn is er opnieuw een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RIE) gedaan. Dit leverde een aantal verbeterpunten op, deze zijn inmiddels uitgevoerd.

Veiligheid

In totaal ontvingen de arbocoördinator 12 meldingen van bedrijfsongevallen, 5 meer dan het jaar ervoor. Gelukkig waren het geen ernstige bedrijfsongevallen. De meeste bedrijfsongevallen hebben te maken met onoplettendheid, zoals struikelen over

een paaltje of het hoofd stoten tegen een kast. De arbocoördinator onderzoekt altijd elk bedrijfsongeval om te zien hoe dit in de toekomst kan worden voorkomen.

Maar voorkomen is beter dan genezen. Het is dus aan te raden om de preventiemedewerkers en de arbocoördinator op tijd te betrekken bij ontwikkelingen die effect hebben op de veiligheid, gezondheid en het welzijn van medewerkers. Dit blijft een punt van aandacht voor leidinggevendenden.

Huisvesting

Het is bekend dat we op de centrale Paswerklocatie in Cruquius ruim in ons jasje zitten. Een aantal leegstaande ruimten in het pand wordt daarom verhuurd. Het is gelukt alle ruimtes te verhuren, we zitten dus weer 'vol'. Onder de huurders zijn een meubelmaker, een zeilmakerij en een bedrijf dat bestelbussen ombouwt tot campers. De verhuur levert ons inkomsten op en daarnaast zorgen huurders voor levendigheid.

Renovatie

In 1999 heeft Paswerk de locatie aan de Spieringweg betrokken. Het pand is dus 20 jaar oud, een leeftijd waarop gebreken naar boven komen. We hebben dit jaar daarom geïnvesteerd in renovatie. Zo is de dakluikeninstallatie vervangen, net als de cv-installatie. De helft van alle tl-verlichting heeft inmiddels plaatsgemaakt voor ledverlichting. Er zijn ook kantoren opgeknapt met schilderwerk en nieuwe vloerbedekking. Verder hebben we zo'n 1.700 meter dakgoten vernieuwd en de boilers zijn vervan-



Kringloopwarenhuis Snuffelmug opende in 2019 haar tweede vestiging. Na Haarlem Schalkwijk is er nu ook een compleet warenhuis in Heemstede. Beide kringloopcentra hebben een dubbele doelstelling: sociale werkgelegenheid en hergebruik van spullen. Ook in Heemstede zijn medewerkers uit verschillende doelgroepen aan de slag: sociale werkvoorziening, proefplaatsingen, re-integratie, vrijwilligers, etc.

gen door energiezuinige exemplaren. In de keuken beschikken ze over een nieuwe koelinstallatie, en ze koken vanaf nu op een milieuvriendelijke kooktafel.

Rookabri's

Er mag op onze locatie nergens worden gerookt, behalve in de rookhuisjes op het terrein. Deze waren aan vervanging toe en daarvoor in de plaats staan nu moderne, overdekte rookabri's. Comfortabeler voor de rokers en (eerlijk is eerlijk) ook een aanwinst voor het gezicht van de locatie.

Technische dienst

Het is voor werkgevers lastig om vacatures te vervullen met deze krappe arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor ons. De technische dienst is daardoor onderbezet. We proberen iedereen die een beroep op ons doet, zo snel mogelijk te helpen. Maar dit duurt weleens langer dan we zelf willen.

Unit Dienstverlening

Opdrachten hadden we genoeg dit jaar. En als in zo'n situatie medewerkers met pensioen gaan, overlijden en overstappen naar Beschut Werk, dan wordt het druk. Om een goede balans te houden tussen investering en opbrengsten, hebben we afscheid genomen van een aantal kleinere opdrachtgevers. We moeten duidelijke keuzes maken in wat we wel en wat we niet doen. Dit geeft rust bij de teamleiders en daar profiteren onze medewerkers ook van. De omzet van onze unit is op niveau gebleven. Dit komt doordat we kosten hebben bespaard.

Groen

Eind 2018 zaten we voor de afdeling Groen nog in een paar aanbestedingsronden, waardoor het onzeker was op hoeveel werk we konden rekenen. Begin dit jaar werd duidelijk dat de meeste opdrachten toch door

gingen. Goed nieuws dus, het was daardoor een jaar vol werk.

Bij de start van het groenseizoen in het voorjaar hebben we nieuwe teamleiders gekregen. Na een korte periode van wennen, heeft iedereen zijn plek gevonden.

Voor de locaties van de Spaarne Gasthuis ziekenhuizen mogen we vier jaar lang groenwerkzaamheden verrichten. Dat geeft zekerheid. Het mooie van deze opdracht is dat het werk doorloopt in het winterseizoen met bezigheden zoals het leggen van antirooktegels of het vervangen van houten vlonders.

Voor Spaarnelanden halen we zwerfvuil op, doen we groenonderhoud en maaiwerk. Deze opdracht werd dit jaar verlengd.



Joost Vuijst (66) is groenmedewerker op de Paswerklocatie

Geen foto aanwezig

“Het is mooi geweest”

“Vroeger hadden we eigen kwekerijen. Eerst met dahlia’s, later met chrysanten. Ik weet nog dat we een diepdonkerrode chrysant hadden gekweekt, die was zo groot dat deze niet in mijn hand paste. En mijn hand is groot, hoor. Op de veiling bracht ie één gulden en negenendertig cent op, een week later vijftenzestig cent.”

“De Cornus Mas, of de gele kornoelje, is mijn lievelingsplant. Het is een naaktbloeiende struik. De bloemen verschijnen eerst, daarna pas het blad. De Latijnse plantennamen heb ik geleerd tijdens mijn groenopleiding. In Boskoop moesten we eerst 150 namen leren, later werden dat er 1500!”

“Voor de kerst zag ik het al: alles loopt alweer uit. Veel te vroeg, maar de laatste jaren is dat zo. Ik heb liever een flinke vorstperiode, want dan kunnen we snoeien. Dat is het leukste dat er is, je ziet direct wat je doet.”

“Vroeger was er meer afwisseling in soorten klussen. We deden bijvoorbeeld grote snoeiklussen bij het sportveldencomplex in Bennebroek. We hadden dan een kar bij ons met daarin verschillende werkmaterialen. Maar dat is niet meer.”

“Schoffelen vind ik minder, dat is lichamelijk te zwaar. Ik werk al minder, vier halve dagen. Ik woon samen met mijn moeder van 96 jaar. Ze is nog heel goed hoor, maar soms moet ik voor haar zorgen.”

“In april ga ik eruit, met pensioen. Eerst mocht ik stoppen na 40 dienstjaren, toen werd het met je vijftenzestigste en daarna weer op je zesenzestigste. Maar dit keer ga ik echt, het is mooi geweest.”

“Straks heb ik meer tijd voor mijn volkstuin met sierplanten. Geen groenten meer voor mij. Een groentetuin moet je elk jaar omspitten. Hopelijk kan ik ook verder met mijn muntenverzameling. Ik heb nog twee bakken vol om uit te zoeken.”

Schoonmaak

Ondernemen is vooruitkijken en inspelen op de ontwikkelingen. Op dit moment maken 5 medewerkers gebruik van de seniorenregeling. Deze regeling houdt in dat medewerkers vanaf 62 jaar 20 procent minder mogen werken met behoud van salaris. Bovendien gaan er 7 medewerkers met pensioen in 2020. We kijken dus steeds met hoeveel mensen zijn we, wat we daarmee willen doen en welke opdrachtgevers daarbij passen.

Onze schoonmaakmedewerkers werken nu voor alle gemeenten, (onze aandeelhouders), op de Paswerk-locatie en voor 2 Verenigingen van eigenaren. Deze nieuwe lijst van opdrachtgevers past goed bij onze medewerkers en deze geeft ons de kans om iedereen in te zetten in een werkomgeving die bij hem

of haar past. Met de gemeente Haarlem hebben we een langdurig contract getekend. Tot en met 2023 zorgen wij voor de schoonmaak van de gemeentelijke kantoren: stadhuis, Raakspoort en Zijlpoort en ook het raadhuis in Zandvoort.

Catering

Bij catering zijn we bezig met de verduurzaming, vergroening, van het assortiment en met van het verminderen van afval. Verduurzaming betekent ook kiezen voor andere producten en andere verpakking, dit kan zelfs kosten besparen op de inkoop. Plastic koffielepels bijvoorbeeld hebben we vervangen door roerstaafjes van bamboe.

Met z'n allen drinken we heel wat koffie op jaarbasis. Hoewel we kartonnen koffiebekers gebruiken, is de hoeveelheid afval daarvan groot. Hoe stimuleren

we gebruikers hun beker vaker dan een keer te gebruiken? En waar zamelen we deze bekers in zodat deze op de juiste manier worden verwerkt? Over deze vragen denken we na en samen met medewerkers en gebruikers zoeken we naar oplossingen.

Koken op elektriciteit is groener en veiliger. In de keukens waren de kookplaten aan vervanging toe en daarom werken we voortaan op inductie.

In de heetste week van de zomer stond de vervanging van de ventilatoren van de koelcel gepland. Niet ideaal, maar dit is een hele operatie die niet zomaar kan worden verplaatst.

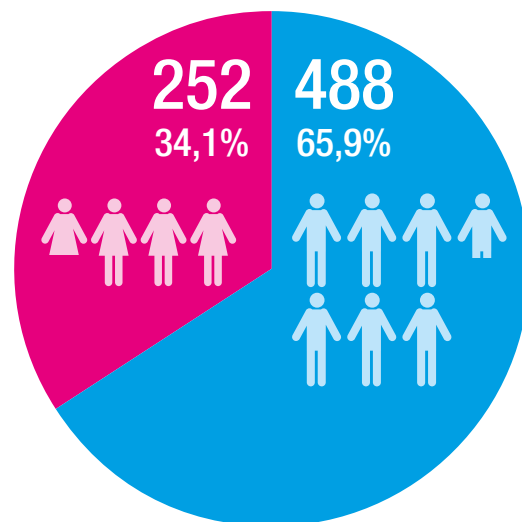
Er moesten koelcontainers worden gehuurd om de voorraad van de koelcellen in veilig te stellen. Gelukkig kregen we hulp van de

collega's van de facilitaire dienst. Samen hebben we ervoor gezorgd dat de klus is geslaagd.

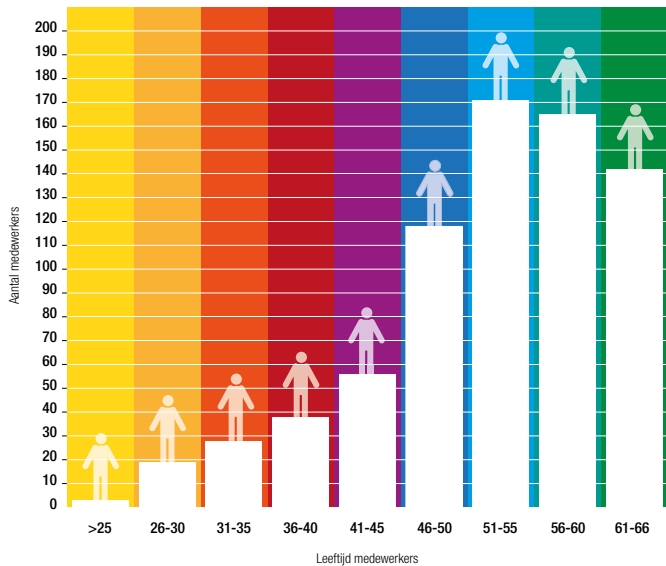
Om bij te blijven met de ontwikkelingen in de horeca heeft een aantal medewerkers cursussen gevolgd over voedsel-

veiligheid, veilig werken met apparaten en over bedrijfshulpverlening.

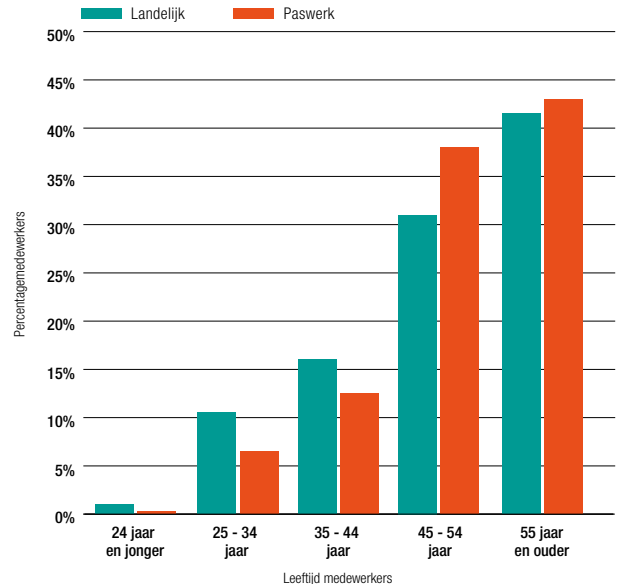
Verdeling mannen/vrouwen



Leeftijdsofbouw Wsw Paswerk



Leeftijdsofbouw Wsw Paswerk/landelijk



Werk als vitamine

Bij de unit Beschut werken zijn we gestart met een proefproject Duurzame inzetbaarheid. Als het slaagt, doen andere afdelingen ook mee. Maar wat is duurzame inzetbaarheid? En moet je daar iets mee? Tessa Verhoogt (Hrm adviseur) en Carla de Oude (Verzuimcoördinator/casemanager), leggen het uit.

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Carla: "Duurzame inzetbaarheid betekent dat je rekening houdt met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Dit geldt voor jong en voor oud." Tessa: "Voor Paswerk is het belangrijk dat alle medewerkers goed kunnen blijven werken, inzetbaar zijn. Zonder hen heeft Paswerk geen bestaan." Carla: "Als werkgever heb je de plicht goed te zorgen voor je medewerkers. Bijvoorbeeld door erop te letten dat medewerkers plezier houden in het werk. En door het werk op een goede en gezonde

manier aan te bieden."

Is duurzame inzetbaarheid nieuw?

Tessa: "Nee, eigenlijk doen wij al heel lang aan bepaalde onderdelen die hieronder vallen. Zo is er al enkele jaren een wandelclub voor medewerkers, er wordt fruit uitgedeeld, en we heb een fitdag en een antirookcampagne georganiseerd."

Wat gebeurt er nu?

Carla: "Er is veel mogelijk. We kunnen naar de werkplek kijken. Er zijn hulpmiddelen, zodat het werk minder belastend is voor je lichaam. Het is mogelijk om taken meer af te wisselen of om ander werk binnen Paswerk te doen. Je kunt ook taken doen op een andere werkplek. Verder biedt Paswerk een fietsenplan en er staat in de Cao Wsw een seniorenregeling." Tessa: "Bij de unit Beschut werken maken de medewerkers regelmatig met gymoefeningen de spieren los. Ook dat helpt."

Hoe zit het met het proefproject?

Tessa: "Adriaan Bijl, unitmanager Grafisch en Techniek, is begonnen om te bekijken hoe robots kunnen helpen bij duurzame inzetbaarheid. Wij hebben ons daarbij aangesloten om in een projectgroep dit onderwerp voor heel Paswerk op te pakken." Carla: "Vanuit Beschut Werken en de bedrijfsarts kwamen er signalen dat er een hoog verzuim is dat te maken heeft met werk. We zagen dit ook terug in de verzuimcijfers. Met de projectgroep hebben we een plan gemaakt en we hebben de unit Beschut Werken gekozen voor een proef. Tessa: "Daar doen de medewerkers veel herhalend werk en dat kan klachten veroorzaken. De medewerkers gaan daarom de werkzaamheden afwisselen. En er komen zit-statafels waarmee je kunt kiezen of je het werk zittend of staand doet. Maar duurzame inzetbaarheid is meer dan gezondheid. Het gaat ook over werkplezier."

Waarom is dit belangrijk?

Tessa: "Medewerkers zijn de motor van een organisatie. Zij verdienen onze aandacht en interesse. Paswerk wil een goede werkgever zijn, betrokken bij het werk en betrokken bij elkaar." Carla: "Werkplezier draagt bij aan een goede gezondheid en goede gezondheid zorgt voor minder verzuim." Tessa: "Waar we kunnen helpen, doen wij dat. Wij vinden aandacht voor mensen belangrijk. We willen er bijvoorbeeld op letten dat medewerkers regelmatig vrij nemen. Iedereen heeft zijn rustmoment nodig. Als je dit niet neemt, kan dat het verzuim in de hand werken."

Wat kun je zelf doen?

Tessa: "Probeer zo gezond mogelijk te leven, blijf bewegen, pak je rust en rook niet. Je kunt jezelf blijven ontwikkelen door iets nieuws te leren, dat is goed voor je hersenen. Dit kan onder meer via ons E-learningcentrum." Carla: "En loopt het thuis of op de afdeling niet zo lekker?"

Nieuw Beschut werk en garantiebanen

Na de invoering van de Participatiewet in 2015 komen er elk jaar steeds nieuwe collega's bij. In 2018 waren dit er voor heel Paswerk al 29. Dit jaar is dit aantal behoorlijk gestegen naar in totaal 53 medewerkers.

Nieuw beschut werken

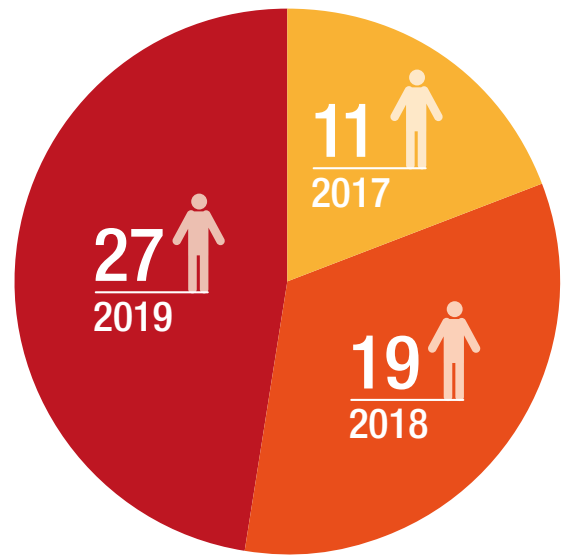
Dit jaar zijn er 10 nieuwe collega's in het kader van de regeling 'Beschut werk nieuwe stijl' bij Paswerk komen werken. Eind 2018 waren dit er nog 17 en daarmee komt het totaal eind 2019 op 27. We verwachten dat dit aantal verder groeit de komende jaren.

Op verzoek van de gemeenten beoordeelt het UWV of deze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in aanmerking komen voor een indicatie nieuw Beschut werken. Met deze indicatie kunnen deze mensen bij een Wsw-bedrijf werken. Na verloop van tijd kunnen zij zelfs in vaste dienst komen. Deze nieuwe collega's werken op wel tien verschillende afdelingen binnen Paswerk, in de meeste gevallen binnen de beschutte omgeving op onze hoofdlocatie in Cruquius.

Garantiebanen

Er werken daarnaast 26 mensen met een zogenoemde garantiebaan bij Paswerk. Ook hier zien we een stevige toename met 15 medewerkers. Voor een garantiebaan moet je zijn geregistreerd in het zogenoemde doelgroepenregister. Als je in aanmerking komt voor een garantiebaan, dan kun je werken bij een breed scala aan werkgevers. Paswerk is een van de opties. Bij Paswerk zetten we deze medewerkers vooral in op plekken waar we handen tekort komen door uitstroom van Wsw-collega's. Bijvoorbeeld bij Business Post, Metaal, het magazijn en Wielwerk. Deze afdelingen zijn blij met de inzet van deze nieuwe collega's.

Aantal medewerkers Nieuw Beschut



'n Bijzondere fiets



Een foto van een serie fietsen.... Is dat niet een beetje vreemd in dit jaarverslag dat toch vooral over onze medewerkers gaat? We leggen het graag uit. Deze fiets heet 'Velo Sociaal'. Deze fiets is gebaseerd op een reeds gebruikt fietsframe met

voorvork. Na kwaliteitscontrole en diverse behandelingen zijn gloednieuwe onderdelen toegevoegd en is het geheel mooi afgewerkt. Het eindresultaat is een moderne kwaliteitsfiets waar weer vele jaren mee gefietst kan worden. Deze bijzondere fiets is helemaal geassem-

bleerd en afgewerkt door medewerkers van Paswerk. Zij werken met plezier aan 'hun' fietsen, vandaar de naam Velo Sociaal. Zo combineren wij fietsplezier met sociaal werken en duurzaam leven. Een combinatie waar we trots op mogen zijn.



Unit Beschut Werken & Post

Alle afdelingen lieten weer groei zien, zij hebben de omzet en de productiviteit opnieuw verhoogd. Dat is iets om trots op te zijn.

Het ziekteverzuim is dit jaar sterk gestegen. De oorzaken daarvan zijn bekend: de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers en het aantal re-integratiekandidaten. Beschut Werken is een prettige werkomgeving voor medewerkers die re-integreren. We zijn daarom gestart met duurzame inzetbaarheid, een arbodienst helpt ons daarbij. In dit project kijken we op een andere manier naar verzuim. Eerst bepalen we waar in de organisatie het verzuimpercentage nog wel kan dalen. Vervolgens stellen we vast hoe we met hulpmiddelen en met persoonlijke aansturing (leiderschapstijlen) daarin een rol kunnen spelen.

Terwijl aan de ene kant het aantal medewerkers is gedaald, zijn er aan de andere kant ook nieuwe collega's bijgekomen vanuit Nieuw Beschut.

met extra handen erbij van andere afdelingen. Maar het aantal medewerkers daalt, dus dit werd steeds lastiger te realiseren. In het najaar hebben we nieuwe afspraken gemaakt. De opdracht die er nu ligt, vermindert de totale werkdruk. De medewerkers kunnen dit beter aan. Bovendien werken we nauwer samen met de MareGroep uit Voorhout. Samen zijn we verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het KLM-contract.

De afdeling Was heeft opnieuw het hygiëncertificaat behaald

Was

Bij Bestek werd het werk dus minder, bij de afdeling Was daarentegen werd het drukker. Dit werk is minder stressvol en daardoor eenvoudiger voor onze medewerkers. Op deze manier kunnen we dus de gevolgen van een krimpde afdeling beter opvangen. De afdeling heeft opnieuw

het hygiëncertificaat behaald. Jaarlijks vindt hier een audit plaats vanwege het kwaliteitssysteem Certex van onze opdrachtgever Newasco Van Houten. Tijdens de audit worden microbiologische controles gedaan op de werktafels en kleding. Het behalen van het hygiëncertificaat is een pluim voor onze medewerkers en voor Newasco Van Houten. En natuurlijk is het goed nieuws voor de patiënten en bewoners van de ziekenhuizen en zorgcentra, voor wie we uiteindelijk werken.

Verpakken

Het bedrijf Humade verkoopt reparatiesets voor het lijmen van gebroken voorwerpen zoals een vaas. Naar oud Japans gebruik wordt het gebroken voorwerp gelijmd met goudsnippers. De vaas ziet er weer als nieuw (en zelfs mooier) uit. Dit is volgens de kunst van de 'imperfectie'. Het bedrijf heeft het samenstellen van de reparatie-set uitbesteed aan ons. Dit reparatiesetje bestaat uit onder andere lijm, lijmspuiten,

goudsnippers en een kwast. Voor het etiketteren van waterflesjes hebben we twee nieuwe draaitafels aangeschaft. De medewerkers kunnen hierdoor sneller werken en zij hoeven minder te bukken. Dat laatste is een verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Jaarlijks verwerkt Business Post Kennemerland nu bijna zo'n drie miljoen poststukken

Post

Bij Post hebben we een tweede frankeermachine aangeschaft, de capaciteit kan daarmee nog verder worden verhoogd. Jaarlijks verwerkt Business Post Kennemerland nu bijna zo'n drie miljoen poststukken. De postmarkt is al enige tijd in beweging. Op deze ontwikkelingen hebben we geen invloed. Wat we wel kunnen beïnvloeden is ons werk en de kwaliteit daarvan. Door ons werk goed te doen, zijn wij een be-

trouwbare partner voor onze opdrachtgevers. De afdeling is verder versterkt met een tweede teamleider. De taken van de teamleiders zijn nu beter verdeeld en de kwaliteit van de dienstverlening is beter veiliggesteld.

50 jaar in dienst

Het blijft altijd weer bijzonder als een collega 50 jaar in dienst is. Dit jaar was het Richard Verdam. Hij heeft tijdens zijn loopbaan bij heel verschillende bedrijfsafdelingen gewerkt. Hij was kantine-medewerker, hij werkte bij de afdeling handverpakken, hij was actief bij de KLM-bestekafdeling en hij werkte voor de schoonmaakafdeling onder meer bij Crematorium Westerveld in Driehuis en de voetbalkantine in Bennebroek. En op het laatst bij de afdeling Was. Richard geniet nu van een welverdiend pensioen. Toch kan hij ons nog niet helemaal missen. Hij helpt daarom als vrijwilliger twee dagdelen per week bij Post.

We zijn gestart met een project duurzame inzetbaarheid

Bestek

Met KLM Catering Services zouden we dit jaar een nieuw contract afsluiten voor de afdeling Bestek. Dit is ook gebeurd, alleen hebben we onverwachts het contract dat voor ondertekening klaarlag, toch veranderd. Halverwege het jaar bleek dat de hoeveelheid werk te zwaar en te veel is voor de ploeg. En dit kan leiden tot extra verzuim. Vaak hebben we dit weten op te vangen



Bij Business Post is flink geïnvesteerd in nieuwe vervoermiddelen, nieuwe tassen en nieuwe bedrijfskleding. Dat is leuk om te zien. Maar nog belangrijker is dat onze medewerkers zo weer veilig en plezierig kunnen werken tijdens hun dagelijkse postronden door de regio.

Het afgelopen jaar was weer een druk jaar. De zittingsperiode van de OR was eigenlijk in november 2019 afgelopen, maar er is besloten om de verkiezingen uit te stellen naar 24 maart 2020. De reden hiervoor was dat er per 1 januari 2020 twee nieuwe wetten (Wnra en WAB) van kracht werden. De voorbereiding hiervoor en de invoering hiervan waren nogal complex en de OR was hier nauw bij betrokken. De zittende OR en de bestuurder vonden het daarom niet verstandig om tijdens dit proces van samenstelling te veranderen. Alle bestaande regelingen zijn opnieuw bekeken door HRM in samenwerking met de OR en daar waar nodig aangepast. De nieuwe en aangepaste regelingen zijn gebundeld in een personeelshandboek.

Gemeenschappelijk

Vanaf 1 januari 2020 gaan we officieel verder als een Gemeenschappelijk Ondernemingsraad (GOR). Onofficieel was dit al vanaf 2015, sinds de splitsing GR Paswerk en de Werkpas Holding b.v. Deze Gemeenschappelijke Ondernemingsraad behartigt alle belangen op grond van de Wet van de Ondernemingsraden (WOR) voor het Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland (Paswerk), Werkpas Holding b.v. en alle ondernemingen die behoren tot Werkpas Holding b.v.

Samenstelling

In februari 2019 heeft Dave Gehrels besloten om te stoppen met zijn OR-werkzaamheden. Hij is in de OR opgevolgd door Karin Jansma.

Werkzaamheden

Hieronder een overzicht van de advies- en

instemmingsverzoeken waar de OR haar

goedkeuring op heeft gegeven in 2019:

Instemmingsverzoek ambtelijke rechtspositie, bestaande uit onderstaande regelingen:	16. Privacy
1. Algemene klachtenregeling	17. Procedure functiewaardering
2. Arbeids- en openingstijden	18. Rookbeleid
3. Autokostenvergoeding	19. Studie- en verlofregeling
4. Betaald ouderschapverlof	20. Vergoedingen
5. Bevordering/promotie	21. Verlof
6. Datalekken	22. Verslavingsbeleid
7. Dienstreizen	23. Verzuimprotocol
8. Fietsplan	24. Woon- werkverkeer regeling
9. Functioneren en beoordelen	Instemmingsverzoek zorgverlof
10. Generatiepact	Instemmingsverzoek reiskosten personeel
11. IKB	Verlof IKB per 01-01-2020
12. Integriteit	Sluiting De Chinook*
13. Jubileum- en vertrek	
14. Klachtenregeling, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie en geweld	
15. Klokkenuidersregeling	

* Instemming om de eerder door de OR en de bestuurder vastgestelde paragraaf 4 van het Stappenplan Paswerk 2018/2019 op de betrokken medewerkers van toepassing te verklaren.

Namens de
Ondernemingsraad
Ronald Kaandorp
Secretaris



Paul Hooftman
Voorzitter Gemeenschappelijke Ondernemingsraad

“Nieuwe wetten hebben invloed op Paswerkregelingen”

Nadat 2018 in het teken had gestaan van de reorganisatie stond de ondernemingsraad (OR) in 2019 opnieuw een intensieve tijd te wachten. De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) en de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) werden ingevoerd per 1 januari 2020. “Deze nieuwe wetten hebben veel invloed op onze eigen, lokale regelingen,” legt OR-voorzitter Paul Hooftman uit. “Denk aan de autokostenvergoeding en het fietsenplan, voorbeelden van zo’n lokale regeling.”

Instemming

In totaal gaat het om 24 regelingen waarvoor het instemmingsrecht van de OR geldt. Elke regeling afzonderlijk is onder de loep genomen. Het door-nemen van de regelingen, sommige zijn jaren geleden vastgesteld, is pittige kost. “Je kijkt wat er nieuw is, waar overlap zit met de oude regeling en of de nieuwe regeling klopt.” Niet altijd even spannend, geeft Paul toe. “Maar je wilt deze regelingen goed op papier hebben, ze hebben veel invloed op zowel medewerkers als bedrijf.

De OR staat voor het belang van de mensen en voor het belang van het bedrijf. Daartussen zoek je steeds de balans.”

Aanblijven

Een uitvoerige klus die alle tijd en aandacht van de OR heeft opgeslokt. Met het oog daarop besloot de OR langer aan te blijven en de verkiezingen uit te stellen naar maart 2020. “Een nieuwe OR installeren tijdens dit proces leek ons niet verstandig. We hebben gekozen voor stabiliteit en voortgang van het proces.”

Lezen

Hoe kom je aan die kennis? Het is een vraag die Paul vaak hoort. “Je kunt niet alles weten. Je moet vooral goed lezen waarover het gaat. Lezen wat er staat en niet wat je denkt dat er staat. En wat je niet begrijpt, moet je vragen.” Voor vragen kunnen OR-leden terecht bij collega’s in het bedrijf, bij de directeur en bij twee externe coaches. “Zij kennen het Sw-bedrijf goed en ze weten waar een OR op moet letten.” Daarnaast is de OR van Paswerk lid van de RON, Regionale Ondernemingsraden Noord-Holland. “Je kunt daar bijvoorbeeld andere OR’s vragen hoe zij om gaan met een onderwerp.”

Team

Paul benadrukt dat ieder OR-lid zich heeft ingezet om de klus te klaren. “We werken echt als een team.” Als voorzitter vindt hij het zijn taak om sturing te geven aan de uitvoering. “Ik let erop dat iedereen betrokken is en wordt meegenomen in de besluiten die we nemen. Elk lid moet zijn mening kunnen geven, maar uiteindelijk treden we als één OR naar buiten toe met ons besluit.” De hele operatie is, in samenwerking met de Hrm-afdeling en directeur Cees Boon, goed geslaagd. “Dankzij ieders inzet en energie was uiteindelijk alles op tijd klaar.”

“Iedereen moet zich hier veilig voelen”

De vertrouwenspersonen Chantal van 't Wout en Sjaak Bulters hebben in 2019 elf meldingen van ongewenst gedrag ontvangen. Dit aantal is de laatste twee jaar redelijk hetzelfde. Pestgedrag komt het meeste voor en het gebeurt op alle Paswerk-afdelingen. Heb je op de werkvloer te maken met ongewenst gedrag, dan kun je hier melding van maken bij de vertrouwenspersonen. Vormen van ongewenst gedrag zijn: pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie en geweld.

Doe eens lief

“Iedereen bij Paswerk moet zich veilig voelen, alleen zo kun je goed je werk doen”, zegt Chantal. “Staar er dus bij stil hoe jouw gedrag overkomt bij je collega’s. Onaardig gedrag is nergens voor nodig en kan kwetsend zijn. Niet voor niets is SIRE een landelijke campagne gestart met de naam #Doeslief. Dat is een afkorting voor: doe eens lief. SIRE spoort daarmee iedereen aan om elkaar aan te spreken op onaardig gedrag.”

Praten

Hoe werkt de vertrouwenspersoon? “Heb je te maken met ongewenst gedrag, dan kun je naar ons toekomen. Je kunt je verhaal bij ons kwijt”, legt Sjaak uit. “Je kunt uitspreken wat er is gebeurd. Het is belangrijk dat je je gehoord voelt en dat je stoom kunt afblazen. Soms is dat voldoende, soms niet.”

Bijstaan

Chantal vult aan: “Onze taak is de melder ondersteunen. We luisteren naar zijn verhaal en we geven een advies. De melder bepaalt zelf wat

hij met dit advies doet. Wil de melder in gesprek met de medewerker waarover hij een klacht heeft? De vertrouwenspersoon kan daarbij zijn, maar dat hoeft niet. In zo’n gesprek helpen we de melder om goed te communiceren en we zorgen dat het gesprek eerlijk verloopt.”

Voorlichting

Komen jullie alleen in actie bij meldingen? Sjaak: “Nee, soms krijgen we geen melding, maar wel signalen. In dat geval gaan we in gesprek met de teamleiders en unit-manager van de afdeling.

Sowieso hoort het bij ons werk om voorlichting te geven over het voorkomen van ongewenst gedrag. We geven de teamleiders tips over hoe zij dit kunnen bespreken.”

Lage drempel

Chantal en Sjaak vinden dat je als vertrouwenspersoon goed moet kunnen luisteren. En dat je geduld moet hebben. Ze willen ook dat medewerkers makkelijk bij ze kunnen aankloppen. De vertrouwenspersonen werken onafhankelijk. “Maar wij zijn natuurlijk ook medewerkers van Paswerk,”

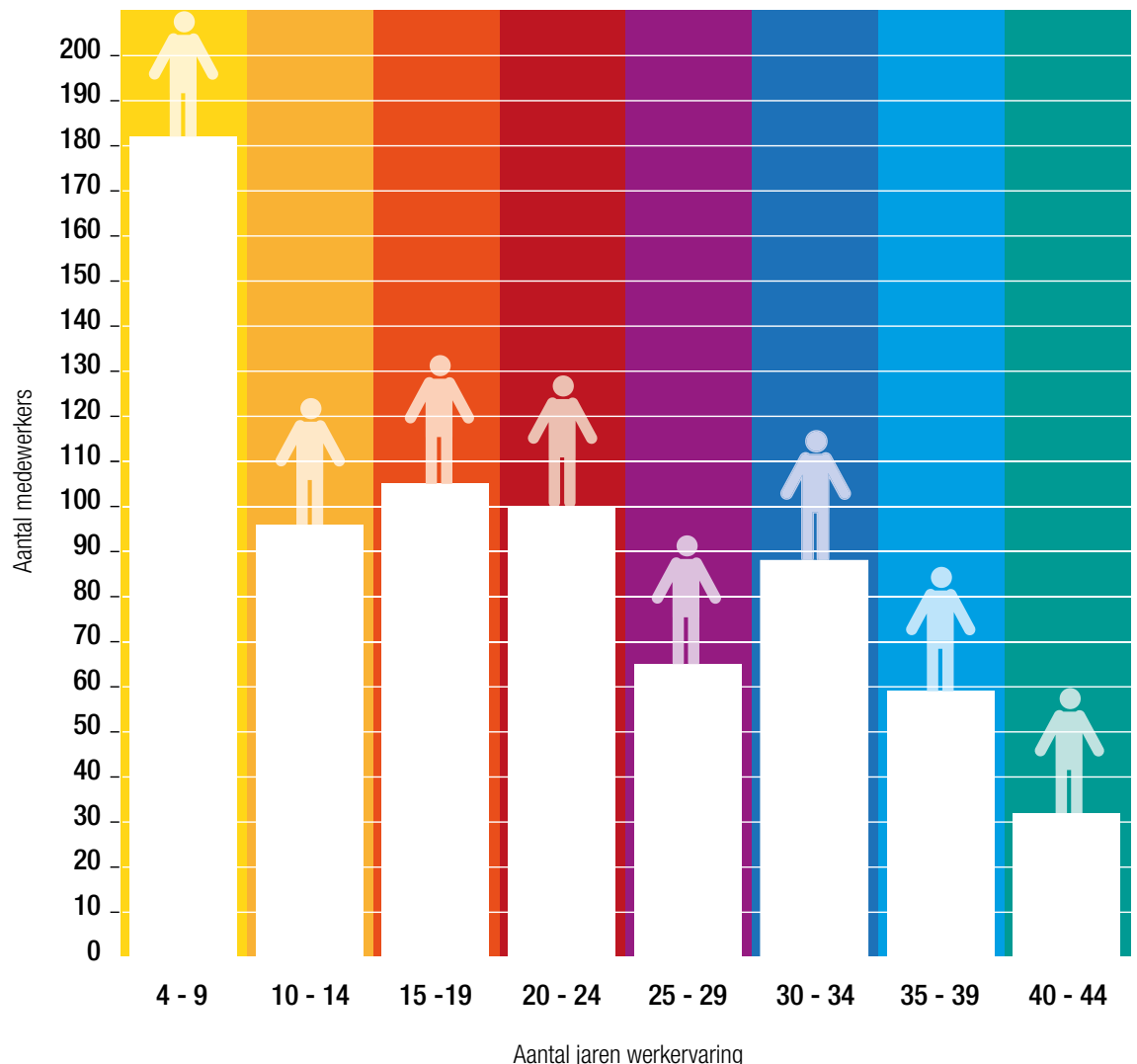
zegt Chantal. “We kunnen daarom een melding overdragen aan een externe

vertrouwenspersoon, als het nodig is. Dit is iemand die niet bij Paswerk werkt.”



Aantal jaren werkervaring Wsw

727 medewerkers



Arbeidsontwikkeling

Het ontwikkelen van medewerkers vinden we heel belangrijk bij Paswerk. Ook in 2019 heeft weer ruim 90% van de medewerkers een zogenaamd IOP (Individueel Ontwikkel Plan) gesprek gehad. Dit gesprek tussen medewerker en leidinggevende is vastgelegd in het IOP-verslag. Tijdens het gesprek staan de lichamelijke en mentale gezondheid en het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden centraal. Onder meer vanwege deze gesprekken hebben veel medewerkers gebruik gemaakt van e-learning en andere opleidingen.

Trend

Er is sprake van een trend in het doorgroeien naar hogere functies op de werkladder. Deze trend komt langzaam aan tot stilstand. In de ontwikkelgesprekken komt de focus meer en meer te liggen op het behouden van arbeidsvaardigheden. Dit heeft alles te maken met de toename van de gemiddelde leeftijd van onze Wsw-medewerkers (ruim 52 jaar).

Meer Beschut

Voor het eerst dit jaar neemt het aantal medewerkers in de beschutte omgeving voorzichtig toe, van 24% naar 27%. Het zijn

vooral medewerkers die het fysieke karakter of het tempo van het werk niet meer aan kunnen. In goed overleg met hun leidinggevenden deden zij een stapje terug. Overigens zit Paswerk met op dit moment nog steeds maar 27% medewerkers in de beschutte omgeving. Dat is ruim onder de landelijke norm.

Meer detacheren

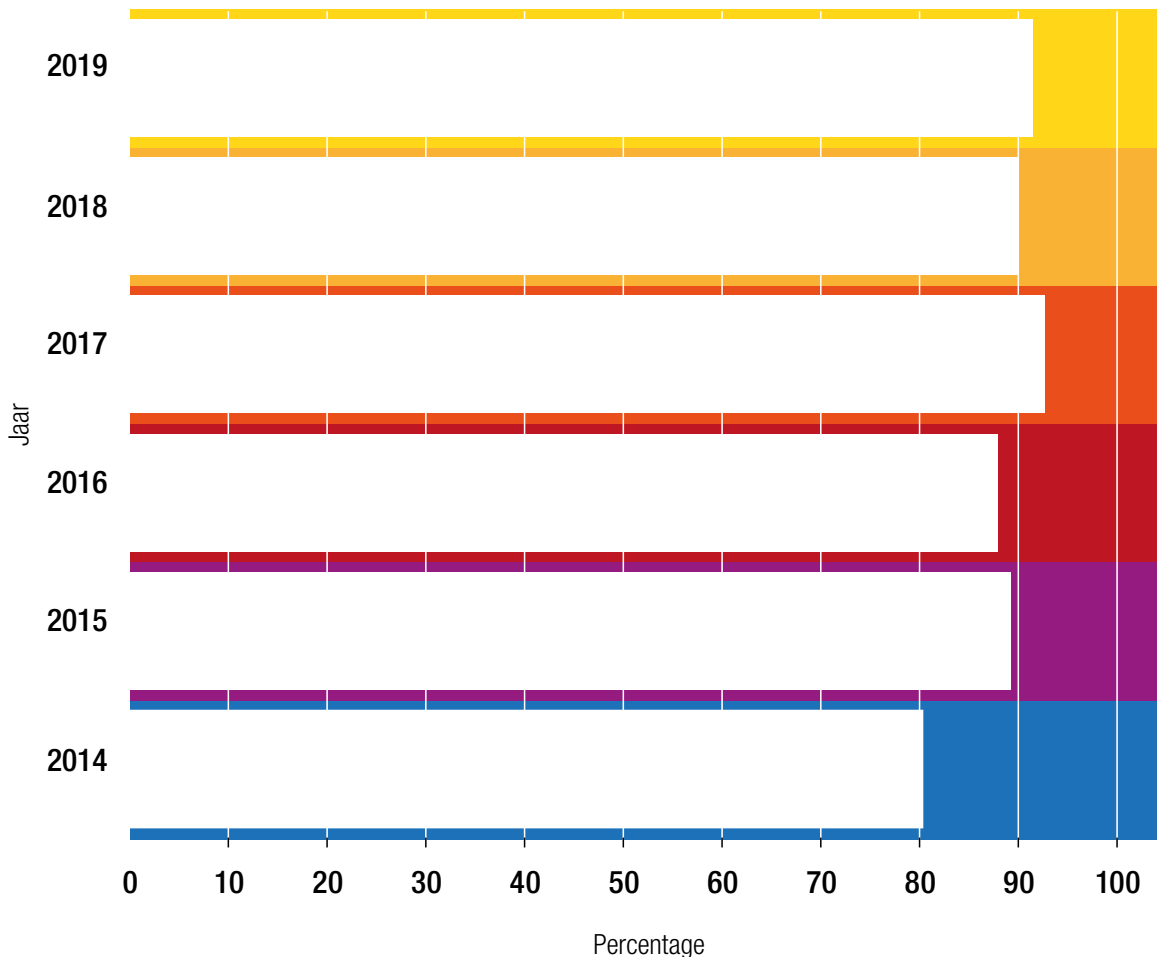
Terwijl aan de ene kant het aantal medewerkers bij Beschut Werken licht groeit, stijgt aan de andere kant het aantal gedetacheerde medewerkers. Een opmerkelijke ontwikkeling gezien de

gesignaleerde stagnatie in het doorgroeien, want detachering is de hoogste stap op de werkladder. Het aantal gedetacheerden is toegenomen met 1,5% (van 36% naar 37,5%). De inspanning van de unit Detacheren om zoveel mogelijk medewerkers

niet groepsgewijs maar individueel te detacheren heeft zijn effect. Inmiddels is 83% van de medewerkers individueel gedetacheerd. Zij werken zeer zelfstandig en naar tevredenheid bij een grote variatie aan externe werkgevers.



Aantal gehouden IOP-gesprekken



Aandacht voor ziekteverzuim

In 2019 is het verzuimpercentage onder de Wsw-medewerkers opgelopen. De vijf voorafgaande jaren kenden we een betrekkelijk stabiel, gemiddeld verzuimpercentage van net onder de 9%. Zelfs in 2018 konden we nog melden dat Paswerk (tegen de landelijke trend van een toenemend verzuim in) een nog iets lager verzuim dan de jaren ervoor had. In 2019 is het verzuimpercentage onder de Wsw-medewerkers gestegen naar 10%.

Oorzaak

Hoe komt het dat het ziekteverzuim toeneemt? We hebben met elkaar, zoals altijd, met aandacht en zorg gewerkt aan een organisatie waar het 'gezond' werken is. Met aandacht voor de individuele medewerker, ook als hij of zij ziek is. En zeker ook met aandacht voor goede werkomstandigheden. Deze inzet heeft beslist een positief effect gehad. Het kortdurende en het middellange verzuim (tot 42 dagen ziek) waren

namelijk over 2019 net zo laag als over 2018.

Op leeftijd

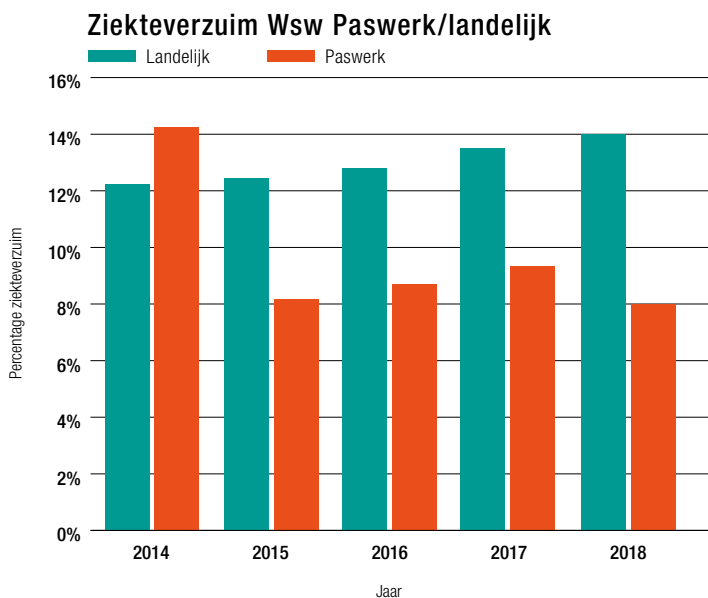
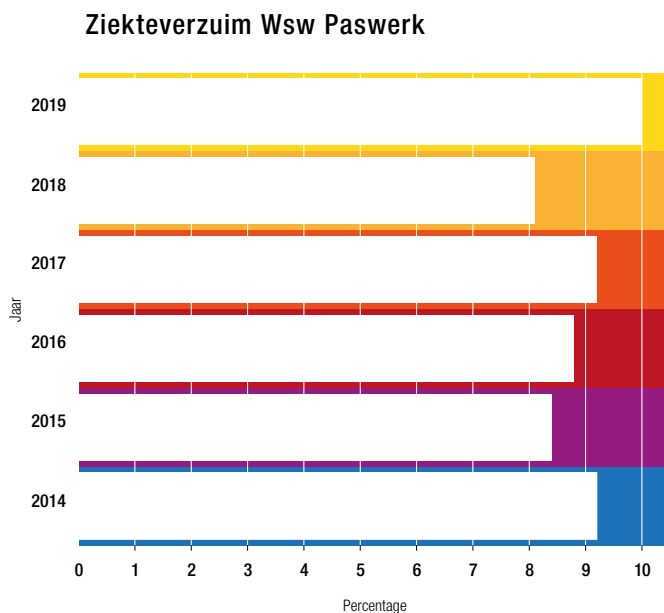
Vooral het langdurig verzuim nam dus behoorlijk toe, met 1,9%. Helaas is langdurig verzuim voor Paswerk veel lastiger te beïnvloeden dan kort verzuim. Medewerkers vallen niet zomaar langdurig uit, in alle gevallen spelen er concrete klachten. Dit heeft alles te maken met het feit dat Wsw-medewerkers gemiddeld ouder worden,

waardoor de gezondheidsklachten toenemen. Ook bij ons. Zoals we weten, stromen er vanaf 2015 (de Participatiewet) geen nieuwe Wsw-medewerkers meer in. En de zittende populatie wordt elk jaar gemiddeld weer een jaartje ouder. Inmiddels is de gemiddelde leeftijd van de Wsw-medewerkers ruim 52 jaar en dit wordt de komende jaren nog hoger.

Gezonde leefstijl

Toch gaan we niet bij de pakken neer zitten.

Gezond eten, bewegen en werken blijven belangrijk. We houden daarom met elkaar de zogenoemde 'duurzame inzetbaarheid' hoog op de agenda. Het stimuleren van een gezondere leefstijl, meer beweging, meer afwisseling in het werk en aanpassing van de werkplek kunnen klachten voorkomen. Een werkende, niet-zieke medewerker, is een blijde en tevreden medewerker. En daar gaan we voor.



Unit Techniek en Grafisch

De hoeveelheid werk is evenveel als andere jaren, maar het aantal opdrachtgevers waarvoor we werken is verminderd. Zo blijven opbrengsten en investeringen in balans. Dat de productie toch op peil is gebleven, is te danken aan de inzet en veerkracht van onze medewerkers. Hun loyaliteit is vaak ongekend groot. De personeelsbezetting is een blijvend punt van aandacht. Langdurige ziekte kwam op alle afdelingen relatief veel voor, het ziekteverzuim is hoog. Er zijn daarnaast 3 collega's met pensioen gegaan.

Assemblage

Assemblage heeft een goed jaar achter de rug, de omzetdoelstellingen zijn behaald. Samen met Metaal werkt de afdeling sinds dit jaar aan verlichtingsarmaturen voor ziekenhuizen in ontwikkelingslanden. Het bijzondere hiervan is dat deze speciale verlichting (UV-C) desinfecteert. Het bedrijf dat deze lampen

produceert heet GLA.

Er is nog een opdrachtgever in de verlichting. We werken ook aan verlichtingskappen van Overhuys Verlichting in Zwanenburg. Dit zijn verlichtingskappen voor cosmeticadisplays. Deze cosmeticadisplays zijn bestemd voor alle filialen van Kruidvat, ook in het buitenland.

De voorbereidingen voor Vialis hebben we in 2018 in de ijskast moeten zetten. Dit is nog steeds het geval. Vialis ontwikkelt onder andere intelligente verkeerslichten. Het is een interessante opdracht die werkzekerheid oplevert voor de komende jaren. In november werd steeds duidelijker dat het bedrijf overwoog om het werk toch niet uit te besteden aan Paswerk. Vlak voor het eind van 2019 kregen we te horen dat we waarschijnlijk toch nog een goede kans maken. Wordt vervolgd dus.



Harry Herman (56) werkt als dtp'er op de Paswerklocatie

'Elke klant verdient 100% inzet'

'Ik werk nu aan een boek met gescande ansichtkaarten. Het zijn oude kaarten van het dorp Wormerveer. Heel leuk om te doen. Als dtp'er maak ik teksten en beeld op voor folders, brochures, magazines en websites. Ik ontwerp logo's en ik heb zelfs bedrijfsfilmpjes gedaan, die voor Paswerk Detacheren staan op YouTube.'

'Als kind kon ik goed tekenen. Leraren adviseerden me daarom om naar de grafische school te gaan. Tijdens m'n eerste baan maakte ik bladen op door met de hand teksten en illustraties uit te knippen of te snijden, op te plakken en uit te lijnen. Nu gaat alles digitaal.'

'Daar was ik een van de eersten die met de computer mocht werken. Veel heb ik geleerd door te doen, gewoon uitproberen. Eerst maak je veel fouten, daarna gaat het steeds beter. Je leert van die fouten.'

'M'n werk is mijn hobby. Het leek me leuk om websites te kunnen maken in Joomla. Eerst was het lastig, maar na avonden en avonden uitproberen, kan ik wel zeggen dat ik het onder de knie heb.'

'Ik werk voor elke klant even graag. Iedereen verdient honderd procent inzet. Een blad waarbij je een eigen ontwerp kunt maken, is altijd leuk. Je doet dan je best om een soort van eigen handtekening neer te zetten.'

'Als ik me goed moet concentreren, zet ik soms een koptelefoon op. Ik luister nu naar Rammstein, dat is heftige rock, maar ik vind andere muziek ook lekker. Ik zit dan helemaal in m'n eigen wereldje.'

'Ontspanning vind ik thuis, op mijn woonboot. Het is een boot uit de jaren '70, nu helemaal verbouwd. 's Avonds geniet ik van een serie op Netflix of ik zoek wat uit op m'n computer.'

De teamleider van Assemblage heeft aangekondigd dat hij in 2020 met pensioen gaat. Hij wordt dan opgevolgd door de huidige teamleider van Wielwerk.

Wielwerk

Voor de medewerkers van Wielwerk is het een roerig jaar geweest. Zij knappen tweedehands scootmobielen, speciaal-fietsen en rolstoelen op en maken deze klaar voor een tweede leven. Dit doen zij in opdracht van Het Hulpmiddelencentrum. Het centrum kon dit jaar de middelen niet leveren volgens afspraak. Als gevolg hiervan konden onze medewerkers niet de dienstverlening bieden die wij als Paswerk nastreven. Ondanks dit, slaan de medewerkers zich er goed doorheen.

Met de nieuwe zaagmachine voor aluminium verwerken we grotere series

Metaal

Bij IJmuiden Metaal is een nieuwe zaagmachine voor aluminium geïnstalleerd. Deze zaag beschikt over een automatische doorvoer, we kunnen daardoor nog grotere series verwerken. De nieuwe machine komt goed van pas voor het zagen van profielen voor zonnepanelen. Aan deze opdracht werken we samen met collega's van UW, de sociale werkvoorziening in Utrecht en Houten.

Fietsenstallingen

Het is druk bij de drie fietsenstallingen die we in opdracht van de gemeente Haarlem beheren. Vier collega's kunnen door langdurige ziekte niet meer werken. Op een pool van 18 medewerkers is dat veel. Gelukkig draagt iedereen zijn steentje bij door naast het wisselrooster een oproepdienst te draaien. De werving voor nieuwe collega's is inmiddels gestart.

Grafisch

Traditiegetrouw is december de drukste maand van het jaar bij de afdeling Grafisch en dat was dit jaar niet anders. De nieuwe printer, de Xerox Versant 3100, hebben we dus goed kunnen uittesten. Dit is een supermoderne digitale alleskunner. Heel geschikt voor flyers, folders, brochures, boeken, posters en bijvoorbeeld jaarverslagen. De printer beschikt zelfs

over een booklet-maker. Deze maakt kant-en-klare boekjes op A5 en A4-formaat, geniet en wel.

De gemeente Haarlem heeft besloten toch haar reproafdeling onder te brengen bij onze afdeling Grafisch. In 2017 was daar al even sprake van, maar dat ging toen nog niet door. We zijn blij dat we nu wel het print- en drukwerk mogen verzorgen.



In 2019 is voor Paswerk Grafisch geïnvesteerd in een nieuwe kleurenprinter. Deze kan weer meer dan de vorige, waardoor klanten beter bediend kunnen worden en het productiewerk voor onze operators plezierig is.

Unit Detacheren

Dagelijks werken zo'n 250 medewerkers op detachingsbasis bij ruim 100 werkgevers in de regio. Deze aantallen zijn al een aantal jaren stabiel. Sinds drie jaar zetten we zoveel als mogelijk in op individuele detachering. Deze koers is nu ook zichtbaar in de cijfers: er zijn dit jaar meer individuele detacheringen (190 medewerkers) dan groepsdetacheringen (60 medewerkers).

Opnieuw hebben we de omzetdoelstellingen ruim gehaald. Misschien niet verrassend, maar we zijn er daarom niet minder trots op. Het ziekteverzuim is nog altijd extreem laag. En wie toch ziek is, ondersteunen we zoveel mogelijk. Onze jobcoaches kijken samen met de medewerker en de werkgever naar wat er nog

wel mogelijk is. Als werken bijvoorbeeld lukt, maar zelfstandig reizen niet, dan regelen we vervoer.

Voordeel voor werkgevers

De vraag naar personeel op detachingsbasis houdt aan en Paswerk kan daar, op een zeer marktconforme wijze, op inspelen. In ons voordeel speelt mee dat onze medewerkers niet vallen onder de Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB) die vanaf 1 januari 2020 geldt. Met de komst van deze wet veranderen de regels rondom arbeidscontracten en ontslag. Onze gedetacheerden zijn formeel in dienst van Paswerk en vallen onder de Cao Sociale Werkvoorziening. Opdrachtgevers die Paswerk-medewerkers inhuren op detachingsbasis hoeven zich

duis geen zorgen te maken over de juridische gevolgen hiervan.

Meer Begeleid werken

Werkgevers hebben grote behoefte aan personeel en dat zie je ook aan het aantal medewerkers dat is overgegaan naar Begeleid werken. Dit aantal stijgt nog steeds. Begeleid werken heeft een groot voordeel voor onze mensen: zij komen in dienst bij een werkgever en gaan er daardoor meestal financieel op vooruit. En mocht het nodig zijn, dan kunnen zij altijd terugkeren bij Paswerk.

Promotie

Werk dichtbij huis is prettig, medewerkers hoeven dan niet ver te reizen. Om deze reden heeft onze unitmanager een

interview gegeven in het nieuwe zakenmagazine HRLM Z. Zijn boodschap aan de lezers was: 'Wij omarmen de Waarderpol-der'. Hij heeft daarmee de voordelen van Paswerk Detacheringen gepromoot bij de werkgevers op dit industrieterrein.

*Er zijn meer
individuele
detacheringen dan
groepsdetacheringen*

Bijeenkomst

Een derde van alle Paswerk-medewerkers sociale werkvoorziening werkt bij een externe werkgever. Landelijk gezien scoort Haarlem daarmee heel hoog. Jaarlijks nodigen we al deze medewerkers uit voor een

bijeenkomst. Dit jaar was de locatie het vernieuwde Van der Valk Hotel Haarlem. Daar hoorden de genodigden over belangrijke informatie en over hoe Paswerk ervoor staat. Natuurlijk is er weer een groepsfoto gemaakt. Met ruim 200 medewerkers is het een uitdaging om iedereen in beeld te krijgen. Dankzij de (stilstaande) roltrappen in het hotel is dit goed gelukt.

Nieuwe unitmanager

Tijdens deze bijeenkomst heeft unitmanager Mark Rozekrans de medewerkers verteld dat hij het stokje over gaat dragen aan Marieta Telman op 1 januari 2020. Mark gaat ons niet verlaten, hij neemt de functie van Marieta over. Hij wordt manager bij Pasmatch.



De unit Detacheren kwam in december weer bij elkaar voor de jaarbijeenkomst, dit keer bij Van de Valk Hotel Haarlem. Zo was het ook mogelijk om met z'n allen te poseren op de roltrappen. Hotel Haarlem is de enige Van der Valk in het land met roltrappen.



Sadiye Toker (38) is gedetacheerd als conciërge bij de Bavinckschool (Haarlem)

“Een kind met een kapotte knie gaat altijd voor”

“Lange tijd heb ik productiewerk gedaan, maar ik zocht meer afwisseling. Als het werk eentonig is, ben ik sneller vermoeid. Werken wordt dan een ‘moeten’. Hier houd ik het beter vol, ook omdat ik mijn werk meer zie als helpen.”

“Elk ochtend, om half acht, zet ik koffie voor het personeel. Ik mag ook later beginnen, maar ik vind het belangrijk dat er koffie is om de dag mee op te starten. Daarna help ik waar dat maar nodig is: kopiëren, voorraad halen uit de kelder, de telefoon opnemen als een collega het niet kan, lijmpotjes bijvullen.

Als ik een dag niet heb gewerkt, zie ik dat ze me hebben gemist. Aan de volle prullenbakken bijvoorbeeld.”

“s-Morgens maak ik in m’n hoofd een lijst van dingen die moeten gebeuren. Wat niet lukt, schuift door naar de volgende dag. Maar het is een school, hè. Er gebeurt altijd wel iets onverwachts. Een kind met een kapotte knie gaat altijd voor.”

“Als ik leerlingen op straat tegen kom, zeggen sommige: “Hi, juf Sadiye...” Laatst waren twee leerlingen ondeugend geweest en de directeur had ze aangesproken op hun gedrag. Hij vroeg daarna of ik het wilde afhandelen. Ik zei: “Jongens, jullie hebben het vies gemaakt, ga het nu ook maar zelf schoonmaken.” Mijn reactie hadden ze niet verwacht, ze waren stomverbaasd. Ze dachten dat ik boos zou worden.”

“Ik had niet gedacht dat werken voor een school zo leuk zou zijn. Er zijn collega’s die zeggen dat ze liever binnen bij Paswerk werken. Maar als je het niet probeert, dan weet je het ook niet. Hoe meer je dat doet, hoe beter je weet waar je past.”

Krimp zet door

Vanwege het landelijke besluit om niet langer nieuwe medewerkers de sociale werkvoorziening (Wsw) in te laten stromen, neemt het aantal Wsw-medewerkers jaarlijks verder af.

De teller staat op....

We begonnen het jaar nog met 791 medewerkers en we sloten af met 756 Wsw-medewerkers in dienst. Om verschillende redenen namen 35 Wsw-medewerkers afscheid van Paswerk. Opnieuw valt op dat 14 medewerkers op eigen verzoek ervoor hebben gekozen om ergens anders te gaan werken. Tot voor kort kwam dit eigenlijk niet of nauwelijks voor. 4 Medewerkers zijn bij een ander Wsw-bedrijf gaan werken. De overige 10 medewerkers zetten hun loopbaan buiten de sociale werkvoorziening voort.

Pensioen

Voor 11 medewerkers was tijd om te stoppen met werken, zij zijn met pensioen gegaan en genieten van de welverdiende rust. Deze meeste medewerkers hebben lang (vaak 30 tot 40 jaar) bijgedragen aan de over het algemeen positieve resultaten van Paswerk. Eén medewerker heeft zelfs 50 jaar bij ons gewerkt! Wij bedanken hen nog een keer hartelijk daar voor.

Herdenken

Helaas waren er 7 medewerkers die door ziekte of gebrek niet langer in staat waren om te blijven werken. Van 5 collega’s hebben we vanwege overlijden afscheid genomen en dat is tragisch. Zeker in de kring van directe collega’s worden de overleden medewerkers gemist. Zij zullen zonder twijfel op momenten worden herdacht.

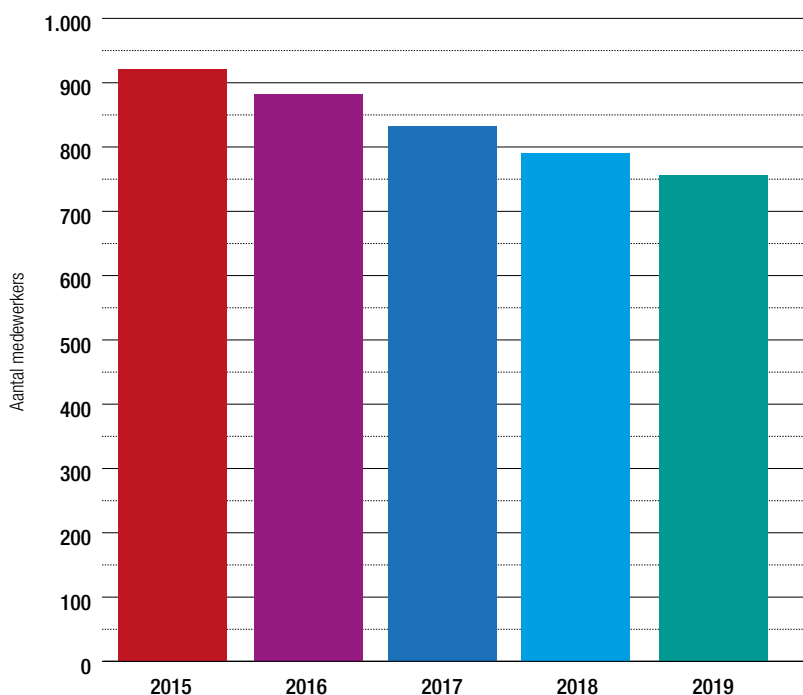
Vacaturevulling

Het aantal staf- en leidinggevende medewerkers bleef gelijk. Na eerdere reorganisaties en als gevolg hiervan uitstroom

van collega’s, was er even relatieve rust. We hebben zelfs een aantal nieuwe collega’s begroet. Zij vullen de vacatures op die zijn ontstaan doordat

een aantal collega’s is vertrokken naar andere werkgevers. We wensen de medewerkers die zijn vertrokken succes met hun nieuwe loopbaanstap.

Aantal medewerkers Wsw



31 december van elk jaar

Participatieprijs voor MEO Haarlem

Het bedrijf MEO in Haarlem heeft de Participatieprijs voor werkgevers in 2019 gewonnen. De vakjury heeft voor mediabedrijf MEO gekozen boven muziekplatenproducent Record Industry en textielservicebedrijf Newasco Van Houten. Juryvoorzitter Gea Kuiper maakte dit tijdens de feestelijke finalebijeenkomst met 120 gasten in Sociëteit Vereeniging bekend. MEO onderscheidt zich op het gebied van 'inclusief werkgeven'. De jury had ook lovende woorden voor de werkgevers Newasco Van Houten in Heemstede en Record Industry in Haarlem. De wedstrijd en finalebijeenkomst van de tweede editie zijn goed verlopen.



Ondernemer Edwin Teljeur van winnaar MEO tussen juryvoorzitter Gea Kuiper (rechts) en presentator Marceline Schopman.

Het team van het winnende MEO uit Haarlem.



Het team van finalist Record Industry in Haarlem.

Het team van finalist Newasco Van Houten in Heemstede.



Blijven leren is gezond

Een manier om met plezier je werk te blijven doen, is om te blijven leren. Dat kan bij het eigen e-learningcentrum in Cruquius. Medewerkers kunnen daar bijvoorbeeld lessen volgen over een gezonde leefstijl. "Hierin gaat het over gezond eten, over naar de huisarts gaan en over eenvoudig medicijngebruik," vertelt trainer/docent Sjaak Bulters. "Iedereen vindt dit erg leuk om te doen."

Er zijn veel mogelijkheden om verder te leren

Verder

Het is zo maar een voorbeeld van de vele lessen die deelnemers kunnen volgen via de website oefenen.nl. De meesten leren eerst omgaan met de computer en de muis. Daarna zijn er heel veel mogelijkheden om verder te leren. Zoals in taal en rekenen of over omgaan met mensen. Op donderdag zijn er blokken beschikbaar om deze trainingen op de computer te volgen.

Veilig werken

Het e-learningcentrum biedt nog meer aan. Zoals het programma Handige Herman dat gaat over veilig werken op de werkvloer. Over hoe je goed tilt, en hoe je goed zit. Een stap verder is de VCA-training. Deze training wordt vooral gevolgd door de Paswerkers die zijn gedetacheerd. In 12 lessen en 3 examen-trainingen bereiden zij zich voor op het landelijke, erkende examen. Het is een pittig examen. Wie het niet haalt, ontvangt een certificaat van deelname.

Voorlieden

De voormannen en voorvrouwen van alle afdelingen hebben een opfrustraining gevolgd over leidinggeven. Met daarin aandacht voor: instructies geven, gesprekken voeren, grenzen bewaken en conflicthantering. Samen hebben ze ook nagedacht over 'de 10 geboden voor een goede voorman/voorvrouw'.

Extra handen

Vanaf maart is Mary Meijaard als vrijwilliger werkzaam bij ons. Mary heeft veel kennis van en ervaring met computers en de Nederlandse taal. De deelnemers volgen meestal een individueel lesprogramma. Om iedereen goed te ondersteunen, is het fijn om een paar extra handen erbij te hebben.

Unit Operationele support

Na de herinrichting van de afdeling heeft iedereen wat tijd nodig gehad om te wennen en zijn plek weer te vinden, maar sinds de zomer is er meer rust op de afdeling.

Inkoop

Bij Inkoop is, met twee medewerkers, de bezetting weer op peil. De inkopers werken voor alle Paswerk-bedrijven, dus dat is heel breed. Zij kopen van alles in, van potloden tot auto's. Eind van het jaar hebben zij de onderhandelingen met koffieleveranciers gestart. En natuurlijk moet de koffie worden getest. Op de Paswerk-locatie stonden hiervoor diverse machines opgesteld. Zo'n vijftig medewerkers vormden samen het testpanel.

Accountmanagement

Nieuwe opdrachtaanvragen komen binnen bij Operationele support. Vooral

voor Beschut Werken en Dagbesteding proberen we op deze manier (kleinere) opdrachten binnen te halen, zoals inpakwerk.

Bij Inkoop is, met twee medewerkers, de bezetting weer op peil

Werkvoorbereiding

We hebben de berekeningen om de kostprijs te bepalen, versimpeld. Dit was altijd een vrij omslachtige methode, zeker als er sprake was van wijzigingen in de grondstofprijzen. Nu de kostprijzen goed zijn ingevoerd in onze digitale systemen, kunnen we van nu af aan volstaan met een regelmatige controle van de kostprijzen.

Bij Beschut Werken hebben we een ander

registratiesysteem voor de productie verder uitgebreid. Via scancode wordt de productie rechtstreeks opgeslagen in onze systemen. Door deze methode is het aantal stappen tussen verkooporder en productieorder sterk verminderd. We kunnen daardoor nog efficiënter werken.

Magazijn

Na de verbouwing is de rust teruggekeerd en het magazijn is goed georganiseerd. Het nieuwe systeem voor de palletregistratie wordt steeds vaker gebruikt.

Het aantal opgehaalde fietsen is gestegen van 61% naar bijna 65%

Fietsdepot

In mei is het fietsdepot bij het station in Haarlem

geopend. Mensen van wie de fiets is verwijderd, hoeven niet meer onmiddellijk naar Cruquius te reizen om hun fiets op te halen. In het depot bij het station blijven de fietsen twee dagen gestald, pas daarna worden ze naar Cruquius vervoerd. Komt de eigenaar na twee dagen alsnog de fiets claimen, dan brengen Paswerk-medewerkers de fiets naar het depot in Haarlem waar de eigenaar vervolgens de fiets kan afhalen. Het aantal opgehaalde fietsen is hierdoor gestegen van 61% in 2018 naar bijna 65% dit jaar. Het hek waarachter de fietsen staan gestald bij het depot, is verruimd. Er is nu plaats voor nog meer fietsen. De auto waarmee we de fietsen vervoeren, wordt vervangen door een nieuwer, gebruiksvriendelijker exemplaar. Verder wordt er gekeken naar een grotere kantoorunit

voor de beheerders en de beveiliging. Deze beveiliging wordt door ons ingehuurd, omdat het fietsdepot ook 's avonds is geopend. De beveiliging heeft affiniteit met onze medewerkers en samen vormen zij een goed team.

Geen foto aanwezig

Mahad Dirie (36) is chauffeur bij het magazijn in Cruquius

"Als chauffeur kan ik in mijn eigen tempo werken. En als ik niet hoeft te rijden, dan help ik in het magazijn of bij de afdeling Assemblage. Ik ga niet stilzitten, hoor."

"Je moet geen slechte chauffeur zijn. Ik rijd altijd rustig. Een klein beetje is geen probleem, maar je moet niet te hard rijden. Ik ken alle routes uit mijn hoofd, dus ik weet waar je moet oppassen."

Paaltjes zijn heel vervelend. Amsterdam heeft veel paaltjes. De straat is dan afgesloten voor de auto, ik moet daardoor een stukje lopen. Al is het maar voor even, ik koop dan toch een parkeerkaartje. Anders heb je zo een boete."

"Bij het inladen van de pakketten moet je opletten. De pakketten voor het eerste adres zet je als laatste in de auto. Het is heel vervelend als je bij het adres bent en de verkeerde doos bij je hebt. Ik heb mijn lesje wel geleerd, ik let altijd goed op."

"Paaltjes zijn heel vervelend"

(Zingend) **"Rook met mij een sigaret. Blijf jij maar liggen in je bed..."**

Ik hou van zingen, ik zing de hele dag. Het liefst Nederlandstalige muziek. Andre Hazes is mooi, Jan Smit en Claudia de Breij ook. Het liedje Papa van Stef Bos vind ik heel goed."

"Onderweg luister ik altijd naar een muziekje op de radio. Ik breng pakketten weg of ik haal ze op, meestal voor de afdeling Grafisch. En soms voor de afdelingen Bestek en Pasjes. De ene keer rijd ik naar Amsterdam, de andere keer naar Haarlem of IJmuiden. Maar ik kom ook in Sassenheim."



Fit blijven

In ons leven werken we gemiddeld zo'n 90.000 uren. Werk neemt dus een belangrijke plaats in ons leven in. Het is dus waardevol om jezelf af te vragen hoe je het leuk houdt.

Eerst is het belangrijk dat je natuurlijk werk doet dat bij je past en dat je gelukkig maakt. Dan is het goed om te bedenken hoe je zo lang mogelijk aan het werk kunt blijven. Ook als je al wat ouder bent. Zo lang mogelijk aan het werk blijven gaat het beste als je lichamelijk en geestelijk actief blijft. Wie fit is, kan tegen een stootje. Bij Paswerk proberen we daarom iedereen zo lang mogelijk aan het werk te houden. Duurzame inzetbaarheid, heet dit. Een gezonde medewerker is lichamelijk en geestelijk weerbaar. Hij kan tegen een stootje. Natuurlijk houden we daarbij rekening met iedereen die een beperking heeft of krijgt. Iedereen moet mee kunnen komen op zijn of haar eigen manier.

Aan het werk blijven, kan door een stapje terug te doen en minder uren te werken. Van taken wisselen is ook een mogelijkheid. Afwisseling zorgt ervoor dat je scherp blijft, het is goed voor je hersenen. En wat op de ene afdeling misschien niet meer lukt, gaat misschien nog wel op een andere afdeling. Hulpmiddelen zoals een aangepaste stoel of een draaitafel kunnen ook helpen.

Wist je dat MEE wekelijks bij ons spreekuur houdt? Ook daar kun je terecht als je vragen hebt over geld, woonruimte of andere zaken waar je tegen aan loopt.

Als werkgever kunnen we veel doen aan gezondheid, maar medewerkers zijn ook zelfverantwoordelijk. Jouw leidinggevende wil daarom graag van jou weten wat jij nodig hebt om je werk goed te blijven doen. We vinden het belangrijk dat je goed in je vel zit. Zijn werk en privé met elkaar in balans? Soms speelt er thuis iets dat invloed heeft op je werk. Praat erover, laat het je teamleider weten. Bij Paswerk hebben we regels over hoe we met elkaar omgaan. Ervaar je dat dit niet gaat zoals we hebben afgesproken? Zeg het tegen je teamleider of meld het bij de vertrouwenspersonen. Blijf er niet mee rondlopen! Het leven is veel leuker als je lekker in je vel zit.

Gert Geensen
Manager HRM

Profielschets Paswerk

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

Er werken bij Paswerk zo'n 800 mensen die op eigen kracht niet zo gemakkelijk een passende job bij een reguliere werkgever kunnen vinden. Zij vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening, de nieuwe Regeling Beschut werk en Garantiebanen. Het beleid is erop gericht om medewerkers zo goed mogelijk arbeidsfit te houden en passende banen aan te (blijven) bieden. Een groot deel van deze Paswerk medewerkers werkt (zo nodig met begeleiding) via de Unit Detacheren bij reguliere werkgevers op basis van detachering en begeleid werken. Een ander deel van de Paswerk medewerkers werkt bij de andere units die diensten verlenen aan opdrachtgevers: (1) Beschut werken; (2) Techniek & Grafisch; (3) Dienstverlening, ondersteund door de Unit Operationele support.

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 op zakelijke contractsbasis ook voor andere gemeenten in de regio's Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer. 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 2019 Paswerk
Cruquius, maart 2020

Het Sociaal jaarverslag 2019 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:
Cindy Rodenburg (met input van
Gert Geensen en Rob Wieleman)

Eindredactie & productiebegeleiding:
Paswerk afdeling Communicatie

Fotografie en Illustraties:
Peter de Vries, Adam van Noord,
Judith Buijze-Cappon, e.a.

Grafieken:
TT Ontwerp (m.m.v. Cedris)

Basisontwerp, opmaak & 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