

PASWERK

Sociaal jaarverslag

2018



Gezonde krimp

Misschien een uitdagende titel, maar ik probeer het uit te leggen. Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De instroom van nieuwe medewerkers in de sociale werkvoorziening is toen gestopt. Wij hadden toen 975 Wsw-medewerkers. Door pensioen, vertrek uit de regio en overlijden voor de pensioendatum weten wij dat het aantal steeds lager wordt. Per 1 januari 2019 zijn er minder dan 800 Wsw-medewerkers bij ons werkzaam en dat worden er elk jaar minder. Dat is een feit. Deze krimp maakt dat wij elk jaar keuzes moeten maken over onze bedrijfsactiviteiten en klanten. Wat kunnen wij verantwoord blijven aanbieden aan onze klanten en opdrachtgevers? Wij moeten werkzaamheden samenvoegen en soms ook definitief afscheid nemen van een werksoort. Ook in de ondersteunende staf ontkomen wij niet aan moeilijke beslissingen over herinrichting en schrappen van taken. Directie en unitmanagement proberen noodzakelijke beslissingen over krimp op een verantwoorde manier uit te voeren. Ook in 2018 zijn wij er in geslaagd om financieel gezond te blijven. Wij hebben zelfs gelden terug kunnen geven aan de eigenaarsgemeenten. Een financieel gezond bedrijf houdt het het langste vol. Ik spreek mijn grote dank uit aan alle medewerkers voor hun inzet elke werkdag

Cees Boon
Algemeen directeur

Inhoudsopgave

Interviews met medewerkers

- 2 Suzanne Vinken
- 5 Erik Staalstra
- 7 Rob Zevenhoven
- 9 Jacqueline Verkaik
- 11 René van Ekeren

Units

- 3 Grafisch en Techniek
- 4 Dienstverlening
- 6 Detacheren
- 8 Beschut werken en Post
- 10 Operationele Support

HRM-items

- 2 Van ontwikkelen naar behouden
- 4 E-learning; blijven leren
- 6 Ondernemingsraad
- 7 Meldingen bij vertrouwenspersonen
- 8 Weer nieuwe collega's
- 9 Laag ziekteverzuim en veilige werkomgeving
- 10 Minder personeel
- 11 Preventie: voorkomen is beter dan genezen
- 12 Een vitale onderneming

Cijfers in beeld

- 3 Leeftijdopbouw
- 8 Ervaringsjaren opbouw
- 10 Verdeling mannen/vrouwen

Algemeen

- 1 Gezonde krimp
- 5 Mooi Personeelsfeest!
- 12 Profielschets Paswerk
- 12 Colofon



2



5



6



7



7



9



11



11



Suzanne Vinken (43) is gedetacheerd bij Newasco Van Houten in Heemstede, een textielwasserij voor bedrijven (zoals zorginstellingen en horeca) en particulieren

'Ik kan goed snel werken en daarom ben ik hier gedetacheerd.

Het is belangrijk voor me dat ik in mijn eigen tempo kan werken, anders word ik lui... Bij Newasco sta ik op de afdeling truien. Daar komen de wollen truien binnen die in de lucht moeten worden gedroogd. Ik hang de truien op kledinghangers aan een rek.'

'Thuis plof ik lekker neer op de bank, want ik sta de hele dag.

Het gebeurt dan weleens dat ik in slaap val! Mijn vriend zie ik meestal in het weekend. We kennen elkaar nog van school, maar we verloren elkaar uit het oog. Op Facebook kwam ik hem weer tegen en zo is het begonnen.'

'Ik ken heel veel mensen bij Paswerk (bladert door het Sociaal

jaarverslag 2017 en wijst mensen op foto's aan). Allemaal vrienden van me. Ik heb zelf ook nog op de Paswerklocatie gewerkt, tussen verschillende opdrachten door.'

'Wist je dat ik al eerder bij Newasco heb gewerkt? Dat was nog

op de Blekersvaart, daar heb ik via school stagegelopen. En nu werk ik vanaf september 2018 weer bij Newasco. Ik voel me hier heel erg thuis, iedereen is zo goed voor me. Nee, ik ga hier nooit meer weg.'

'Ik ga hier nooit meer weg'

'Door te werken kan ik mijn eigen leven leiden. Lekker samen met mijn vriend genieten van het leven en van mijn huisje. Zoals ik het nu heb, daar ben ik heel gelukkig mee.'

'Werken leidt me ook af van het gevoel dat weleens in mijn

hoofd komt. Door mijn hersenafwijking voel ik soms een enorme spanning in mijn hoofd, ik word duizelig. Als ik aan het werk ben, ga ik eventjes apart zitten, rustig worden en dan druk ik het weg.'

Van ontwikkelen naar behouden

De laatste jaren hebben wij veel aandacht besteed aan de door- en uitstroom van medewerkers richting werk dat zo dicht mogelijk tegen 'gewone' functies aan ligt. Deze investeringen in medewerkers lonen. Heel veel medewerkers hebben stappen gemaakt op de zogenoemde werkladder. Paswerk heeft daarmee ruimschoots de Wsw-doelstelling gehaald. Deze doelstelling houdt in dat een derde van de Wsw-medewerkers is gedetacheerd, een derde van de medewerkers werkt op locatie en een derde van de medewerkers binnen de beschutte omgeving werkt.

Stagnatie

In 2017 werkte nog maar 24% van de medewerkers in de beschutte omgeving en was 36% van de medewerkers gedetacheerd. Maar omdat de gemiddelde leeftijd van de medewerkers ruim 50 jaar is en er geen nieuwe instroom is, begint

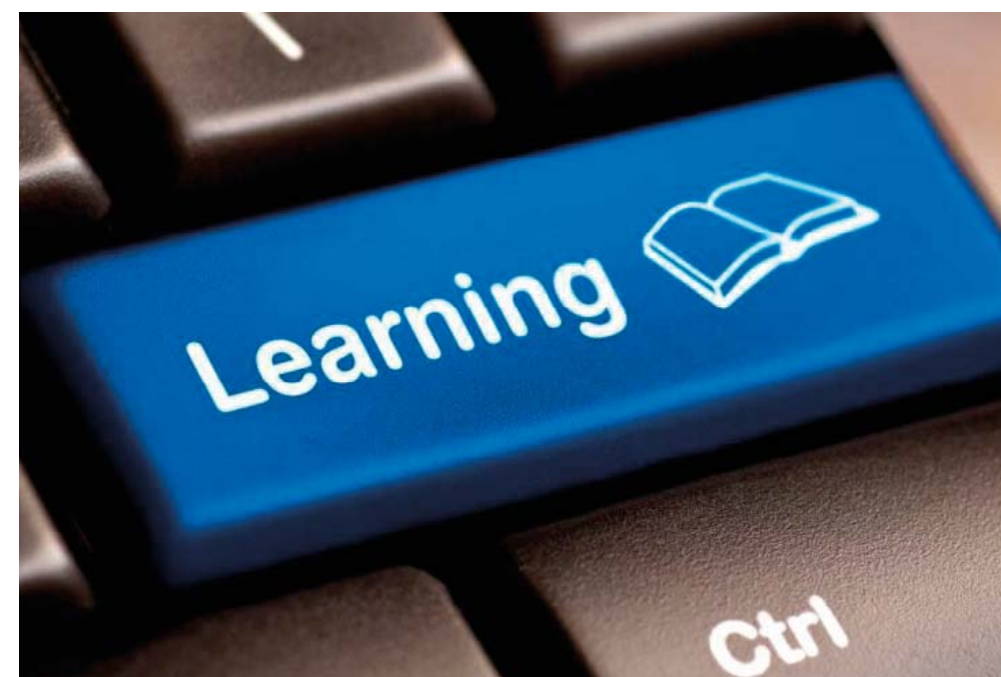
de doorstroom naar buiten te stagneren. De verdeling over detachering, werken op locatie en beschut werken is in 2018 min of meer hetzelfde gebleven.

Meer 55-plussers

Natuurlijk blijven we investeren in onze medewerkers om ze verder te ontwikkelen en stappen te laten maken. Alleen, de groep van 55-plussers groeit gestaag. We zien ook steeds vaker dat oudere medewerkers moeite beginnen te krijgen met het bijhouden van het werktempo van de afdeling en met de kwaliteit die nodig is.

Langere termijn

Wij zetten daarom nadrukkelijker in op het kunnen behouden van het werkcapaciteit van onze medewerkers. Wij proberen ze voor de langere termijn aan het werk te houden. Tijdens de jaarlijkse ontwikkelgesprekken draait het meer om vragen zoals: wat heb je



nodig om je huidige werk op hetzelfde niveau te blijven doen? Met gerichte scholing (bijvoorbeeld via e-learning) en aanpassingen van de werkplek lukt het gelukkig vaak om medewerkers voor de eigen afdeling te behouden. Lukt dit niet, dan zoeken we naar een nieuwe, passende werkplek met bijvoorbeeld minder zware, fysieke eisen. In bijna alle gevallen lukt dit.

Unit Grafisch en Techniek

Zowel bij Grafisch als bij Techniek hebben wij onze omzetdoelstellingen gehaald. Het is een stabiel jaar geweest, in die zin dat de medewerkers hebben hun werk kunnen doen. En dat, terwijl er best een paar onvoorspelbare omstandigheden speelden op sommige afdelingen.



lichten. Medewerkers hebben tests gemaakt om te zien of ze de werkzaamheden kunnen uitvoeren. Op basis daarvan hebben wij een pool van medewerkers samengesteld. En er is ook een proefopstelling gemaakt. Toch blijft het daar voorlopig bij, vanwege invloed van buitenaf heeft Vialis het project in de ijskast gezet.

Bij Metaal is ruimte voor meer opdrachten

Plugwise

Dat dit soort zaken kunnen gebeuren, zagen we dit jaar nog een keer. Door onverwachte omstandigheden is opdrachtgever Plugwise in zwaar weer terechtgekomen. Het waren onze kere tijden voor dit onderdeel op de afdeling

Assemblage, maar gelukkig heeft Plugwise een nieuwe start kunnen maken en hebben de Paswerkmedewerkers hun werkzaamheden kunnen voortzetten. Wij hebben ook een nieuwe opdrachtgever verwelkomd: Munisense. Dit bedrijf produceert watermeters om het grondwaterpeil te peilen.

Nulseries

Bij Metaal is ruimte voor meer opdrachten. In de laatste maanden van het jaar hebben we gewerkt aan nulseries voor potentiële opdrachtgevers. We wachten nog op de uitslag hiervan. Met deze nieuwe opdrachten erbij zouden we een eind op weg zijn. De metaalmedewerkers hebben een bijzonder uitgehald. Zij hebben de leverancier van lasersnijwerk, het bedrijf 247 TailorSteel,

bezoekt. In dit bedrijf is bijna alles volledig geautomatiseerd met robots. Het was bijzonder interessant om met eigen ogen te zien.

Fietsbeheer

De gemeente Haarlem werkt aan een stad waar iedereen kan meedoen. Ook mensen met een fysieke beperking. Met het Jaar van de Toegankelijkheid heeft de gemeente daarmee een start gemaakt. In opdracht van de gemeente hebben wij daarom in de fietsenstalling in de Smedestraat drie rolstoelen ter beschikking gesteld voor het winkelend publiek. Mindervalide mensen kunnen hiervan gebruikmaken als zij hun scootmobiel, of een ander Wmo-hulpmiddel, als onderpand achterlaten in de fietsenstalling.

Grafisch

Bij de afdeling Grafisch is de teamleider, Peter Preschel, met pensioen gegaan. Er kwam een bekend gezicht voor terug: Michiel Schwing. Hij was eerder werkzaam als accountmanager voor Grafisch. We zijn ook gaan werken voor uitzendorganisatie Luba. Eerst met kleine opdrachten en ondertussen zijn dit er steeds meer geworden. Voor de opmaak en het drukwerk van hun huisstijl gaan zij in 2019 een aanbesteding uitgeven.

Medewerkers zijn minder tijd kwijt aan zoeken

KanBan

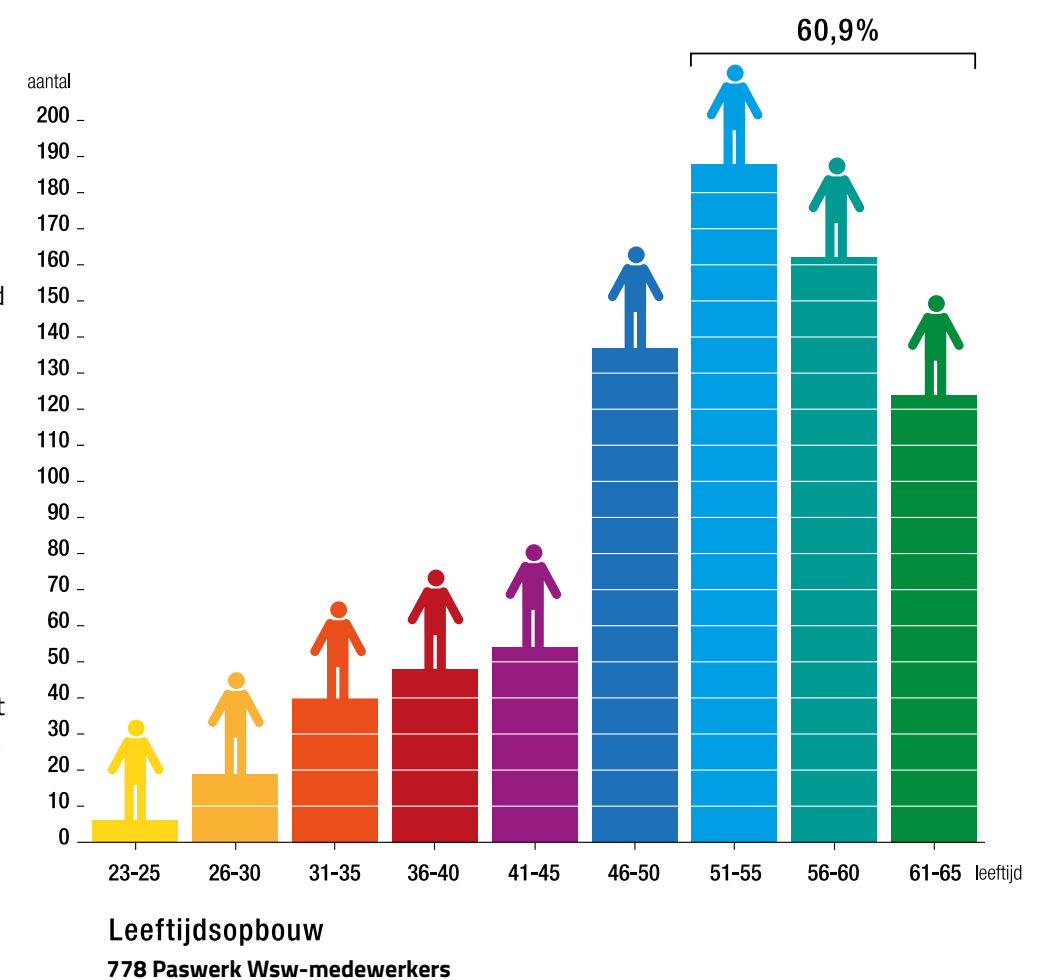
Nadat de teamleiders zijn opgeleid volgens de leanmethode, hebben zij de methode ingevoerd op de afdelingen. Het verschil is merkbaar en positief. Soms zijn het grote aanpassingen en soms kleine aanpassingen met een groot effect. Bij Wielwerk hebben wij het KanBan-systeem geïntroduceerd. Dit concept wordt gebruikt

in de leanmethode. KanBan is een systeem voor voorraadbeheer en onderdeel in het proces om de logistieke productieketen te besturen.

De onderdelen die wij monteren voor opdrachtgevers, staan vaak opgeslagen in ons magazijn. Met het KanBan-systeem zijn medewerkers minder tijd kwijt aan zoeken. En ze weten zeker dat het onderdeel dat ze zoeken, aanwezig is. Als wij de opslag en voorraad daarvan goed op orde hebben, bespaart dit tijd en geld en dat is gunstig voor onze opdrachtgevers. Bij Wielwerk waren de resultaten van de invoering van dit nieuwe systeem echt goed zichtbaar en dat was motiverend voor iedereen.

Vialis

Halverwege het jaar is de afdeling assemblage gestart met de voorbereidingen van werkzaamheden voor Vialis Traffic. Het bedrijf ontwikkelt oplossingen voor het management van verkeersstromen, onder meer met intelligente verkeers-



Unit dienstverlening

De medewerkers hebben een onrustige tijd achter de rug: er zijn verbouwingen geweest en er is verhuisd. In tijden van veranderingen geven wij iedereen zoveel mogelijk duidelijkheid en nemen we de veranderingen stap voor stap door. We merken dat dit houvast biedt.

Ondanks dit alles hebben wij dezelfde omzet gerealiseerd als in 2017 en is het ziekteverzuimpercentage een van de laagste onder de sociale werkvoorzieningen in Nederland. De unit Dienstverlening kijkt dus tevreden terug. Twee teamleiders hebben een andere baan aangenomen en één teamleider is met pensioen gegaan, daardoor is veel ervaring verdwenen. Gelukkig is één vacature vervuld, 'n andere staat nog open.

We zijn er trots op dat we werken voor alle aandeelhouders

Groen

Met het maaien van het gras rondom het MH17-monument in Vijfhuizen heeft de afdeling Groen er een eervolle opdracht bij gekregen.

Het maaien is een prettige afwisseling in het werk. Vanaf de zomer onderhouden wij het groen voor de begraafplaatsen van de gemeente Haarlem. Met deze nieuwe opdrachtgever erbij werken we nu voor alle vijf de gemeenten, onze aandeelhouders, en daar zijn we trots op. Door de fusie met de gemeente Haarlemmermeer zijn onze werkzaamheden voor de gemeente Haarlemmerliede-Spaarnwoude gestopt. Verder hebben wij geïnvesteerd in nieuwe, elektrische machines waarmee we duurzaam, geluidsarm en ergonomisch kunnen werken.

Externe controleurs zijn zeer tevreden over onze schoonmaak

Schoonmaak

Ongeveer 55 medewerkers maken dagelijks schoon. 10 medewerkers doen dit op de eigen Paswerk locatie, de rest werkt bij externe bedrijven. Wij maken altijd overdag schoon en onze opdrachtgevers waarderen het contact tussen de schoonmaakmedewerker en de gebruiker van de ruimte. Grote opdrachtgevers zetten externe controleurs in om de schoonmaakwerkzaamheden te controleren. Zij zijn zeer tevreden over onze dienstverlening en daar zijn wij weer trots op. De voormalige locatie van de bibliotheek in Heemstede is omgebouwd tot een multifunctionele voorziening. Net als voorheen mogen wij de schoonmaak hiervan verzorgen. Uit deze meerjarige opdracht spreekt

waardering en dat geeft vertrouwen.

Catering

De omzet van de afdeling catering hebben we met minder medewerkers gerealiseerd, maar deze is wel op het niveau gebleven van 2017. Naast het verstrekken van koffie, thee, water, fruit en lunches hebben de cateringmedewerkers zo'n 100 recepties verzorgd dit jaar voor interne en externe opdrachtgevers. Deze recepties vinden wel altijd plaats op de Paswerk locatie in Cruquius. We ontvangen veel complimenten over de kwaliteit en kwantiteit van onze receptiecatering. Opnieuw is het ons gelukt twee kantines open te houden, onder meer voor het serveren van een gezonde, warme lunch. De mede-

werkers waarderen dit. Sommigen wonen alleen en koken niet altijd voor zichzelf. Zij eten op deze manier toch een voedzame, warme maaltijd. We hebben twee nieuwe snackautomaten geplaatst, zodat medewerkers ook in de middag, als de kantines zijn gesloten, een tussendoortje kunnen halen. Ook wij zijn ons bewust van het belang van een gezonde leefstijl. We bekijken daarom steeds hoe we het assortiment gezonder kunnen maken. Het aandeel gezonde snacks groeit elk jaar verder.

Lesaanbod

Basisvaardigheden

- Taal
- Rekenen
- Computervaardigheden

Werknemersvaardigheden

- Veilig en gezond werken
- Goed samenwerken
- Op weg naar werk
- Solliciteren
- Steffie Gezond
- Verzuim
- Tel je geld

Klassikale lesprogramma's

- Empowerment (persoonlijke effectiviteit)
- VCA (veiligheid, gezondheid en milieu)
- HACCP (voedselveiligheid)
- Assertiviteit

teamleider. Er zijn online lesprogramma's en klas-sikale lesprogramma's. Een combinatie van beide is ook mogelijk. Er worden ook eigen lesprogramma's ontwikkeld voor onderwerpen die wij als organisatie belangrijk vinden, zoals HACCP (voedselveiligheid).

Het lesmateriaal sluit aan bij onze doelgroep en is laagdrempelig. Het taalgebruik is eenvoudig en de instructies zijn te volgen in tekst en in spraak. Trainer/docent Sjaak Bulters:

"Er gaat soms een wereld open voor mensen die de cursus computervaardigheden volgen. Het vergroot hun eigenwaarde enorm als ze kunnen e-mailen en

E-learning: blijven leren



'Een leven lang leren' is de slogan waarmee de overheid aangeeft dat het voor iedere Nederlander belangrijk is om zich te blijven ontwikkelen. Door nieuwe dingen te leren of je kennis op te frissen, blijf je bij de tijd en mentaal fit. Ook als je aan de top van je kunnen zit, is het goed om jezelf te blijven uitdagen. Zo blijf je zo lang mogelijk op dit niveau.

Het e-learningcentrum is de plek waar iedere Paswerk medewerker, in zijn eigen tempo, aan zijn ontwikkeling kan werken. Scholing kan een actie zijn die voortkomt uit het Individueel OntwikkelPlan of uit persoonlijke interesse. Een scholingsaanvraag loopt altijd via de

Mooi Personeelsfeest!



Eens per twee jaar is er een personeelsfeest voor onze medewerkers. De afgelopen vijf edities waren altijd in het Centraal magazijn in Cruquius. Nadat het magazijn voor de helft in de verhuur is gegaan kon het feest dit jaar niet 'thuis' plaatsvinden. Er werd uitgeweken naar evenementenlocatie Lichtfabriek in Haarlem. Bijna 350

medewerkers kwamen naar het feest. Er was heerlijk eten en drinken, zoals verse BBQ-vlees, verse friet van Friethoes en Italiaans ijs. En natuurlijk waren er een paar mooie optredens van DJ Mr. Bowi, Mevrouwtje Liefdevoel, de zingende fotografen en zanger Angelo. We kunnen terugkijken op een feestelijk evenement van alle medewerkers.



Erik Staalstra (50) is magazijn-medewerker op de Paswerklocatie

'Ik heb mijn eigen stelling'

"Tegenwoordig werken we met deze mobiele telefoon, daarmee scan ik de pallets die het magazijn verlaten of die worden opgeslagen. Dit is een nieuwe manier van werken, heel prettig want je ziet direct van welke klant de pallet is."

'Negentwintig jaar ben ik al in dienst. Ik heb op verschillende afdelingen gewerkt, bij metaal, textiel en nu dus in het magazijn. Ik heb mijn eigen stelling, daarin staan dozen met onderdelen die ze bij de afdeling assemblage voor een klant in elkaar zetten. Ik haal de onderdelen op uit het magazijn en vervoer deze op stellingkarren naar assemblage. En voor de afdeling textiel haal en breng ik de was."

'Als de pallets heel hoog in de stellingen staan, gebruik ik een reachtruck. Ik heb daarvoor mijn certificaat voor gehaald, en nadat ik twee jaar terug een opfriscursus heb gevolgd, mag ik er weer een aantal jaren mee rijden. Het pasje waarop staat dat ik reachtruck mag rijden, moet ik altijd op zak hebben.'

'Ik probeer een collega te zijn bij wie je kunt aankloppen. Of die je even helpt om het werk af te krijgen. Ik ben niet zo'n prater, ik luister liever. Misschien zit ik daarom wel in de ondernemingsraad, want ik weet goed wat er op de werkvloer speelt.'

'Ik werk veel samen met mijn collega Cees Scheelings. In de pauzes drinken we samen een bakje koffie, en we zijn zelfs burens geweest. Hij heeft hetzelfde aantal dienstjaren als ik, maar hij gaat straks al met pensioen. Ik ga hem dan missen, hoor!'

'In het weekend rommel ik graag een beetje in mijn huis. Ik ben een huismus en ik luister vaak naar piratenmuziek. Dat zijn levensliedjes van nog onbekende zangers. Toch is Frans Bauer mijn favoriete artiest en Op Rode rozen vallen tranen is zijn mooiste lied.'

'Tussen acht en half negen 's avonds gaat mijn mobiel uit. M'n collega's weten dat ze dan geen antwoord krijgen van me in de WhatsAppgroep. Tijdens Goede Tijden, Slechte Tijden ben ik 'uit de lucht'. Da's vaste prik doordeweeks.'

Ondernemingsraad



Rij staand v.l.n.r. Ronald Kaandorp, Marja Comino, Jacqueline Verkaik, Dave Gehrels, Nebahat Ari-Orhan en Erik Staalstra. Rij zittend v.l.n.r. Mariska van Roode, Paul Hooftman, Jenny Plug en Richard Kenselaar. Niet op deze foto: Monique Dekker en Tito Candelaria (tot zijn overlijden eind december OR-lid).

De OR heeft een druk jaar achter de rug. De OR heeft een aantal instemmings- en adviesaanvragen behandeld en goedgekeurd. De meest ingewikkelde was het Her-

inrichtingsplan 2018/2019, die na veel wikken en wegen ook zijn goedkeuring kreeg. Dit Herinrichtingsplan bevatte helaas een aantal boventallige banen.

De functie van accountmanager (drie personen) is wegbezuinigd. Deze taken zijn grotendeels verdeeld over de unitmanagers. De capaciteit van de functie

van werkvoorbereider is van vijf teruggebracht tot drie. Dit is mogelijk gemaakt door de werkprocessen efficiënter en effectiever te laten verlopen. Aangezien de GR Paswerk een krimpende organisatie is en er voor de productieafdelingen vaste opdrachtgevers zijn, is dat mede te verantwoorden voor deze herinrichting.

In 2018 is OR-lid Tito Candelaria overleden. Hij is in de OR opgevolgd door Dennis Vis. In november 2019 zijn er weer OR-verkiezingen. Hierover zal vóór de zomer gecommuniceerd worden.

Hieronder staat een overzicht van de advies en instemming goedkeuringen van 2018.

- Adviesaanvraag Herinrichtingsplan Paswerk 2018/2019

- Instemmingsverzoek stappenplan 2018/2019
- Instemmingsverzoek arbeidsvoorwaarden-regeling Werkpas (invalkrachten)
- Instemmingsverzoek BHV/EHBO vergoedingen
- Instemmingsverzoek Fietsregeling
- Instemmingsverzoek IKB-regeling voor WZK'ers
- Instemmingsverzoek Arbodienst
- Instemmingsverzoek generatiepact/demotiepact
- Instemmingsverzoek benoeming functionaris gegevensbescherming
- Instemmingsverzoek Brugdagen 2019

Ronald Kaandorp
Secretaris Ondernemingsraad

Unit Detacheren

Wij hebben dit jaar de focus nog verder verlegd van groepsdetachering naar individuele detachering. We proberen medewerkers dus zoveel als mogelijk te detacheren op individuele basis. Natuurlijk alleen als dit past binnen de capaciteiten van medewerker.

Voordelen

Bij groepsdetacheren kunnen medewerkers flexibeler worden ingezet. Dat is anders bij individuele detachering. Daar heeft de medewerker een vaste werkplek. De medewerker voelt zich daardoor meer onderdeel van het reguliere bedrijf, en dat is positief voor het zelfbeeld en zelfvertrouwen. Voor Paswerk heeft individuele detacheren evengoed voordelen: het levert stabiele inkomsten op en er is minder begeleiding nodig is. Bovendien worden er bij individuele detachering

vervoerskosten bespaard. Groepsdetachering is namelijk inclusief vervoer naar de werklocatie.

Inclusief werkgeven

De economie draait op volle toeren en dit is merkbaar. Wij krijgen veel aanvragen en we kunnen meer marktconforme tarieven neerleggen. Werkgevers zijn vaker bereid invulling te geven aan het begrip 'inclusief werkgeven' door vacatures te vervullen met onze medewerkers. Hoewel we niet altijd inhoud kunnen geven aan de aanvragen, blijven we zoeken naar

mogelijkheden. Nu en dan kunnen we met bijvoorbeeld jobcarving toch aan een aanvraag voldoen. Hierbij worden bestaande functies opgesplitst om zo werk te creëren.

Communicatie

Wekelijks wonen de unitmanagers het planoverleg bij. Dit heeft de afstemming en interne communicatie verbeterd. We raken nog beter op elkaar ingespeeld, en dat betaalt zich terug. Er zijn bijvoorbeeld drie medewerkers overgestapt naar de unit Dienstverlening op de afdeling Groen.

Onze ambitie is: meer opdrachtgevers in Haarlem

Cijfers

In totaal hebben wij 270 mensen gedetacheerd, 133 mensen via groepsdetachering en 137 via individuele detachering. Bij de laatste zijn dat er 23 meer dan in 2017. Een aantal medewerkers is uitgestroomd naar Begeleid werken en we verwachten dat er nog meer volgen. Zij treden in dienst bij een werkgever, onder de arbeidsvoorwaarden van deze werkgever met een

terugkeergarantie naar Paswerk. Twee medewerkers hebben zelf ontslag genomen. Zij hebben zelfstandig een nieuwe baan gevonden.

Ambitie

Het was een goed jaar: wij hebben 2018 boven omzetbegroting afgesloten en het ziekteverzuim is extreem laag. Natuurlijk valt er nog iets te wensen. Onze ambitie voor 2019 is om de klantenportefeuille uit te breiden met meer opdrachtgevers in Haarlem.



Rob Zevenhoven (47) werkt op de afdeling Assemblage

'De montage moet perfect zijn'

'Op dit moment is het heel druk. Plugwise, onze opdrachtgever, heeft een grote order van een Japanse klant ontvangen dus we werken hard door. Plugwise levert apparaten voor energiemangement, zodat je energie kunt besparen. Naast lichtschakelaars monteer ik stekkers en test ik software voor ze.'

'In zo'n lichtschakelaar plaats ik een printplaatje, een pcb (printed circuit board). En daarna zet ik een afdekkap erop. Ik heb eens een rondleiding gehad in een fabriek waar ze printplaatjes maken, dat is leuk om te zien.'

'Dagelijks stel ik mijzelf het doel om 500 stuks in elkaar te

zetten. Dit haal ik niet altijd hoor, maar het is weleens gebeurd. Je moet nauwkeurig werken, de producten die we afleveren moeten perfect zijn. We letten daar goed op.'

'Ik draag een polsbandje dat is verbonden met een antistatische bureaumat. Dit ontladst statische elektriciteit, anders zou je van de lichtschakelaar die ik heb gemonteerd een schok kunnen krijgen.'

'Hier ben ik een beetje de gangmaker, samen met m'n collega. Als het allemaal wat te serieus wordt, dan maken we graag een dolletje. Zetten we bijvoorbeeld onze Peppi & Kokki-hoedjes op en dan moet iedereen lachen.'

'Bijna dertig jaar terug ben ik bij Paswerk begonnen als hovenier. Buiten werken gaat helaas niet meer, maar ik heb het hier goed naar m'n zin. Monteren is gewoon erg leuk. En als ik zelf klaar ben, dan banjer ik over de afdeling om te kijken waar ik kan helpen.'

'Ik spaar collectors items van Coca-Cola. Het is een dure hobby, maar ik weet precies wat een object waard is of niet. Ik laat me niet bij de neus nemen. Een Coca-Colamachine uit de jaren vijftig, met echte flesjes, staat nog op m'n verlanglijstje.'

'Bij mijn vijftienvijftigjarig jubileum kreeg ik een lichtbak van Coca-Cola cadeau van m'n collega's. Dit bord hing altijd op de afdeling, maar ze hebben deze aan mij gegund.'

Meldingen bij vertrouwenspersonen

Medewerkers met signalen of klachten over ongewenste omgangsvormen kunnen terecht bij onze vertrouwenspersonen: Chantal van 't Wout en Sjaak Bulters. In 2018 hebben zij in totaal tien meldingen ontvangen. Dit is één melding meer dan in 2017. Wanneer meldingen geen betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen, verwijzen de vertrouwenspersonen direct door naar de HRM-afdeling of de teamleiders. Zeven van de tien meldingen betroffen pestgedrag. Er is geen melding gemaakt van fysieke agressie en geweld. En geen van de meldingen heeft geleid tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

Verbeteringen

Om meer bekendheid te geven aan de functie van

vertrouwenspersoon is tijdens diverse werkoverleggen hierover voorlichting gegeven. In 2019 gaan de vertrouwenspersonen hiermee door. Zij raden leidinggevenden aan om pestgedrag tijdens werkoverleggen ter sprake brengen.

Cijfers

Soms hebben medewerkers alleen behoefte aan een luisterend oor. Dit was twee keer het geval. In één geval heeft de vertrouwenspersoon advies gegeven. Omdat dit geen meldingen waren, zijn deze twee contacten niet opgenomen in de cijfers. In alle gevallen nam de melder zelf contact op met de vertrouwenspersoon. In zes gevallen heeft de melder een collega in een gelijkwaardige positie aangeklaagd. In vier gevallen had de aangeklaagde een hogere positie dan de

melder. De vertrouwenspersonen hebben met alle melders een of meerdere persoonlijke gesprekken gevoerd. Met de drie melders over ongewenste omgangsvormen zijn de vertrouwenspersonen een (drie-) gesprek aangegaan met de aangeklaagde, de teamleider of de unitmanager. De vertrouwenspersonen hebben acht melders geïnformeerd over mogelijke opties. Zij hebben twee melders doorverwezen naar de HRM-afdeling. Geen van de melders heeft zich ziek gemeld vanwege zijn melding. En geen van de melders of aangeklaagden is ontslagen in verband met een melding.

Afsluiten

Vrijwel alle melders hebben het als prettig ervaren om hun verhaal kwijt te kunnen bij de vertrouwens-



personen. Voor zover wij dit kunnen inschatten, hebben alle melders de gebeurtenis na het contact met de vertrouwenspersoon (emotioneel) kunnen afslui-

ten. In één geval is er geen actie ondernomen richting de aangeklaagde en in één geval is het probleem nog niet opgelost. Deze actie loopt nog.

Weer nieuwe collega's

Op basis van de regeling Nieuw Beschut Werken nieuwe stijl zijn er 29 collega's bijgekomen, onder meer op de

afdelingen Groen, Pasjes, Assemblage en Bestek. Wie hiervoor in aanmerking wil komen, moet op voorstel van de gemeente

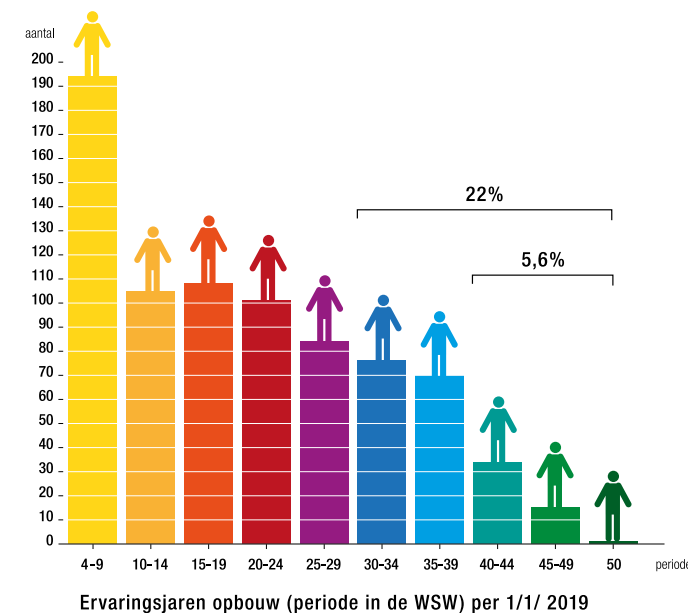
(via het UWV) een indicatie nieuw Beschut werk krijgen. Als je deze indicatie hebt en er is plek, dan kun je instromen bij Paswerk. De vijf gemeenten (die in 2018 eigenaar zijn van onze sociale onderneming) bepalen wie in aanmerking komt en hoeveel mensen dit zijn. Wij verwachten dat er de komende jaren nog meer medewerkers bijkomen. Zij zijn meer dan welkom.

Garantiebanen

Verder zijn er ook elf nieuwe collega's ingestroomd via een garantiebaan. Zij werken onder meer bij de afdelingen Post, Schoonmaak en Wielwerk. Deze regeling in het kader van de Participatiewet is vooral bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

weer op weg te helpen naar regulier werk. Werkgevers kunnen mensen met een 'doelgroepverklaring' onder aantrekkelijke voorwaarden een baan aanbieden. Deze werkgevers moeten bereid zijn om te investeren in

mensen die een wat langere inwerktijd nodig hebben. Bijvoorbeeld omdat zij weer in een werkrhythme moeten komen. Mensen op weg helpen naar regulier werk, dat willen en kunnen we als Paswerk.



Unit Beschut Werken en Post

Vergeleken met 2017 was het een rustig jaar voor de unit. Niet dat er niks is gebeurd, integendeel. Zo hebben wij de omzetdoelstellingen ruimschoots overtroffen, zowel bij Beschut Werken als bij Post. En dat terwijl de doelstellingen hoger lagen dan in 2017. En ook over het verzuimpercentage zijn we tevreden. Wij hebben dit met de teams gevierd: Beschut Werken heeft gegeten en gedanst in het Theehuis en Business Post is uit eten gegaan bij wereldrestaurant Jin Lai in Haarlem. De teams zijn hecht en dat is prettig werken.

Nieuwe doelgroepen

Vanuit de Wsw is er geen instroom meer. Wel stromen er nog mensen uit andere doelgroepen in via Pasmatch, ons zusterbedrijf. Dit zijn mensen uit het doelgroepenregister, van nieuw Beschut Werken en (enkele) mensen met een taakstraf.

een nieuw contract af te sluiten met KLM Catering Services voor de afdeling Bestek. Zoals bekend, heeft onze accountmanager zijn werk neergelegd en overgedragen aan de unitmanager.

De teams zijn hecht en dat werkt prettig

Tevreden opdrachtgevers

Onze opdrachtgevers zijn zeer tevreden. Met kerst heeft KLM Catering Services de medewerkers verwend met een goodiebag, dat viel in de smaak. Ook Newasco en Secrid kwamen persoonlijk cadeaus brengen. Voor 2019 verwachten we

Nieuw personeel

Bij Beschut Werken is een nieuwe teamleider gestart: Tacco Jansen. Hij leidt de afdeling Bestek naar de afdeling Pasjes gegaan. Om de weg voor te bereiden voor de komst van Tacco Jansen is voorvrouw Vera Koeleveld van de afde-

ling Was naar de afdeling Bestek gegaan. Bij deze afdeling werken nu weer twee voorvrouwen.

Secrid

Dit jaar zijn we zelfstandig leverancier geworden van opdrachtgever Secrid. Voor die tijd werkten we in onder-aaneming van ons collega-bedrijf DZB in Leiden. Secrid heeft twee nieuwe machines aangeschaft en laten installeren: een koppelmachine en een laser- en graveermachine.

De frankeer-capaciteit is verhoogd van 3.600 naar bijna 10.000 stuks

Lean-methode

Op alle afdelingen hebben wij leanprojecten doorgevoerd en met succes. Door deze efficiëntere werkwijze is bij alle afdelingen de productie verhoogd. Hoewel de werkruimte van de afdeling Verpakken van 400 vierkante meter naar 120 is gegaan, is de omzet toch licht gestegen. Onder aansturing van de teamleider van de Afdeling Pasjes hebben de medewerkers deze stijging gerealiseerd door efficiënter te werken.

Post

Vijf dagen per week gaan de 80 medewerkers van Business Post Kennemerland de weg op om geadresseerde

post en huis-aan-huispost te bezorgen. Zij hebben de bestelde 40 nieuwe bezorgfietsen, 80 nieuwe zijtassen en 40 stuur-schoudertassen in gebruik genomen. Daarnaast hebben wij nieuwe brommers aangeschaft en er 2 besteld voor 2019. De postbezorgers kunnen daarmee weer veilig op pad. Verder heeft Post geïnvesteerd in een nieuwe frankeermachine. De frankeercapaciteit is nu verhoogd van 3.600 naar bijna 10.000 stuks per uur. We kunnen hierdoor meer medewerkers inzetten op het primaire werk van post sorteren en bezorgen.

Laag ziekteverzuim en veilige werkomgeving

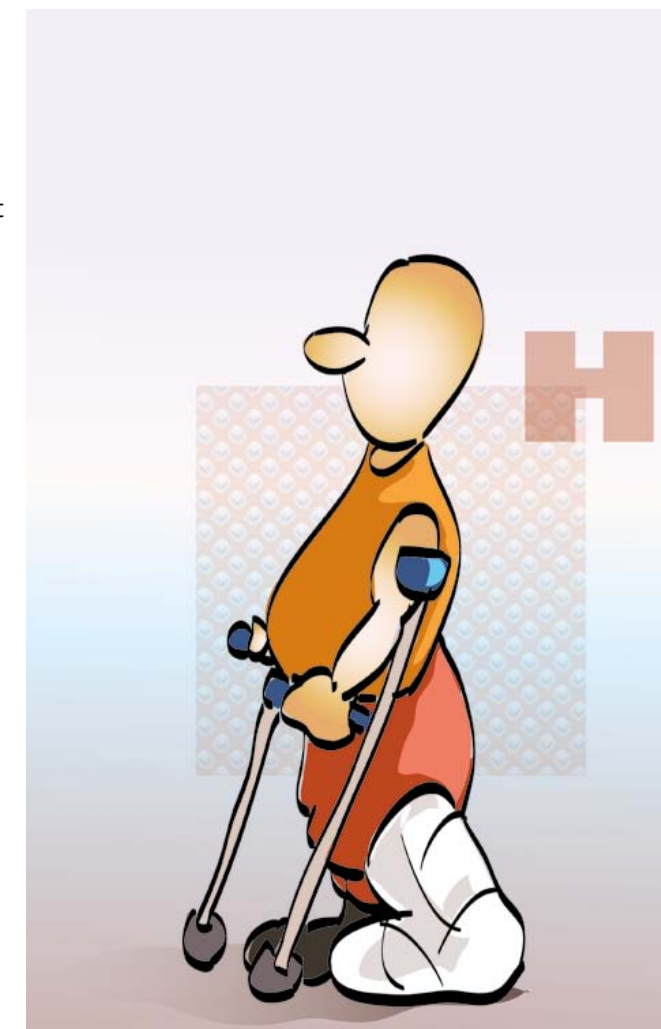
Ziekteverzuim vinden wij een belangrijk aandachtspunt. Want thuiszitten maakt medewerkers niet gelukkiger. Bovendien maken vele handen licht werk. Wij hebben daarom met elkaar duidelijke afspraken over verzuim gemaakt. Dit onderwerp staat maandelijks ook op de agenda van het MT. Deze ziekteverzuim is nog nooit zo laag geweest als dit jaar. Het verzuimpercentage is in 2018 met 1,3% nog verder gedaald naar 7,9% (2017: 9,2%). Dit is tegen de landelijke trend in. Bij de sociale werkvoorzieningsbedrijven is het gemiddelde verzuimpercentage juist gestegen. Van 13,3% naar 14%. Paswerk zit daar heel ver vanaf. Landelijk gezien behoren wij tot de twee bedrijven met het laagste verzuimpercent-

tage. Met elkaar hebben we dit heel goed gedaan!

Positief gedrag

Er is nog meer goed nieuws. Uit het jaarverslag van de vertrouwenspersonen blijkt dat er relatief weinig sprake is van ongewenst gedrag. Waarschijnlijk omdat wij met elkaar duidelijk hebben afgesproken hoe wij bij Paswerk met elkaar omgaan. Een veilige omgeving voor iedereen staat voorop. Het speelt ook mee, dat wij signalen hierover serieus nemen en direct oppakken. We voeren hiervoor sinds 2017 een interne campagne "Zo doen wij dat bij Paswerk". Toch komt ongewenst gedrag helaas in elke organisatie voor, dus ook bij ons. Merk je ongewenst gedrag op, maak er dan melding van bij de leidinggevende, hrm, of bij een van

de vertrouwenspersonen. Blijven ontwikkelen. Jezelf ontwikkelen en je prettig voelen op de werkplek staan bij ons centraal. Wij vinden het belangrijk dat elke medewerker met plezier werkt en dat het werk goed aansluit bij wat je kunt. Samen met je leidinggevende kun je kijken hoe je nog beter kunt worden in je huidige werk. Misschien kun je nog een stap maken naar een andere werkplek? Je bent ook nooit te oud om te leren. Aan de hand van de gevoerde Individueel Ontwikkelingsgesprekken (IOP's) weten wij dat vrijwel iedere medewerker heeft gesproken over zijn of haar functioneren en over zijn gezondheid en werkgeeluk. We hebben het percentage afgesproken IOP-gesprekken met 90% ook in 2018 weer ruim gehaald.



Jacqueline Verkaik (61) werkt als voorvrouw bij de afdeling catering

'We koken zo gezond mogelijk'

'Koken is een hobby. Ik heb zelfs als voedingsassistente in het ziekenhuis gewerkt en toeval of niet, mijn zoon is kok. Italiaans is favoriet, thuis maak ik graag lasagne. Bij Paswerk lukt dit helaas niet, onze ovens zijn niet geschikt voor zoveel schalen.'

'Je moet rekening houden met de mogelijkheden van de keukens. En je moet iets op tafel zetten waar iedereen van houdt. Eten mag ook niet te vet, te pittig of te zout zijn, we koken zo gezond mogelijk. We gebruiken verse kruiden en groenten, en we maken veel zelf. Soms komt een besteld ingrediënt niet binnen, dan moet je het anders oplossen. Dat is echt een uitdaging.'

'Tomatensoep is favoriet onder de collega's. En ik zeg ook altijd tegen de kantine-medewerkers dat ze 'verzoeknummers' door moeten geven aan de keukens, die zetten we dan op het menu.'

'Laat mij maar lekker in de keuken m'n gang gaan, dat doe ik liever dan op de voorgrond treden. Ik zorg dat het team op tijd klaar is met de voorbereidingen. Dat er belegde broodjes zijn, de soep is gemaakt, de yoghurt en fruitsalades zijn bereid en dat de maaltijd van de dag klaar is. Twee keer per week bereiden we zo'n zestig maaltijden per dag.'

'Ik kan niet zonder de klok in de keuken. Als voorvrouw is het belangrijk dat je overzicht hebt; loopt alles volgens planning of moeten we er een tandje bijzetten? Je moet een groep kunnen motiveren en weten wat er speelt bij je collega's. En natuurlijk let je op arbo-zaken en hygiënevoorschriften. Daarnaast zit ik al zes jaar in de OR en soms neem ik deel aan een werkgroep als we een onderwerp onderzoeken.'

'Terug naar huis maak ik op de fiets m'n hoofd leeg, en ik bedenken ik wat me thuis te wachten staat. Wat we vandaag gaan eten en of ik nog moet oppassen op mijn kleinkinderen.'

'Als ik vrij ben, bezoek ik graag steden en musea. Amsterdam blijft toch wel mijn stad. En ik ben een fan van Italië, ik ben er vroeger wel geweest, maar nooit in Rome. Daar wil ik nog eens naar toe, lekker eten, wijntje erbij...'

Unit Operationele support

De unit Operationele support ondersteunt de Paswerk bedrijven bij werkprocessen zoals inkoop, accountmanagement, werkvoorbereiding en magazijnbeheer. Door herinrichting van de afdeling was het een jaar van afbreken en opbouwen. Dit heeft tot nogal wat personele veranderingen geleid, 5 medewerkers kregen te horen dat zij boventallig zijn. Hierbij speelt, naast het zakelijke aspect, altijd een persoonlijke, menselijke kant en dat is altijd onaangenaam.



Werkvoorbereiding

De functiebeschrijving van werkvoorbereider is vernieuwd, de eisen die aan deze functie worden gesteld zijn een tikkeltje verzwaard. De werkvoorbereiders hebben een selectieproces doorlopen om te toetsen of zij aan het nieuwe profiel voldoen.

Magazijn

Het magazijn is opnieuw ingedeeld. Het is te groot geworden voor de werkzaamheden die Paswerk uitvoert. De magazijnruimte is opgedeeld in een gemeenschappelijk deel en een deel voor Paswerk. De rest is verhuurd aan externe partijen, zo'n 1.000 m² van de totale oppervlakte van 3.100m². De laatste maanden van het jaar zijn altijd druk in het magazijn vanwege het inpakken van relatiegeschenken voor een opdrachtgever. Alles bij

elkaar was het voor de magazijnmedewerkers een wat rommelige tijd.

ICT heeft een nieuw palletregistratiesysteem ontwikkeld

Voorraadbeheer

Vanwege de inkrimping van het magazijn moeten wij de voorraad goed in beeld hebben. Zo kunnen we beoordelen wat we wel en wat we niet toelaten in het magazijn. Een nieuw palletregistratiesysteem gaat ons daarbij helpen. Dit systeem is ontwikkeld door de ICT-afdeling. Magazijnmedewerkers kunnen pallets voortaan scannen met hun mobiele telefoon. Zij zien dan direct hoeveel pallets er zijn opgeslagen per klant en hoeveel ruimte beschikbaar is. Bovendien zorgt dit nieuwe registratiesysteem voor een snellere,

financiële afwikkeling van het voorraadbeheer.

Fietsdepot

Met de gemeente Haarlem hebben we nieuwe afspraken gemaakt over het fietsdepot dat op onze locatie in Cruquius is gevestigd. Er komt een fietsdepot naast het station bij. Dat is makkelijker voor de eigenaren van de verwijderde fietsen. Een verwijderde fiets wordt 3 dagen in het depot in Haarlem gestald. Heeft de eigenaar zich na 3 dagen niet gemeld, dan wordt de fiets in Cruquius gestald. De bezetting van dit depot gaat Paswerk verzorgen. Omdat dit depot vlakbij de plek is gevestigd waar de fiets door handhavers is verwijderd, kunnen de medewerkers eerder te maken krijgen met verontwaardigde klanten. De medewerkers die via het Werkbedrijf daar werken, worden hierin zorgvuldig begeleid en getraind.

Het was een jaar van afbreken en opbouwen

Accountmanagement

De grootste veranderingen vonden plaats bij accountmanagement en werkvoorbereiding. De taken die horen bij accountmanagement zijn overgedragen aan de unitmanagers. Nieuwe aanvragen van opdrachtgevers worden besproken in het wekelijkse plan-

overleg dat alle unitmanagers bijwonen. Het aantal medewerkers met een Wsw-indicatie slinkt. Om medewerkers aan het werk te houden, sluit Paswerk daarom zoveel mogelijk contracten af met grotere opdrachtgevers. Het economische klimaat is gunstig. Bij nieuwe opdrachten wegen we zorgvuldig af of we het werk kunnen en willen doen. We kunnen bovendien makkelijker vasthouden aan onze tarieven.

Minder personeel

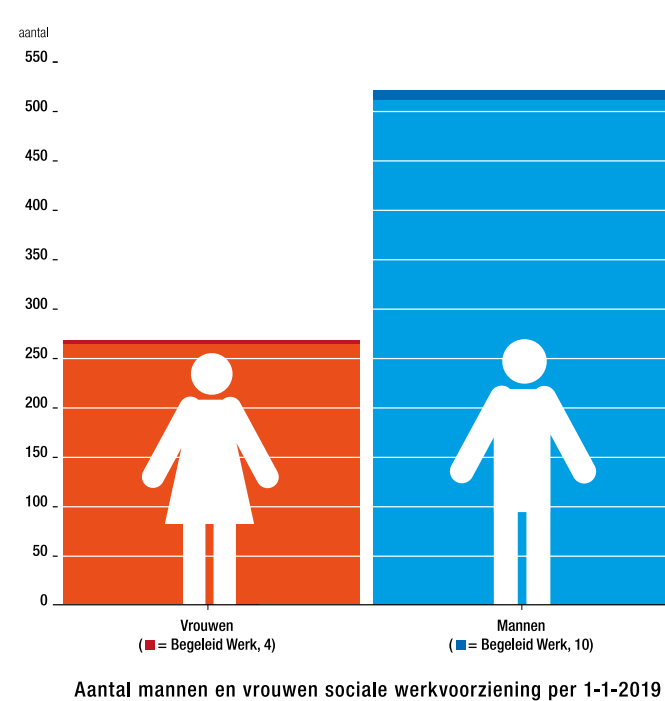
We begonnen het jaar 2018 met 832 Wsw-medewerkers. In de loop van het jaar hebben 41 Wsw-medewerkers om verschillende redenen ons bedrijf verlaten. Opvallend is dat twaalf collega's besloten om naar een andere werkomgeving over te stappen. Negen daarvan gingen op eigen verzoek naar een baan buiten de sociale werkvoorziening (waarvan twee via Begeleid Werk). Daarnaast trekt het (rustige) hoge noorden van ons land, want een aantal collega's is overstapt

naar een sw-bedrijf daar. Een grote groep Wsw-medewerkers is van het welverdiende pensioen gaan genieten. Helaas moesten we ook van drie collega's die zijn overleden, afscheid nemen. In de directe kring van de eigen collega's worden ze gemist en zullen niet worden vergeten.

Minder staffuncties

Onder de staf- en leidinggevende medewerkers was er ook beweging. Met een krimpende organisatie

ontkomen wij er niet aan, om het aantal staf- en leidinggevende functies aan te passen. Om deze reden hebben wij van een drietal collega's afscheid moeten nemen. We wensen hen succes met hun verdere loopbaan. Daarnaast merken we ook bij Paswerk dat de arbeidsmarkt weer meer in beweging is. Een aantal collega's nam op eigen initiatief afscheid van Paswerk. Inmiddels hebben we voor hen in de plaats weer nieuwe collega's gekregen.



René van Ekeren (50) werkt op de afdeling Verpakken

'Als alles goed loopt, ben ik tevreden'

'Ik ben pas vijftig geworden. Samen met mijn familie heb ik het gevierd, bij het gemaal van het Haarlemmermeermuseum De Cruquius. Wensen heb ik niet, ik zit lekker in m'n vel. Ik ben gelukkig als alles gaat zoals het nu gaat.'

'Alles gaat machinaal. We etiketteren en verpakken op dit moment waterflesjes maar we doen ook andere verpakkingsopdrachten. Opdrachtgevers gebruiken de waterflesjes als relatiegeschenk, bijvoorbeeld voor beurzen of in een goodiebag. Het zijn trouwens niet alleen plastic flesjes, soms zijn de flesjes van glas of zijn het blikjes.'

'Ik werk nu voor onze opdrachtgever Water Concepts. Ik draag ook een T-shirt met hun logo erop. Op het orderformulier staat om hoeveel flesjes het gaat en voor welke opdrachtgever. Bij dit formulier zoek ik de juiste stickerrol. Bij ons magazijn bestel ik dan waterflesjes, soms zijn dat flesjes van 30 cl, soms van 50cl. Op dit formaat stel ik de stickermachine af, anders zitten de stickers niet op de goede plek.'

'Voor het sealen zetten we de flesjes klaar in groepjes van twaalf stuks. De machine wikkelt er dan plastic omheen. Deze trays gaan daarna op een pallet naar het magazijn, klaar voor transport.'

'Als mijn voorman er een dagje niet is, vind ik het leuk om hem te vervangen. Eigenlijk gaat dit automatisch, ik zie gewoon wat er goed gaat of niet. Als ik bezig ben, kijk ik ook om me heen naar wat er verderop gebeurt.'

'Als alles lekker loopt, ben ik tevreden maar soms zit het tegen. Bijvoorbeeld als de etiketten niet op tijd in huis zijn. Je moet rustig blijven en hard doorwerken, zodra de etiketten binnen zijn. Als het nodig is, blijf ik een uurtje langer, dat is helemaal niet erg.'

'Ik speel graag een balletje op de tennisbaan, 's zomers wel drie tot vier uur per week. Ik ben lid van twee tennisverenigingen: van Smash, een vereniging voor mensen met een verstandelijke beperking en van TV Bennebroek. En ik doe ook nog aan fitness. Stilzitten is niks voor mij, ik moet iets om handen hebben.'

Preventie: voorkomen is beter dan corrigeren



De drie preventiemedewerkers (v.l.n.r.): Wendy Wijnberg, Paul Voss en Monique Dekker.

De preventiemedewerkers geven gevraagd en ongevraagd advies over veilig en gezond werken. In het

belang van de medewerkers en van de organisatie zetten zij zich in voor arbozaken. Hun werk is belangrijk. De

meeste Paswerkers zijn op leeftijd, vinden het lastig om voor zichzelf op te komen of weten niet hoe ze hiermee kunnen omgaan. Preventiemedewerkers kennen de wegen in de organisatie en zijn op de hoogte van de wet- en regelgeving. Gelukkig weten de medewerkers van Paswerk de preventiemedewerkers goed te vinden.

Politieagent

Binnen de directie en het management is er merkbaar meer bewustwording en aandacht voor arbozaken. Toch voelen de preventiemedewerkers zich nog vaak politieagent in plaats van adviseur. Preventie betekent: het voorkomen van met name incidenten en ongelukken. Voorkomen kun je alleen als je vooraf op de hoogte bent. De preventiemedewerkers streven

naar een situatie waarin zij eerder worden betrokken bij ontwikkelingen die effect hebben op de veiligheid, gezondheid en het welzijn. Het is in het belang van ons allemaal, medewerkers en leidinggevenden, als ingrijpen niet hoeft.

Verdeling

De preventiemedewerkers combineren hun werk met een andere functie. Paul Voss werkt als facilitair manager, Monique Dekker is teamleider catering en Wendy Wijnberg is arbeidscoach. Wekelijks besteden zij samen 8 uur aan preventietaken. Het team werkt voor het gehele bedrijf (Paswerk en alle bedrijven van Werkpas Holding) en voor de hoofdlocatie Cruquius en de tien buitenlocaties.

Opvallende zaken

Er zijn RI&E-rapporten

gemaakt voor de onderdelen van de Werkpas Holding zoals Werkdag, Werkbedrijf Haarlem en Perspectief Leerwerkbedrijven. De Plannen van Aanpak die hierbij horen, zijn klaar en besproken met de verantwoordelijke managementleden. Wendy en Monique hebben het certificaat VCA-VOL behaald en Wendy volgt een opleiding middelbare veiligheidkunde. Er zijn minder bedrijfsongevallen gemeld. Spijtig genoeg heeft er een aantal bijna-ongevallen plaatsgevonden. Helaas was er één ongeval met blijvend letsel. Dit is gemeld aan de Arbeidsinspectie. Die heeft het ongeval onderzocht en hierover helder gecommuniceerd met de directie en de Ondernemingsraad.

Een vitale onderneming



Het jaar 2018 was (vergeleken met de jaren ervoor) een betrekkelijk rustig jaar. Je zou kunnen zeggen dat het stof, dat is opgewaaid door de grote veranderingen, is neergedaald. Niet dat er niet hard is gewerkt; er is héél hard gewerkt en met veel plezier.

Wij hebben onze aandacht kunnen richten op het uitvoeren van ons werk. En dit doen we blijkbaar ook goed, want opdrachtgevers besteden het werk graag aan ons uit. Dat we een meer dan gemiddelde arbeidsprestatie hebben geleverd, komt ook omdat Paswerk haar zaken, ook financieel, op orde heeft. We zijn, zeg maar, als organisatie fit. En dat brengt rust en stabiliteit.

Vitaal

Dit is geen oproep om lekker achterover te gaan leunen en uit te rusten. In tegendeel, we moeten er juist voor zorgen dat we aan het werk kunnen blijven. Dat we gezond blijven, lichamelijk en geestelijk. Vitaal heet het tegenwoordig en het betekent: levenslustig en energiek. Zoals gezegd, veel van onze medewerkers komen op wat hogere leeftijd. Voorheen keken wij als organisatie of en zo ja, welke stappen een medewerker in zijn functioneren kan maken. Nu staan we steeds vaker stil bij de vraag welke beperkingen de medewerker ervaart om zijn werk te blijven doen. Ook hier proberen we de (rand-) voorwaarden zo goed mogelijk op orde te hebben. We stimuleren een gezond en actief leven. Er is aandacht voor voeding, beweging, de juiste werkhouding, mentale veerkracht en jezelf blijven ontwikkelen. Als werkgever zorgen we voor de juiste voorwaarden, zodat medewerkers zich kunnen richten op dat waar ze goed in zijn. Zo werken we samen aan een vitaal Paswerk!

Veilige gegevens

Halverwege het jaar ging de nieuwe Privacywetgeving in, bekend als de AVG. We hebben ons verdiept in wat deze wetgeving van ons vraagt. We hebben workshops gevolgd en ervoor gezorgd dat wij duidelijk hebben hoe we omgaan met de vertrouwelijke gegevens van medewerkers en opdrachtgevers. Er zijn spelregels waar we ons aan moeten houden, die zijn vastgelegd in de wet. Maar de AVG gaat ook over houding en gedrag. We zijn ons er nog meer van bewust dat we de werkdag eindigen met een schoon bureau. Dat wij gevoelige informatie achter slot en grendel hebben opgeborgen. En dat we ons computerscherm op stand-by zetten met een wachtwoord als we de gang oplopen. Wij willen allemaal dat onze eigen gegevens goed zijn beschermd, dan moeten wij ook zorgvuldig met die van anderen omgaan. Medewerkers en opdrachtgevers mogen er nog meer op vertrouwen dat hun gegevens veilig zijn bij ons, en dat is een goede zaak.

Gert Geensen
Manager HRM

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 wet-houders 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) Dienstverlening 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 2019 Paswerk

Cruquius, april 2019

Het Sociaal jaarverslag 2018 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, 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: Harry Herman

DTP-opmaak: Henk Tijbosch

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