



Spaarne **Werkt**

Verbindt mens en werk

Sociaal jaarverslag

2022

Eerste jaar participatiebedrijf

Interviews



07
Jeroen van der Ham
De verhalenverteller



14
Patricia Piepenbrink
De aanpakker



18
Coen Langeveld
De vakman



24
Marion Veldema
De gastvrouw

Units

05
Arbeidsontwikkeling

06
Productie

12
Personeelsdiensten &
externe bedrijven

19
Diensten

23
WSP & bemiddeling

Thema's

08
Fit en blij aan
de slag blijven

10
Jaaroverzicht ver-
trouwenspersonen

11
Jaarverslag 2022
Ondernemingsraad

16
Arbo en veiligheid

21
Bedrijfshulp-
verlening: oefenen
en een nieuwe app

26
Datalekken en
privacy

28
Fotocollage 2022

HRM-items



09
Nieuw rookbeleid

17
Rapportcijfer: 7,3

20
Mooie verhalen

22
Prijsstijgingen

25
Column Manager
HRM: Uitdagingen



04

In- en uitstroom van medewerkers

09

Ziekteverzuim

13

Verdeling mannen en vrouwen

15

Leeftijdsopbouw en werkervaring

20

Werkzame personen en IOP-gesprekken

22

Redenen uit dienst

03

Voorwoord directeur: Frisse wind

30

Colofon

31

Profielschets



Frisse wind

We begonnen het jaar met een nieuwe organisatie en met een nieuwe naam. Deze verandering was misschien wel het grootst voor staf en managers. De meeste medewerkers hebben er waarschijnlijk niet veel van gemerkt in hun dagelijkse werk. Toch voel je dat er een frisse wind waait. Met nieuwe energie hebben we aansluiting gezocht bij elkaar. En gevonden. Nu al zien we dat de samenwerking een groter voordeel oplevert voor onze medewerkers. Samen hebben we namelijk nog meer specialisten in huis. Het afgelopen jaar hebben we dit ook laten zien aan de gasten die bij ons op bezoek waren, zoals de raadsleden en klantmanagers van de gemeenten. Zelfs de minister kwam langs. Allemaal waren ze onder de indruk van ons werk en van de verschillende mogelijkheden die we onder één dak bieden. Met Spaarne Werkt zijn we voorbereid op de toekomst.

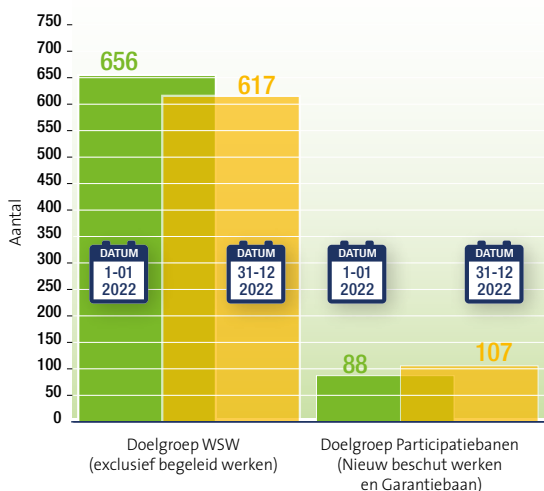
Toch ligt daar nog wel een uitdaging. Dat is om met steeds minder medewerkers toch verschillende soorten werk te blijven bieden. Denk aan assemblage, groen of de leerwerkbedrijven. Werk dat nodig is om mensen te helpen zich verder te ontwikkelen. Daarnaast kunnen we al deze afdelingen niet laten draaien met steeds minder medewerkers. En daar merken onze medewerkers wél iets van. Zoals de collega's van de afdeling Catering. Zij hebben een andere werkplek moeten zoeken. We konden de afdeling niet langer openhouden. Een extern bedrijf heeft daarom de catering voor een deel van ons overgenomen. Zoiets grijpt diep in op het leven van onze medewerkers. Want voor veel medewerkers is hun werk hun leven. We zien dit natuurlijk al langer aankomen. Voor ons is de oplossing duidelijk: nieuwe doelgroepen naar werk helpen. Zoals mensen met een bijstandsuitkering. Met onze kennis, machines, gebouwen én onze nieuwe energie zijn we daar helemaal klaar voor.

Jeroen Coops - Directeur

*Iedereen bij
Spaarne Werkt
heeft een stap
extra gezet*

In- en uitstroom van medewerkers

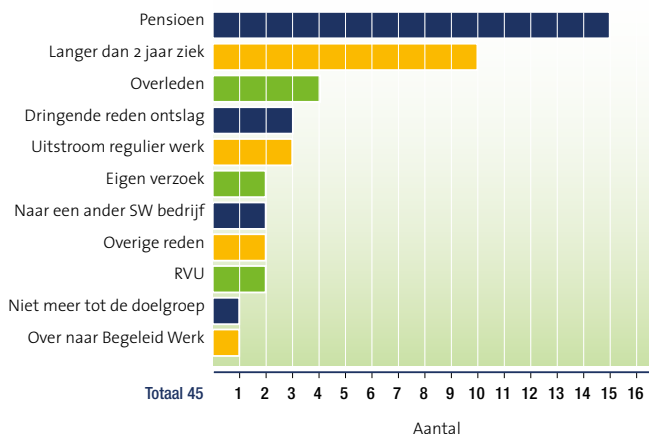
Vergelijking aantal werkzame personen



Van de 650 wsw-medewerkers zijn er elk jaar ongeveer 40 medewerkers die ons verlaten. Dit aantal is hoger dan het aantal nieuwe medewerkers dat instroomt. Ook in 2022 was dit het geval. 43 medewerkers hebben ons verlaten. Daarvan zijn er 15 medewerkers met pensioen gegaan. 4 medewerkers zijn overleden. En 3 medewerkers hebben ander werk gevonden. In 2022 hebben we 35 medewerkers via de Participatiewet welkom geheten. Deze groep bestond uit 20 medewerkers Nieuw beschut werk en 15 medewerkers via een Garantiebaan. Het aantal nieuwe medewerkers is dus lager dan het aantal medewerkers dat vertrekt. Dat noemen wij 'de krimp' van ons bedrijf. Het valt daarbij op dat er het laatste kwartaal geen medewerkers Nieuw beschut werk zich hebben aangemeld. In totaal werken er nu 107 medewerkers vanuit de Participatiewet bij ons.

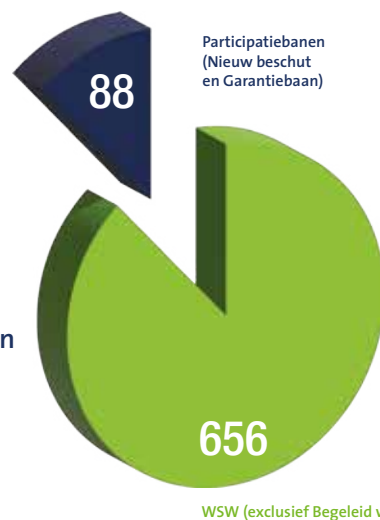
Redenen uit dienst

Doelgroep: WSW (exclusief Begeleid werk) (2022)



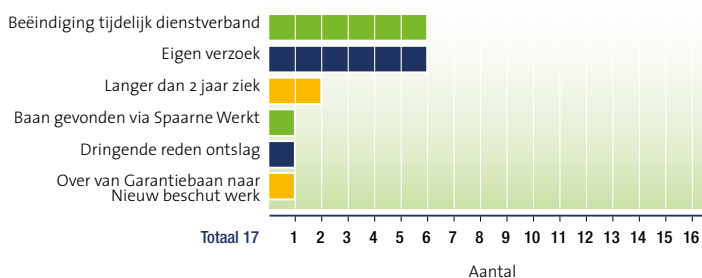
Aantal werkzame personen

Doelgroepen: WSW en Participatiebanen



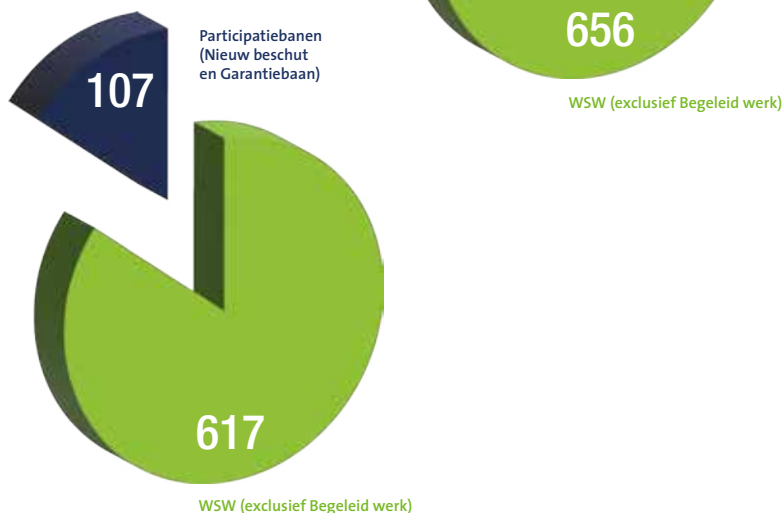
Redenen uit dienst

Doelgroep: Participatiebanen (2022)



Aantal werkzame personen

Doelgroepen: WSW en Participatiebanen (per 31 december 2022)



Arbeidsontwikkeling

Spaarne Werkt begeleidt werkzoekenden naar een betaalde baan. Het liefst duurzaam. Dit betekent: voor langere tijd. Arbeidsontwikkeling is daarbij een belangrijk onderwerp. Het is een nieuw thema, en toch ook weer niet.

Alles wat je doet om aan het werk te gaan én te blijven, dat heet arbeidsontwikkeling. Je kunt denken aan: leren solliciteren, werkervaring opdoen of een nieuwe taak leren. Net als meer uren gaan werken. Het zijn allemaal zaken waardoor je groeit in je ontwikkeling. Of waardoor je langer gezond en met plezier kunt werken.

Nieuw

Bij Spaarne Werkt doen we al langer aan arbeidsontwikkeling. Maar we zetten dit vanaf 2022 in voor iedereen. Dit zijn mensen die zich bij ons aanmelden, de werkzoekenden. Maar ook iedereen die al bij ons werkt, de medewerkers. Arbeidsontwikkeling leggen we vast in een plan. Bovendien hebben we er nu een afdeling voor met Eva van Duffelen als manager. Samen met arbeidscoaches helpt zij managers en teamleiders met arbeidsontwikkeling. Daarnaast adviseren ze hierover. In 2022 zijn we bezig geweest met het opzetten van de afdeling. Er zijn (per 1 maart 2023, red.) ook twee nieuwe coaches aangenomen.

Arbeidsontwikkeling is trouwens niet verplicht. Als je bijvoorbeeld je werk goed doet en je komt elke dag met plezier. En je hebt geen klachten en je wil eigenlijk niks nieuws leren. Als je op die manier gelukkig bent, dan houden we dat zo.

Praktijkleren

Vanaf 2022 kunnen ook volwassenen een opleiding volgen bij onze leerwerkbedrijven. Eerst konden alleen jongeren zich hiervoor opgeven. We noemen dit praktijkleren. Dit is bedoeld voor mensen die nog geen startkwalificatie hebben. En voor wie naar school gaan niet meer mogelijk is. Bij praktijkleren doen zij werkend ervaring op in leerwerkbedrijf. Dit is een echt bedrijf. Jongeren en volwassenen kunnen kiezen voor de bouw, techniek, groen en horeca. En straks ook voor retail. Retail betekent: werken in een winkel.

Dit jaar hebben drie werkzoekenden hun praktijkverklaring ontvangen van het Nova College. Zij hebben daarvoor vijf maanden op de bouwplaats van project Haave Haarlem bij Heddes Bouw & Ontwikkeling een opleiding gevolgd. Met een praktijkverklaring laten ze zien wat ze kunnen. En dat ze ervaring hebben opgedaan. Dit maakt hun kans op een baan groter. Wie wel kan en wil doorleren, kan een mbo-diploma op niveau 1 of 2 behalen.

Nieuwe instroom

Er komen ook nieuwe mensen bij Spaarne Werkt. Ook voor hen zetten we arbeidsontwikkeling in. Deze werkzoekenden worden aangemeld door de klantmanagers Werk & Inkomen van de gemeenten. Zij krijgen meestal een uitkering. Het is de bedoeling dat ze weer terugkeren op de arbeidsmarkt. Dit heet re-integreren. Ze hebben daar begeleiding bij nodig en daarvoor komen ze bij ons.

Werkonderzoek

De meeste werkzoekenden werken al een aantal jaren niet meer. Gemiddeld is dit zo'n vijf jaar. Zij gaan daarom eerst aan de slag op onze Schakelafdeling. Ze leren daar bijvoorbeeld om samen te werken met collega's. Of om op tijd te komen. Werk is op deze afdeling geen doel, maar een middel. De coaches leren zo de werkzoekende en zijn kwaliteiten goed kennen. Zij kijken ook naar zaken zoals huisvesting, kinderopvang en geldzaken. Ook dit kunnen drempels zijn om een baan te vinden. Daarnaast voeren onze psychologen gesprekken en nemen ze tests af. We investeren veel tijd in dit werkonderzoek. Het onderzoek is bedoeld voor de werkzoekende en de coach.

Als we een goed beeld hebben van de werkzoekende dan weten we drie zaken. Eén: we weten hoe groot de afstand tot de arbeidsmarkt is. Twee: wat er moet gebeuren om weer werk te vinden. En drie: welke begeleiding nodig is. We geven hierover advies aan de klantmanager van de gemeente. We vertellen hoe we de werkzoekende voor langere tijd aan werk gaan helpen. We werken veel samen met deze klantmanagers. Daarom hebben we ze uitgenodigd voor een werkbezoek ons bedrijf. Dit was erg geslaagd.

Werken aan werk

Met het advies op zak maken de werkzoekende en de coach een plan van aanpak. Dit plan heet: Werken aan werk. In het plan staat wat de werkzoekende nodig heeft om werk te vinden. Zoals een training waarin je leert om voor jezelf op te komen. Of werkervaring opdoen met een stage. Ook is het mogelijk om een taxipas te behalen of een heftruckdiploma. Onze aanpak is altijd afgestemd op de werkzoekende. De route naar werk is dus voor iedereen anders.

Productie

Onder de unit Productie vallen nu alle productieafdelingen die werken vanuit de locatie in Cruquius. Dat zijn: Beschut werken, Techniek, Grafisch en Operationele support (inclusief Magazijn).

We kijken met een goed gevoel terug op 2022. Met de komst van de nieuwe organisatie was het een intensief jaar; er is veel gebeurd. Wat betreft de financiën hebben we het goed gedaan. Dankzij de inzet van onze medewerkers. Zij zorgen ervoor dat we onze doelen behalen. Gelukkig was er weer ruimte voor zaken zoals een bedrijfsuitje. Net als het vieren van jubilea. Ook hebben we weer persoonlijk afscheid kunnen nemen van medewerkers die met pensioen gaan.

Nieuwe indeling

Met het nieuwe participatiebedrijf kwam er ook een nieuwe naam. En een nieuwe indeling van de organisatie. En voor de medewerkers van Beschut werken betekende dit ook een nieuwe manager. Zij vallen nu onder Productie met manager Adriaan Bijl. Toch heeft dit niet voor hele grote veranderingen gezorgd voor de meeste medewerkers. Met de nieuwe collega's hebben we onze verwachtingen over en weer uitgesproken. Samen doen we ons best om goed werk te leveren aan onze klanten.

Proef arbeidsontwikkeling

In onze nieuwe organisatie neemt arbeidsontwikkeling een belangrijke plaats in. Arbeidsontwikkeling is: alles wat je doet om je voor te bereiden en klaar te maken op werk. Bijvoorbeeld werkervaring opdoen. Maar arbeidsontwikkeling betekent ook: alles wat je doet om aan het werk te kunnen blijven. Zoals andere taken leren. Zo heb je meer afwisseling in je werk. Dit is niet helemaal ongewoon. We deden het al. Wel nieuw is, dat we dit voor alle medewerkers van Spaarne Werkt inzetten. En dat we dit ook gaan vastleggen in een plan. Onze teamleiders en jobcoaches hebben samen nagedacht over hoe ze arbeidsontwikkeling gaan inzetten bij Productie. We doen hiermee een proef (pilot) voor heel Spaarne Werkt. Er werken daarom nu ook jobcoaches op onze productieafdelingen. Samen met de teamleiders begeleiden zij medewerkers bij hun arbeidsontwikkeling.

Beschut werken

Beschut werken bestaat nog altijd uit de teams: Was, Pasjes en Bestek. Bij Bestek hebben we afscheid genomen van opdrachtgever KLM Catering Services. Maar daarmee is de naam van de afdeling nog niet direct verdwenen. Dat is even wennen. Assemblage is nu een betere naam. Assemblage betekent: het samenvoegen van onderdelen. Dit past meer bij het werk dat we nu doen. Opdrachtgever FoOom is de groot-

ste klant op dit moment. FoOom maakt handpompjes voor zeepdispensers. Het werk voor opdrachtgever Secrid is weer op het niveau van vòòr het jaar 2020. Het was zelfs zo druk dat collega's van Was en Assemblage hebben bijgesprongen.

Grafisch

Bij Grafisch hebben we een nieuwe digitale drukpers gekregen. Voor de liefhebbers: dit is de Iridesse van Xerox. Deze is nog sneller, beter en kan nog meer dan zijn voorganger, de Versand 3100. Het is zelfs mogelijk om ondersteunende kleuren toe te voegen. Zoals goud of metallic. We hebben een mooie lijst met opdrachten voor de gemeenten Haarlem, Zandvoort, Bloemendaal en Heemstede. Maar er is ruimte voor meer werk. Met onze digitale printers kunnen we grote opdrachten aan.

Techniek

De prijzen van grondstoffen en onderdelen zijn flink gestegen. Dit merken we goed bij Metaal. Gelukkig viel het mee met de tekorten aan materialen. Wel merkten we bij Assemblage dat de levertijden langer werden. Ondanks dat werden de onderdelen wel uitgeleverd. Wielwerk is een mooie leerwerkplek voor medewerkers die techniek interessant vinden. Zij werken voor Kersten Hulpmiddelen. Ook knappen ze oude fietsen op. Voor de nieuwe klant Terra Bike hebben we een nieuwe productielijn opgezet. Het werken aan de elektrische bakfietsen van Terra Bike is een fijne aanvulling. De bakfietsen zijn gemaakt met moderne technieken. Bovendien zijn ze nieuw. Dit betekent dat onze medewerkers 'schoner' werken.

Operationele support

Bij het Magazijn loopt alles op rolletjes. De medewerkers spelen een belangrijke rol in de aanvoer en afvoer van grondstoffen. Maar ook van onderdelen en producten voor onze afdelingen. En dat is iets om even bij stil te staan. Het magazijn is ook een mooie plek om te leren als je in de logistiek wil werken. Of als je wil verder wilt groeien. Onder het magazijn vallen ook milieutaken, zoals het verwerken van het afval uit de productie. We bekijken in 2023 hoe we daarbij nog beter om het milieu kunnen denken. De (staf-) medewerkers van Operationele support houden zich bezig met inkoop en werkvoorbereiding. Zij worden nu ondersteund door medewerkers die administratie leuk vinden. Daarmee is deze afdeling een werkplek geworden waar je kunt leren en jezelf kunt ontwikkelen. Ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Jeroen van der Ham
Afdeling: Grafisch
Unit: Productie
Locatie: Cruquius

Interview

“In m’n vrije tijd ben ik verhalenverteller”, vertelt Jeroen van der Ham (52) trots. “Ik ben begonnen als verhalenverteller bij een open podium voor verhalenvertellers in Haarlem, ongeveer vijf jaar geleden. De eerste verhalen die ik daar vertelde waren eigen belevenissen. Later ging ik verhalen vertellen van schrijvers, onder andere Tolkien, van de Lord of the Rings, Tonke Dragt en Godfried Bomans. Optreden was vanwege Corona lange tijd niet mogelijk, daarom ben ik zelf maar gaan schrijven. Ik schrijf korte verhalen. Maar de laatste tijd treed ik af en toe op bij Sociëteit Koinonia in de stad met een eigen thema.

Schelpenvissers

“M’n mooiste verhaal gaat

over de schelpenvissers in Zandvoort en de ontwikkeling van het vissersdorp naar badplaats. Over hoe dit dorp in verval raakte door de economische crisis van 1920. Voordat ik zoiets kan schrijven, doe ik eerst historisch onderzoek. En bij de workshop die ik heb gevolgd, heb ik geleerd hoe je een verhaal kan vertellen. Hoe je met je stem een tekst heel klein of groot, zelfs theateraal kunt maken.”

“Ik hou van sagen, legenden moderne sprookjes en fantasy. In zo’n verhaal kan alles, in die vrijheid kan ik m’n creativiteit kwijt. Vaak verkleed ik me voor een optreden, dat helpt om in de sfeer te komen. Deze kleding draag ik ook naar de fantasy-festivals waar ik graag kom.”

Opmaak

“Als DTP ’er werk ik ook creatief, maar dan anders. DTP staat voor desktop publishing en

het betekent dat je folders, magazines of visitekaartjes ontwerpt en opmaakt op de computer. Maar het werk in de grafische vormgeving neemt sterk af, internet neemt steeds meer over. Wie verstuurt er nog kerstkaarten? Bedrijven al helemaal steeds minder. Het mooiste vond ik het opmaken van de uitgaven voor de historische verenigingen. Gezien mijn voorliefde voor verhalen paste dat natuurlijk wel in m’n straatje. En je leert er ook nog iets van. Maar die tijd is voorbij.”

Printen

Jeroen werkt nu grotendeels bij de Repro. “We werken met de modernste printmachines hier. Elke ochtend krijg ik opdrachten van onze teamleider. Kleine of grote opdrachten, zoals boeken printen voor een opleiding. Nou, dan ben je een paar dagen aan het draaien.

‘In het vertellen van verhalen kan ik m’n creativiteit kwijt’

Zo’n opdracht ga ik voorbereiden, eerst de printsoftware instellen op de computer en vervolgens de printer zelf instellen. De printer doet het werk, maar je moet het in de gaten blijven houden. Soms is de inkt op, moet een onderdeel worden vervangen of is er een storing. Sommige storingen verhelpen we zelf. Voor andere moeten we bellen. Als het erg druk is, vraagt onze teamleider weleens of ik dat wil doen.” “Creatief bezig zijn, mis ik wel bij Repro. Vóór “Corona had ik het daar wel moeilijk mee, maar ik heb geleerd het te accepteren. Dat komt ook doordat ik m’n creativiteit nu helemaal kwijt kan in het schrijven van verhalen. Ik wil misschien in de toekomst wat ander werk gaan doen, na jaren lang in het grafisch vak te hebben gezeten.”

Fit en blij aan de slag blijven

Duurzame inzetbaarheid. Dat woord hoor je regelmatig vallen. Maar wat betekent dit precies? En wat gebeurt er mee? Carla den Hartog is verzuimcoördinator en casemanager, en zij legt het uit.

Wat is duurzame inzetbaarheid en vitaliteit ook alweer?

“Het betekent dat je mensen tot aan hun pensioen gezond en met plezier aan het werk wil houden. Als je op de juiste manier voor lichaam en geest je werk doet, dan kun je arbeidsongeschiktheid voor een groot deel voorkomen. Je kunt dan op een goede manier toewerken naar je pensioen.”

Waarom is dit belangrijk?

“Voor Spaarne Werkt is het belangrijk dat alle medewerkers goed kunnen blijven werken en inzetbaar zijn. Zonder hen hebben we als bedrijf geen bestaan. Bovendien heb je als werkgever de plicht goed te zorgen voor je medewerkers. Met duurzame inzetbaarheid en vitaliteit proberen we ziekmelden te voorkomen. Bijvoorbeeld door erop te letten dat medewerkers plezier houden in hun werk. En door het werk op een goede en gezonde manier aan te bieden. Zo voorkomen we dat werk zwaar is voor het lichaam. Dit kan bijvoorbeeld door het werk aan te passen aan mogelijkheden van de medewerker.”

Er is een werkgroep Spaarnefit. Wat doet deze werkgroep?

“De werkgroep ontwikkelt initiatieven en acties op het gebied van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Er is bijvoorbeeld een workshop geweest: Alle schakels sterk. Twee bedrijfsfysiotherapeuten hebben deze workshop gegeven en zij hebben de medewerkers bijvoorbeeld geleerd om anders te kijken naar hun werkzaamheden. De deelnemers waren daar zeer enthousiast over. De fysiotherapeuten zijn ook op de afdelingen gaan kijken. Naast de medewerkers hebben ze ook Spaarne Werkt geadviseerd.”



“Een andere actie is de vitaliteitscoach voor stafmedewerkers en leidinggevenden. Zij hebben, kosteloos en anoniem, met een coach kunnen praten over vragen op het gebied van energie en werkplezier. Bijvoorbeeld hoe voorkom ik dat ik te veel werk aanneem? Hoe zorg je voor een goede werk-privébalans? Of: ik heb weinig energie, want ik slaap slecht. Wat kan ik doen? Een prachtige kans die de werkgever heeft geboden en waar veel gebruik van is gemaakt.”

Wat kunnen we nog verwachten?

“Als werkgroep pakken we het stap voor stap aan. We doen liever iets goed, dan alles tegelijk en half. Daarnaast vragen we iedereen om zich in te zetten om gezond en met plezier aan het werk te blijven. Samen moeten we hiervoor aandacht hebben, want dat is in het belang van ons allemaal.”

Carla den Hartog

De gemiddelde leeftijd van onze wsw-medewerkers ligt nu op 54 jaar. In Nederland gaan medewerkers nu met pensioen op de leeftijd van 66 jaar en 7 maanden. Dit heeft de overheid bepaald. Voor onze medewerkers is het een uitdaging om deze pensioenleeftijd te behalen. We zien dit terug in de cijfers. Deze cijfers laten zien hoeveel medewerkers ziek zijn. We merken dat de lichamelijke problemen toenemen. Mensen melden zich vaker ziek. Bovendien zijn ze ook langer ziek. Stafmedewerkers en management melden zich niet vaak ziek. Hun verzuim ligt op 3,15%. Dit is bijzonder laag. Het verzuim is in 2022 weer iets gestegen, met 2,5%. In totaal ligt het ziekteverzuim op 14,4%. Dat is altijd nog lager dan het landelijke cijfer van 16%. Ook landelijk zien we dat het ziekteverzuim stijgt.

Programma

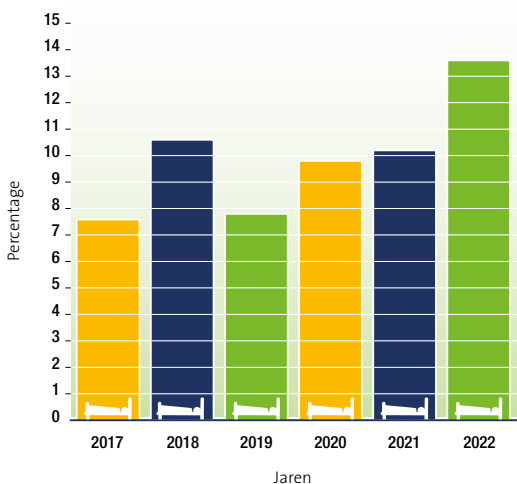
We proberen ziekmeldingen te vermijden. Bijvoorbeeld door aandacht te geven aan de mensen en hun werkplek. We kijken bijvoorbeeld naar het organiseren van je werk. Of naar de afwisseling van taken. Maar ook naar het plezier op je werk. Ben je nog gelukkig met wat je doet? Misschien kun je een extra stapje zetten. Of juist een stapje terugdoen als dit beter is voor je gezondheid. In 2023 gaan we een programma voor opleidingen samenstellen. We noemen dit een opleidingsprogramma.

We doen dit, omdat medewerkers hebben gezegd dat ze meer mogelijkheden voor trainingen en cursussen willen.

Dit staat in het onderzoek naar de tevredenheid onder medewerkers. Het nieuwe opleidingsprogramma is straks voor iedereen bij ons bedrijf.

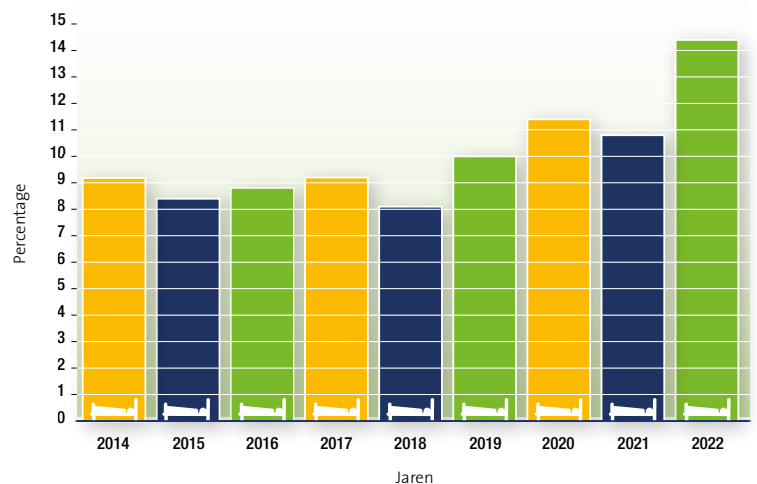
Ziekteverzuim

Doelgroep: Participatiebanen (2022)



Ziekteverzuim

Doelgroep: WSW (2022)



Nieuw rookbeleid

Roken, maar ook meeroken, is schadelijk voor de gezondheid. Vanaf 1 januari 2022 kunnen werknemers niet meer op het werk roken. Roken kan dan alleen nog in de buitenlucht. De directie heeft in nauw overleg met de OR nieuw rookbeleid vastgesteld. Het belangrijkste uitgangspunt is dat iedere medewerker zijn/haar werk kan doen in een rookvrije omgeving. Daarnaast willen wij dat geen enkele niet-rokende bezoeker, klant of andere derde mag worden blootgesteld aan tabaksrook. Voor de rokende medewerkers in Cruquius zijn er nu nieuweabri's buiten het pand waar wel mag worden gerookt. In 2023 is er weer een project om rokende collega's te helpen om te stoppen met roken.



Jaaroverzicht 2022 vertrouwenspersonen

In 2022 is het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen hoger dan voorheen. Het gaat over meldingen over ongewenst gedrag. Het kan dan gaan over seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie of geweld.

Wat gebeurt er als je iets wil melden?

- > 1 De vertrouwenspersoon stelt je op je gemak.
- > 2 De vertrouwenspersoon luistert naar je verhaal.
- > 3 De vertrouwenspersoon legt uit hoe de vertrouwenspersoon werkt.
- > 4 De vertrouwenspersoon vertelt wat je kan doen met de melding. En wat de gevolgen kunnen zijn.

Deze drie collega's zijn de nieuwe, interne vertrouwenspersonen per 1 april 2023, v.l.n.r.: Erna Burgers, Tako Jansen en Alice Gaikhorst. Daarnaast hebben we een externe vertrouwenspersoon (niet op deze foto): Mieke van Kleinwee.

Vertrouwenspersonen

In 2020 en in 2021 zijn er 3 meldingen per jaar ontvangen. In 2022 waren dat er 20. De meeste meldingen gaan over agressie en geweld. Een deel van de meldingen heeft geleid tot een officiële klacht. Chantal van 't Wout en Sjaak Bulters waren in 2022 de twee interne vertrouwenspersonen. Zij hebben samen 17 meldingen ontvangen. De externe vertrouwenspersoon heeft 3 meldingen binnengekregen.

Oorzaken

De vertrouwenspersonen weten niet waarom het aantal meldingen is gestegen. Ze vermoeden dat dit onder meer komt door het opheffen van de Corona maatregelen. Medewerkers zien elkaar weer vaker. En ze werken ook weer dichter op elkaar. Daarnaast zien we in 2022 in de media en in de samenleving heel veel aandacht voor ongewenst gedrag. Denk hierbij onder meer aan het tv-programma The Voice. Toen dit bekend werd, heeft de directeur een brief geschreven aan alle medewerkers. De boodschap is helder: binnen ons bedrijf is geen plek voor ongewenst gedrag. Hij heeft de omgangsnormen en de vertrouwenspersonen nog eens onder ieders aandacht gebracht. Bij Spaarne Werkt hebben we het goed geregeld.

Werkoverleggen

Nu de Corona maatregelen zijn opgeheven, konden de vertrouwenspersonen ook weer langs bij de werkoverleggen. De vertrouwenspersonen geven daar informatie over agressie en geweld. En hoe je dit kunt voorkomen. We hopen dat medewerkers hierdoor de vertrouwenspersonen ook goed en tijdig kunnen vinden. De vertrouwenspersonen overleggen ook twee keer per jaar met elkaar. Daar is ook de externe vertrouwenspersoon bij. Zo proberen ze van elkaar te leren en elkaar tips te geven.

Laatste keer

Dit is het laatste jaarverslag van de vertrouwenspersonen Chantal van 't Wout en Sjaak Bulters. Chantal heeft een baan bij een andere werkgever aanvaard. En Sjaak geniet vanaf april van zijn pensioen. Zij bedanken iedereen voor de samenwerking en voor het vertrouwen in hen.

Wist je dat?

De melder zelf bepaalt wat er gebeurt?

Soms is praten alleen al voldoende.

De vertrouwenspersoon is er voor de melder?

De vertrouwenspersoon ondersteunt alleen de melder.



Thema

De nieuwe samenstelling van de OR per maart 2023 met v.l.n.r.: Paul de Wit, Thea Mutsaers, Karin Jansma (vice-voorzitter), Emilia van der Kind, Peter Baauw (nieuw), Jenny Plug (ambtelijk secretaris), Mariska van Roode, Paul Hooftman (voorzitter) en Dennis Vis (nieuw). Niet op deze foto staan de OR-leden Gerlinde van Scheppingen (nieuw), Ronald Posthumus (secretaris) en Rob Webster (nieuw).



Jaarverslag 2022 Ondernemingsraad

2022 was weer een druk en spannend jaar voor de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad. Druk door het besluit van de gemeenten om per 1 januari 2023 vier bedrijven samen te voegen tot het participatiebedrijf Spaarne Werkt met een nieuwe missie, visie en identiteit. En spannend door het verloop van de vervreemding van Werkdag en Buurtbedrijf. Dit had tot gevolg dat er veel regelingen opnieuw bekeken en aangepast moesten worden. De GOR heeft bij veel onderwerpen adviesrecht. En bij sommige onderwerpen moet de GOR echt eerst instemmen. Bij al die onderwerpen zijn binnen de GOR diverse werkgroepen betrokken.

Nieuwe mensen

Daarnaast heeft Spaarne Werkt een nieuw bestuur. De GOR heeft kennisgemaakt met de nieuwe bestuursleden en bestuursvoorzitter. Dit waren goede gesprekken. Ook heeft Spaarne Werkt sinds september 2022 een nieuwe manager HRM. De GOR vindt de samenwerking met haar zeer verhelderend en verfrissend.

Instemmingsverzoeken

De Gemeenschappelijke Ondernemingsraad heeft in 2022 haar goedkeuring gegeven op de volgende instemmingsverzoeken:

- *instemmingsverzoek fysieke en omgevingsbeveiligingsplan*
- *instemmingsverzoek milieubeleid*
- *instemmingsverzoek opheffen WZK-arbeidsvoorwaarden en aanpassen personeelshandboek*

- *instemmingsverzoek rookbeleid*
- *instemmingsverzoek bedrijfsnoodplan*
- *instemmingsverzoek aanwijzen verplichte brugdagen 2023*
- *instemmingsverzoek klachtenregeling ongewenst gedrag*
- *instemmingsverzoek beleid en regeling verplichte (aanstellings-) keuring voor toekomstige chauffeurs.*

Adviesaanvragen

De Gemeenschappelijke Ondernemingsraad heeft in 2022 een advies gegeven op de volgende adviesaanvragen:

- *adviesaanvraag inrichtingsplan fase 2*
- *adviesaanvraag uitbesteden catering*
- *adviesaanvraag profiel en wervingsprocedure interne vertrouwenspersonen.*

Afscheid

Door de vervreemding per 1 januari 2023 van Werkdag en het Buurtbedrijf heeft de GOR vervroegd afscheid moeten nemen van Ronald Kaandorp (werkzaam bij Werkdag). Daarnaast gaat de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (van Spaarne Werkt en het oude Werkpas Holding) per deze datum verder als Ondernemingsraad.

Verkiezingen

De zittingsperiode van de huidige Ondernemingsraad loopt eind maart 2023 af. Daarom zijn er verkiezingen op 21 maart 2023. Alle medewerkers zijn hier begin december 2022 over geïnformeerd.

Personeelsdiensten & externe bedrijven

2022 was een levendig jaar. Levendig betekent dat er veel is gebeurd. Het was zeker geen saai jaar. Er is natuurlijk een nieuwe organisatie, het participatiebedrijf. Maar ook een nieuwe naam en een nieuwe manager. Verder hebben we dit jaar veel bezoekers ontvangen. En gelukkig was er weer een personeelsfeest.

Leerwerkbedrijven

Ook dit jaar daalde het aantal leerlingen door Corona. De laatste twee jaar zijn er bijna geen leerlingen aangemeld bij onze leerwerkbedrijven. Misschien omdat er speciaal (Corona-) geld is vrijgemaakt. Leerlingen kunnen daardoor langer in het gewone onderwijs blijven. Ook kiezen leerlingen nu minder vaak voor een beroep in de horeca. Waarschijnlijk komt dit omdat de horeca tijdens Corona veel moest sluiten. Veel medewerkers in de horeca verloren hun baan hierdoor. Inmiddels zien we dat het aantal aanmeldingen weer stijgt. Ook de belangstelling groeit licht.

Volwassenen

Voor het eerst kunnen ook volwassenen zich aanmelden bij onze leerwerkbedrijven. Onze opleidingen zijn heel geschikt voor volwassenen die weer aan het werk gaan. Zij kunnen bijvoorbeeld weer wennen aan het werkritme. Net als jongeren kunnen volwassenen kiezen voor de bouw, metaal, groen of horeca. Na afloop ontvangen ze een certificaat of een diploma op mbo-niveau 1 of 2. Vlak voor de zomer hebben we tien diploma's uitgereikt aan jongeren. Zij hebben hun mbo-niveau 1 behaald. Dat is bijzonder. Want deze jongeren hadden nooit verwacht dat zij een diploma zouden behalen. Vijf jongeren gingen aan het werk. Twee zijn door naar mbo 2. En drie jongeren zijn aan een andere vervolgopleiding begonnen.

Samenwerking

In onze leerwerkbedrijven werken we nauw samen met docenten van ROC Nova College. Zij geven les in de algemene vakken. Zelf verzorgen we de vak-lessen voor de theorie en de praktijk. Deze prettige samenwerking bouwen we de komende tijd verder uit.

Het Leerplein voert de leerplichttaken uit in onze regio. Het Leerplein meldt leerlingen bij ons aan. Toch is er nog een groep jongeren die thuis op de bank zit. Zij zijn wel leer-

plichtig, maar ze volgen geen opleiding. Voor deze jongeren hebben we een speciaal programma ontwikkeld. Zij kunnen kennismaken met een vakgebied door mee te werken in onze leerwerkbedrijven. Ondertussen leren ze zaken die belangrijk zijn als je werkt. Denk aan: op tijd komen, samenwerken of instructies krijgen.

Relatiebijeekomst

We heten nu Spaarne Werkt en daarom hebben we afscheid genomen van de naam Perspectief. Bovendien werd Toine Klok opgevolgd door Esger Douwes Dekker. Redenen genoeg voor een relatiebijeekomst in het voorjaar. Op de locatie van De Kloosterkeuken hebben alle leerwerkbedrijven zichzelf laten zien aan de buitenwereld. We ontvingen zo'n vijftig gasten van gemeenten, voortgezet onderwijs, jeugdhulpverlening en het beroepsonderwijs.

Onze horeca-leerwerkbedrijven verzorgen de catering in de gemeentehuizen van Heemstede en Bloemendaal. We hebben hiervoor een nieuw contract afgesloten met beide gemeenten. Met dit nieuwe contract krijgen we meer contacturen. En dat is goed nieuws. Want meer uren betekent: meer ruimte om de leerlingen te begeleiden.

Vanaf dit jaar vallen de medewerkers van de leerwerkbedrijven en van de kringloopwinkels onder Spaarne Werkt. Vroeger was dit Werkbedrijf Haarlem. Iedereen heeft daarom een nieuw arbeidscontract ontvangen.

Kringloop en textiel

Eind januari konden we weer klanten welkom heten in onze winkels. Direct liepen er weer vrijwilligers en werkzoekenden binnen om zich aan te melden. Onze winkels hebben voor veel mensen een lage drempel. Zij melden zich daar zelf aan. Omdat ze weer aan het werk willen (re-integratie) of omdat ze werkervaring willen opdoen.

Cijfers in beeld

We hebben ook meegewerkt aan de opvang van Oekraïners in onze regio. De medewerkers vonden dit een fijne afwisseling in het werk. Samen met de gemeenten hebben we appartementen ingericht. We hebben hiervoor meubels gebruikt van de Snuffelmug en van Ikea. Verder heeft de afdeling Textiel kleding gesorteerd voor de nieuwkomers. En we hebben ook maaltijden gekookt. Dat laatste deed het leerwerkbedrijf dat de catering verzorgt in het gemeentehuis in Heemstede. Het hergebruiken van textiel is helemaal 'in'. Zo was de Textiel Race een groot succes. Er deden tien basisscholen mee. De leerlingen hebben negenduizend kilo textiel opgehaald. De race werd georganiseerd door de gemeente Haarlem, in samenwerking met Spaarnelanden en Spaarne Werkt. Bij het kledingsorteercentrum hebben we ook verschillende keren scholieren op bezoek gehad. Met veel passie hebben onze medewerkers rondleidingen en workshops gegeven.

Detacheren

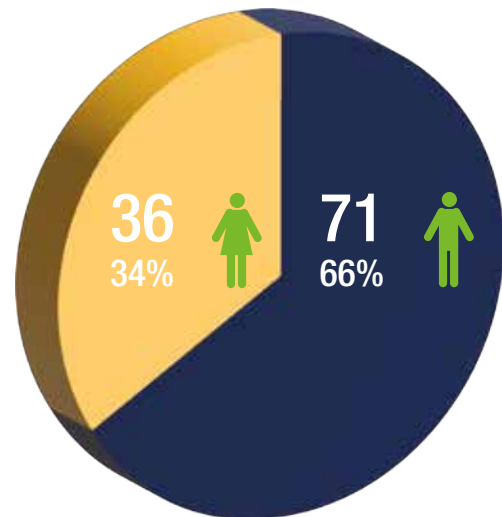
Vanaf 2022 is ook de afdeling Detacheren ingedeeld bij onze unit. Al onze gedetacheerde medewerkers van de Snuffelmug en het Sorteercentrum vallen nu onder de teamleiders van deze afdeling. Hierdoor hebben medewerkers ook andere jobcoaches gekregen. Alle medewerkers die via detachering bij externe werkgevers werken blijven vallen onder de afdeling Detacheren. Helaas kan een van de jobcoaches detacheren langere tijd niet werken. Gelukkig lossen we dit met het team op.

Verder zijn we het vervoer professioneler aan het maken. Helaas zijn er steeds meer medewerkers die gebruik moeten maken van ons vervoer. De bedrijfsarts geeft ze daarvoor een verwijzing. We hebben daarom het aantal bussen uitgebreid. De nieuwe bussen zijn nu elektrisch. En bij vervanging van een oude dieselbus wordt dit ook een elektrische. Beter voor het milieu!



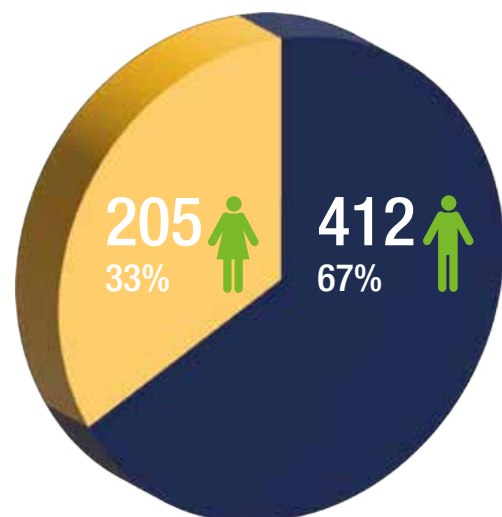
Verdeling mannen/vrouwen

Doelgroep: Participatiebanen (2022)



Verdeling mannen/vrouwen

Doelgroep: WSW (2022)



Leerlingen van onze leerwerkbedrijven De Ripper en De Kloosterkeuken faciliteren de Relatiebijeenkomst van de afdeling Leerwerkbedrijven. Op 9 juni 2022 organiseerden wij de eerste editie op locatie Kloosterkeuken.



Patricia Piepenbrink
Afdeling: Detacheren
Unit: Personeels-
diensten & externe
bedrijven
Locatie: Haarlem

Interview

‘Goedemorgen, huishoudelijke hulp, ik ben het: Patricia Piepenbrink’ Elke ochtend belt Patricia met deze zin aan bij haar vaste groepje cliënten in de Haarlemse wijken Zuiderpolder en Waarderpolder. Patricia is sinds een jaar gedetacheerd bij zorgaanbieder Kennemerhart. Kennemerhart biedt diensten aan ouderen, gemiddeld zeventigplussers, op het gebied van wonen, (thuis-) zorg en welzijn.

In balans

“Ik werk helemaal zelfstandig”, zegt ze trots. “Ik heb lange tijd gewerkt op de inpakafdeling in Cruquius, maar dit werk past veel beter bij me. Werken in de zorg was altijd al mijn

droom. Bovendien is het lekker dicht bij huis, ik kan het daarvoor ook beter combineren met de zorg voor mijn dochter. ’s Morgens breng ik haar eerst naar school en daarna ga ik door naar mijn cliënten. En als ’s middags de school uit gaat, ben ik ook klaar en dan haal ik haar weer op.”

Schoon

“Alles spic en span, daar hou ik van. Ik heb gewoon oog voor huishoudelijke zaken. Ik zie het als de deurposten wel een sopje kunnen gebruiken. Het is fysiek werk, toch ben ik nooit moe als ik thuiskom. Dit werk geeft me energie, ik ben dan ook superblij dat Kennemerhart me deze kans heeft gegeven.”

“Je werkt bij de mensen thuis. Dat is voor de eerste keer een

beetje spannend, maar het went snel. Ik heb een vaste lijst met taken, zoals stofzuigen, dweilen, de badkamer en de wc schoonmaken. Soms vragen ze of ik de bijvoorbeeld de vriezer wil schoonmaken, maar dat hoort er niet bij. Gelukkig kan ik dan overleggen met het wijkteam, en dan nemen zij contact op met de cliënt.”

Band opbouwen

“Als huishoudelijke hulp help ik ouderen langer zelfstandig thuis wonen. M’n cliënten zijn heel dankbaar, ze zijn tevreden en geven me complimenten. Het leuke is dat je een band opbouwt met ze. Sommige mensen hebben niet veel sociale contacten, ze zijn blij dat ze even een praatje kunnen maken met je. Ik hou

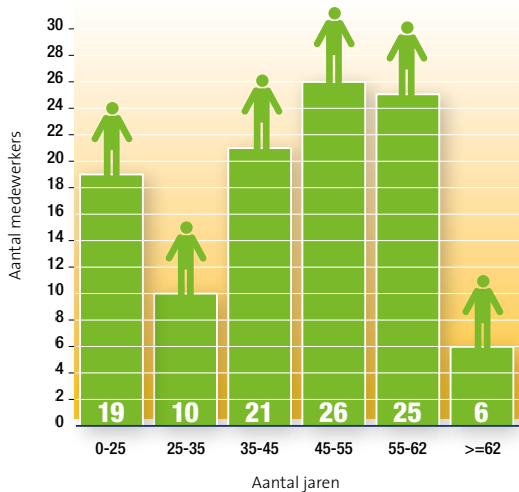
heel erg van breien en haken en sommige cliënten ook, dus dat is leuk. We hebben zelfs weleens breipatronen uitgewisseld.”

“’s Avonds als m’n dochter naar bed is, kruip ik lekker in m’n luie stoel die ik voor mezelf heb aangeschaft. En dan brei ik een vest of haak ik een handtas. Dat is echt even mijn moment.”

‘Dit werk geeft me energie’

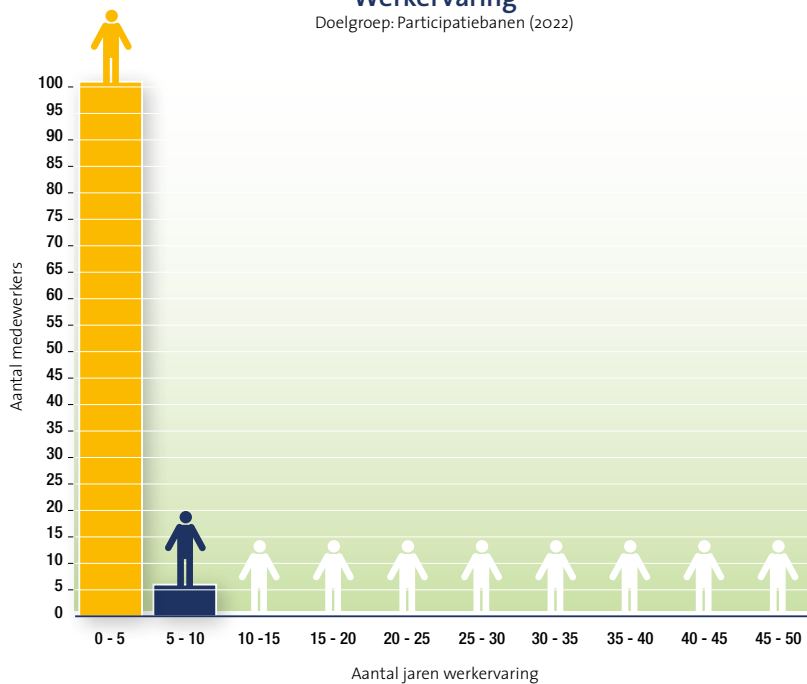
Leeftijdsopbouw

Doelgroep: Participatiebanen (per 31 december 2022)



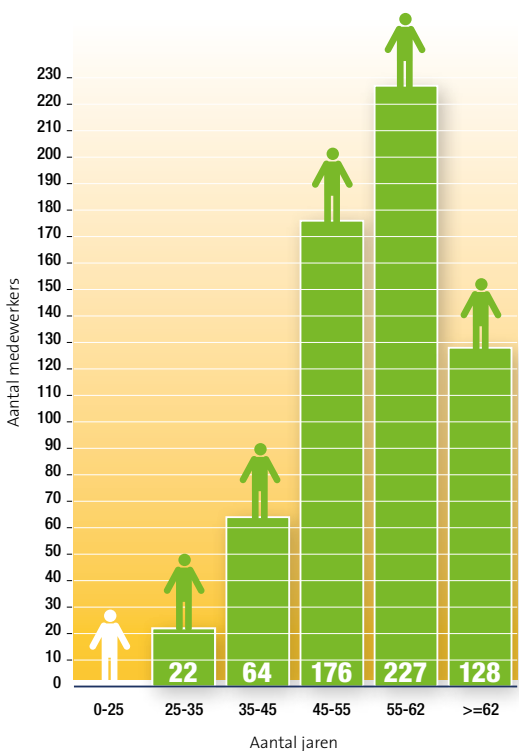
Werkervaring

Doelgroep: Participatiebanen (2022)



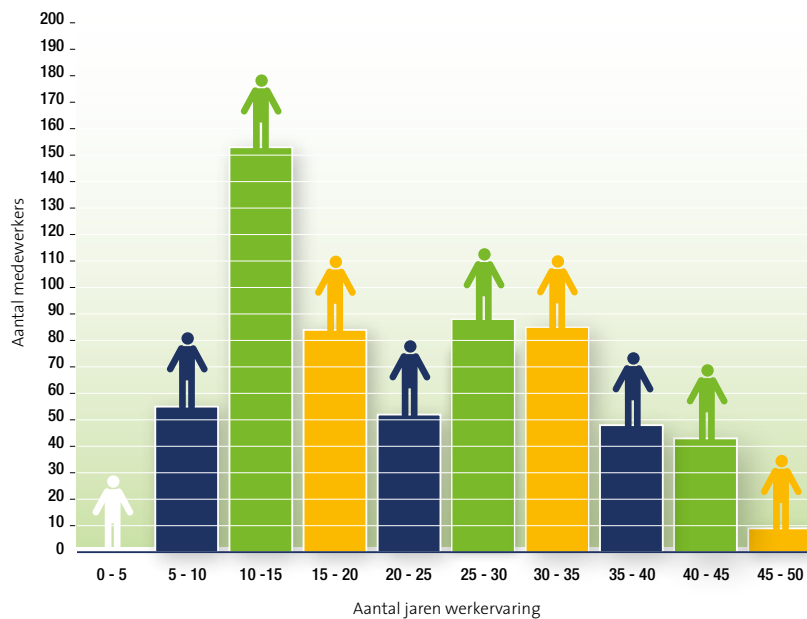
Leeftijdsopbouw

Doelgroep: WSW (per 31 december 2022)



Werkervaring

Doelgroep: WSW (per 31 december 2022)





Arbo en veiligheid

Arbo en veiligheid is een belangrijk onderwerp. Daarom blijven we daar aandacht voor vragen. Dit doet onze veiligheidskundige op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door aanwijzingen te maken over het instellen van je bureaustoel. Bij Techniek hebben ze nieuwe bureaustoelen gekregen. Deze nieuwe stoelen bevallen goed. Maar hoe stel je zo'n stoel nu goed in? De veiligheidskundige heeft hiervoor een kaart met aanwijzingen gemaakt. Deze kaart is bedoeld voor teamleiders, gemeld bij de Arbeidsinspectie, maar er volgt geen verder onderzoek naar.

Registratie

Registeren is een andere manier om aandacht te vragen voor arbo en veiligheid. Spaarne Werkt is verplicht om ongevallen te registreren. Er waren dit jaar vierentwintig bedrijfsongevallen in totaal. Dit zijn er acht meer dan het jaar ervoor. Drie ongevallen hebben we gemeld bij de Arbeidsinspectie. In twee gevallen ging het om een verkeersongeval. De Arbeidsinspectie start geen verder onderzoek.

De meeste ongevallen gaan over medewerkers die zijn uitgleden of gestruikeld. Eén keer had dit te maken met gladheid. De andere keren ging het om uitglijden van de trap, struikelen over een tuinmuurtje of gladde plavuizen. Door de ongevallen te registreren, kunnen we onderzoeken wat er is gebeurd. En hoe we dit kunnen voorkomen.

Voorlichting

We kunnen een ongeval voorkomen door medewerkers goed te informeren. Daarom heeft de veiligheidskundige uitgelegd hoe je uitglijden voorkomt. Hij heeft hiervoor een Arbo-mededeling



Wat is Arbo?

Arbo is een afkorting van: arbeidsomstandigheden. Dat zijn de situaties waaronder mensen hun werk doen. Denk aan veiligheid, gezondheid, maar ook welzijn (de tevredenheid over je werk). Als de werkomstandigheden goed zijn, kunnen mensen het beste hun talenten inzetten. Zo vermijden we dat mensen uitvallen door ziekte of ongevallen. Want dat is het liefste dat we willen: voorkòmen. Niet voor niets zeggen we: voorkòmen is beter dan genezen. Toch trekken veel mensen pas aan de bel als er iets aan de hand is. En dat is nu precies wat we willen voorkòmen.

gemaakt. Deze mededeling is op intranet geplaatst. We hebben ook een Arbo-mededeling verspreid over het stevig opstellen van materialen. Dit moet voorkomen dat spullen vallen. En tegen mensen aan vallen. Mensen kunnen daarvan schrikken. Misschien reageren ze wild daardoor en lopen ze een blessure op.

Op de afdeling Beschut werken hebben ze ook een mooie oplossing bedacht. Daar geven ze met oranje kegels aan dat er pallets op de vloer staan. Deze kegels zie je vaak ook op straat als er aan de weg wordt gewerkt. De kegels voorkomen dat medewerkers struikelen over de pallets.

Blessures kun je ook voorkomen door fit en soepel te blijven. Bij Beschut werken geeft een enthousiaste medewerker twee keer per week 'gymles'. In een kwartiertje maken de deelnemers hun lichaam los en ze doen lichte krachtoefeningen. Er wordt goed gebruik van gemaakt.

Ri&E

Met een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) brengt Spaarne Werkt als werkgever de risico's in kaart. Met een plan van aanpak zorgen we dat er veilig en gezond kan worden gewerkt. Voor 2023 gaan we een RI&E houden voor alle algemene zaken binnen Spaarne Werkt. We onderzoeken dan het beleid voor verschillende onderwerpen. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van beschermingsmiddelen op alle afdelingen. Maar ook kijken we hoe mensen met een taalachterstand veilig en gezond kunnen werken. Dit geldt ook voor mensen zonder werkervaring. En voor mensen met een geestelijke beperking. Beperking betekent: een handicap.

Vragen?

Wil je iets weten over veilig en gezond werken? Dan kun je terecht bij jouw teamleider en de afdeling hrm. Maar je kunt ook contact opnemen met de preventiemedewerkers. Dit zijn: Wendy Wijnberg (arbeidscoach) en Jan Bönker (teamleider Business Post).

HRM

Rapportcijfer: 7,3

In 2022 hebben we weer een medewerkersonderzoek laten uitvoeren. Het doel is om te weten te komen wat onze medewerkers vinden van het werken bij ons bedrijf: de inhoud, de stijl van leidinggeven, de arbeidsomstandigheden, de werkplekken, de samenwerking, de interne informatievoorziening, etc. Twee derde van onze medewerkers heeft aan het onderzoek meegedaan. Gemiddeld geven medewerkers het werken bij ons

bedrijf een 7,3. Uit de resultaten zijn heel nuttige gegevens gekomen, zoals de top 5 van troospunten en de top 3 kansen. De resultaten zijn intern gedeeld in werkoverleg, op intranet en in een speciale nieuwsbrief. Er is een stappenplan gemaakt met diverse acties.





Coen Langeveld
Afdeling: Business
Post
Unit: Diensten
Locatie: Heemstede

Interview

Coen Langeveld (54) is een postbezorger van het aller-eerste uur. Toen Business Post Kennemerland zoals het nu heet, nog Paspost werd genoemd. “En die twintig jaar, is omgevlogen. Ik ben begonnen als invaller, en dat ging zo goed dat ze dachten: die moeten we erbij hebben.”

Luiers

“Je maakt wat mee hier, hoor. Wat dacht je van het rond-brengen van proefpakketjes luiers?” Coen proest het lachend uit. “En ik herinner me nog goed die dikke postorder-catalogus van Conrad.” [distributeur van 750.000 technische producten, red.]. “Een dik boek dat zo lekker op

De vakman

de deurmat ploft. Zwaar beladen met die boeken vertrok je dan op de fiets. Vaak kwam je de brug nauwelijks over. Die fiets gleed gewoon terug, zo zwaar waren die boeken.”

Taak

“Je bent gewoon eigen baas. Je werkgever vertrouwt erop dat jij de post bezorgt. Die verantwoordelijkheid, dat vind ik prettig. Soms zeggen kennissen weleens tegen mijn ouders dat ze mij zagen fietsen in de stad. Nou, ik heb hen niet gezien. Denk je dat ik daar tijd voor heb, zeg? Ik moet opletten, anders lig ik ergens onder of mis ik een straat.” “We bezorgen zowel zakelijke post als pakketten voor klanten, zoals de gemeente, scholen of voetbalclubs. Ik doe alleen post. De Boerhavewijk in Haarlem, da’s mijn wijk. Het is belangrijk werk. Je kunt niet

tegen de mensen zeggen: je krijgt geen post vandaag.”

Routes

“Je moet goed kunnen fietsen en stratenkennis hebben. Als ik ’s morgens om kwart voor acht begin, dan sorteert ik eerst de post. Dat doe ik zelf, zo kun je de post op volgorde leggen en een praktische route bedenken. Daarom is het belangrijk dat je de stad een beetje kent. Aan de hand van de hoeveelheid post weet ik hoe lang ik er over doe. Twintig straten loop ik ongeveer in één tot anderhalf uur. Maar als het weer tijd is voor de uitkeringen, dan ben je wel even zoet. In sommige straten bezorg je dan huis-aan-huis.” “Als ik mijn wijk heb gedaan, dan rijd ik terug naar de zaak. Het kan zijn dat er nog huis-aan-huispost is om te bezorgen, zoals kandidatenlijsten

‘Je kunt niet tegen de mensen zeggen: je krijgt geen post vandaag’

voor de verkiezingen. Soms ligt er nog post van een zieke collega, dan pak je dat op. Of ik bel m’n collega’s om te vragen of er nog iemand hulp nodig heeft. Dat hoort, hè, als je in een team zit. Die afspraak hebben we met elkaar gemaakt.”

Actief

“Rond vier uur ben ik klaar, vandaag ga ik direct door om te fitnessen. Tot m’n achtenveertigste heb ik paardgereden, maar daar ben ik mee gestopt. De manege zit in Zandvoort en daarnaartoe fietsen na m’n werk, was gewoon een beetje te veel. Nu mag ik graag een film kijken of een Ajax-wedstrijd bezoeken. Ik stap hier bij het winkelcentrum op en de bus zet me voor de Arena af. Hoe makkelijk wil je het hebben?”

We hebben dit jaar veel aandacht gehad voor arbeidsontwikkeling. We begrijpen steeds beter wat arbeidsontwikkeling inhoudt. En hoe dit eruit ziet op de werkvloer. Onze medewerkers zien bijvoorbeeld nieuwe gezichten op de afdeling. Behalve de teamleiders lopen er nu ook jobcoaches rond.

Een ander voorbeeld zijn de posters met vacatures. Deze hebben we op de afdelingen gehangen. Nu kunnen medewerkers zelf zien welke vacatures er zijn. En het aangeven als ze interesse hebben. Dit is wel echt een andere manier van denken. Zoiets vraagt tijd. Helemaal omdat er op alle afdelingen meer werk is dan er mensen zijn. Misschien is het voor medewerkers daarom niet gemakkelijk om te zeggen dat ze weg willen. Toch is het geluk van medewerkers belangrijker dan de bezetting op een afdeling. En dat is een leerproces voor ons allemaal. Op alle afdelingen is de vraag naar werk groot. Groter dan het aantal medewerkers dat dit werk kan doen. We nemen daarom geen nieuwe opdrachtgevers aan.

Catering

Ook bij Catering op de locatie Cruquius moeten we met steeds minder medewerkers dezelfde hoeveelheid werk doen. En dan kom je op een punt dat dit niet meer gaat. Met pijn in ons hart hebben we besloten om de catering over te dragen aan een cateringbedrijf van buiten. Dit bedrijf heet Sodexo. Gelukkig maakt Sodexo gebruik van een aantal van onze medewerkers. Daardoor kunnen zij toch in de catering blijven werken. Daarnaast weten we zeker dat iedereen in Cruquius kan blijven genieten van een (warme) maaltijd.

Met een team hebben we geprobeerd om voor iedereen een passende werkplek te vinden. In dit team zaten: de teamleider, een arbeidscoach, een verzuimcoördinator en een adviseur arbeidsontwikkeling. Zij hebben met alle medewerkers gesprekken gevoerd. Over hun talenten en over hun wensen. De medewerkers vonden dit een ingrijpend proces. Maar ze vonden het ook fijn dat ze zelf konden kiezen. Van de achttien medewerkers zijn er zes overgestapt naar het nieuwe cateringbedrijf. Zij blijven wel bij onszelf in dienst. Voor de andere twaalf medewerkers hebben we voor de meesten een andere werkplek gevonden. Maar we willen zeker weten dat iedereen een fijne werkplek heeft gevonden. Daarom krijgt iedereen begeleiding van een coach op de nieuwe werkplek.

Fietsbeheer

Begin van dit jaar zaten we nog in een lockdown. Ook toen zijn de vier fietsenstallingen in Haarlem altijd opengebleven.

Vooraf voor de hulpverleners. Het was wel stil, want de meeste mensen werkten vanuit huis. Inmiddels zijn de fietsenstallingen gelukkig weer volop in bedrijf.

Business Post

Door de Corona maatregelen is er meer zakelijke post verstuurd dan daarvoor. De afdeling Business Post heeft daarvoor goed gedraaid. De omzet was hoger. Maar ook de aantallen verzendingen. Onze klant Jeugdgezondheidszorg Kennemerland (JGZ) heeft twee van onze koeriers in het zonnetje gezet. Zij rijden al tien jaar post en pakketjes voor JGZ. Een mooie waardering voor onze medewerkers!

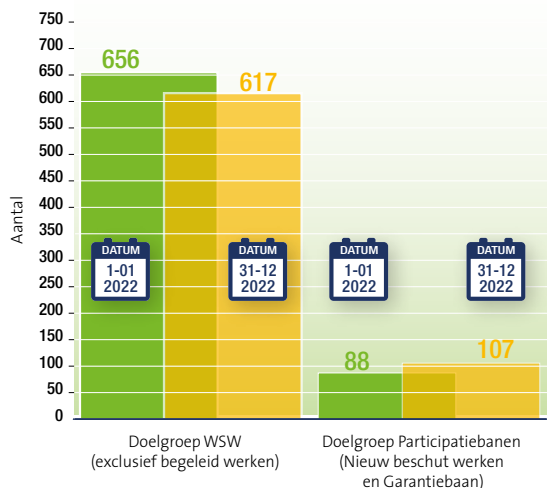
Groen

We werken voor vaste klanten. Maar we hebben dit jaar ook een extra stap gezet vanwege de Dutch Grand Prix. We hebben een week lang afval opgeruimd. Zo hebben we het circuit na de races weer schoon gekregen. Groenmedewerker Pieter Walraven had de eer om het eerste arbeidscontract van dit jaar te tekenen. Hij heeft eerst een werkstage gedaan. Dat was een succes en daarom heeft hij een contract gekregen. Pieter zit hier helemaal op zijn plek. Dat komt door de goede samenwerking tussen zijn jobcoach van de Hartekamp Groep en de teamleider en arbeidscoach van Spaarne Werkt.

Schoonmaak

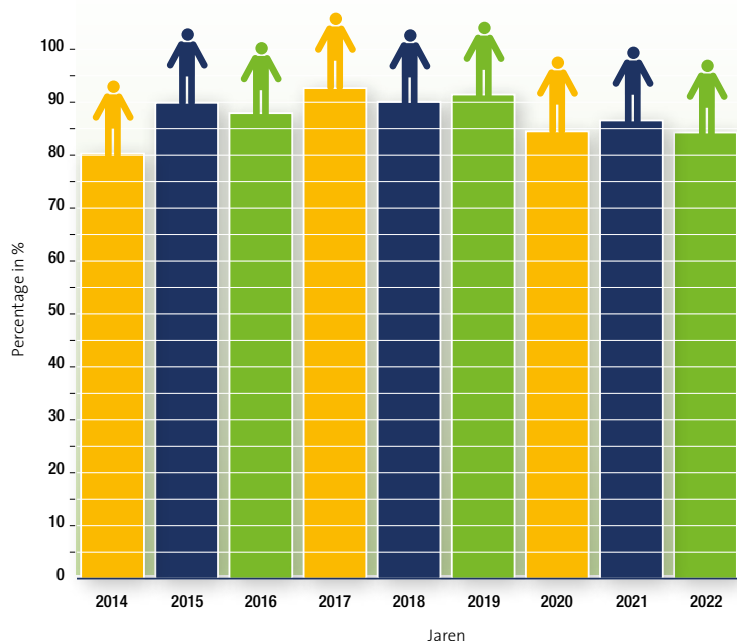
Het werk van onze schoonmaakmedewerkers wordt getoetst. Dit gebeurt een paar keer per jaar. Een bedrijf van buiten voert deze beoordelingen uit. Zij zijn hier specialist in. Deze beoordelingen vinden plaats bij de gemeenten waar we voor werken. Elk jaar opnieuw zijn de resultaten bijzonder goed. Onze schoonmakers leveren topkwaliteit en daar zijn we trots op!

Vergelijking aantal werkzame personen



Aantal gehouden IOP-gesprekken

Doelgroep: WSW (2022)



HRM

Mooie verhalen

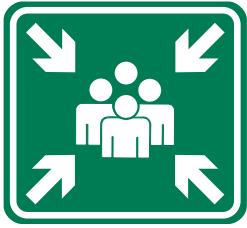
Onze maatschappelijke functie is: mens en werk verbinden. Daar werken wij elke dag met pakweg 900 medewerkers hard aan. Concreet helpen wij bij: Medewerkers vinden, Werk vinden, Werk uitbesteden en Opleiding vinden. We werken elke dag met en voor werkgevers, opdrachtgevers, kandidaten en partners. Wie beter dan zij kunnen de wereld laten weten hoe een medewerker en een werkgever elkaar vinden? Daarom interviewen wij regelmatig

werkgevers en medewerkers. Op onze website www.spaarnewerkt.nl/nieuws zijn hun mooie verhalen te lezen. In 2021 hebben wij acht werkgevers geïnterviewd over detacheren. Deze interviews zijn begin 2022 verschenen in een interviewbundel. Deze staat ook op de website en is ook op papier uitgekomen.



Werkgever Erik Ploem van Lumission (links) en onze gedetacheerde Michael van Hoof.

Bedrijfshulpverlening: oefenen en nieuwe app



Bord verzamelpunt

Bij een ongeval zoals brand kan het nodig zijn om de afdeling te verlaten en naar buiten te gaan. Dit wordt ontruimen genoemd. Bij brand is het echt belangrijk dat het pand vlug leeg is, want vuur is heel snel. En hoe eerder het pand is ontruimd, hoe eerder de brandweer kan beginnen met blussen. Om het pand leeg te maken, hebben we ook jouw hulp nodig.

Wat moet je doen als het brandalarm afgaat?

- 1 *Stop met werken en laat alles liggen.*
- 2 *Pak rustig je jas en neem alleen belangrijke spullen zoals een mobiele telefoon mee.*
- 3 *Verlaat de afdeling en loop naar het verzamelpunt buiten (groene bordjes, in Cruquius drie).*

Werk laten liggen

Sommige medewerkers vinden het lastig om te stoppen met werken en alles te laten liggen. Toch is het heel belangrijk dat je dat doet, want veiligheid gaat altijd voor. Als jij rustig het pand verlaat, kunnen de bhv'ers goed hun werk doen. Zij kunnen dan controleren of er geen medewerkers zijn achtergebleven.

Oefenen

We gaan komend jaar vaker oefenen met ontruimen. Als we dit goed oefenen, weet je precies wat je moet doen als het brandalarm afgaat. De bhv'ers rekenen daarbij op jouw hulp.

Nieuwe app

Als er bhv'ers op een bepaald moment nodig zijn, dan ontvangen zij een oproep. Eerst ging dit via een pieper. Nu hebben alle bhv'ers een app op hun mobiele telefoon geïnstalleerd. Deze app heeft een aantal voordelen. Bij de pieper was er sprake van bhv-dienst. De bhv'ers die dienst hadden, moesten de pieper ophalen. Bij de app is dat niet meer nodig. Alle bhv'ers die op de Paswerk locatie zijn, hebben nu dienst. Er zijn dus meer bhv'ers beschikbaar als er een melding komt. Als het alarm afgaat via de app, dan moet de bhv'er de melding accepteren of afwijzen. Accepteren betekent: ik ga erop af. Afwijzen is: ik kan er niet naar toe. Dat is heel handig, want zo weten we beter wie er op de melding afgaat en hoeveel bhv'ers dat zijn. En als de bhv'er op de plek van het ongeval is aangekomen, kan hij via de app aangeven dat het bijvoorbeeld om een reanimatie gaat. En dat er dus een AED apparaat nodig is. De bhv'ers die onderweg zijn, kunnen dan de AED meenemen. Met de app is hulp dus sneller geregeld en dat is echt een groot voordeel.

Wat is bhv?

Bhv staat voor: bedrijfshulpverlening. Dat is hulp bij ongewenste gebeurtenissen die de veiligheid of gezondheid van medewerkers op het werk bedreigen. Een voorbeeld hiervan is brand. Of een medewerker met een snijwond. Totaal zijn 70 van onze medewerkers ook bhv'er.

Hulp nodig?

Bel met de telefoon op je afdeling het alarmnummer 555.





Prijsstijgingen

Steeds meer Nederlanders hebben moeite om hun boodschappen en rekeningen en te betalen.

Dit komt doordat de prijzen steeds verder stijgen. Gelukkig zijn de minimumlonen wel verhoogd. Maar verdien je net iets meer dan het minimumloon? Dan krijg je er helaas niks bij. Over deze groep medewerkers maken we ons zorgen. Daarnaast ligt de vergoeding voor reiskosten nog steeds op tien cent per kilometer. Dit is landelijk geregeld voor alle sociale ontwikkelbedrijven. Maar deze vergoeding dekt de kosten niet. De reiskosten worden namelijk ook steeds hoger.

Opletten

We letten daarom goed op signalen die aangeven dat mensen geldzorgen hebben. Zelf houden we de prijzen voor een warme

maaltijd in de kantines laag. En alle medewerkers kunnen gratis een stuk fruit pakken in de kantine. Ook informeren we medewerkers over de toeslag voor energiekosten. Of andere vergoedingen waar ze recht op hebben.

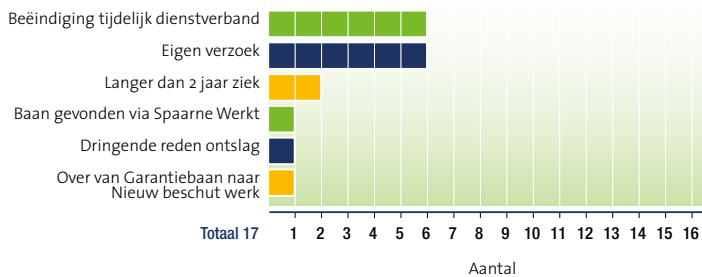
Tip

Heb je moeite om rond te komen? Ga dan eens langs bij het spreekuur van de Stichting MEE. Zij hebben veel ervaring met geldzaken. Elke week is er een spreekuur. Dit is op dinsdagochtend op de locatie in Cruquius. Daar kun je terecht met al je vragen. Je maakt een afspraak voor het spreekuur bij de receptie.

Cijfers in beeld

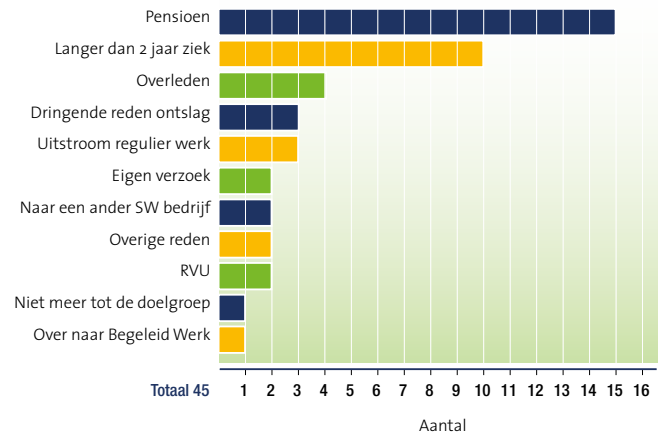
Redenen uit dienst

Doelgroep: Participatiebanen (2022)



Redenen uit dienst

Doelgroep: WSW (exclusief Begeleid werk) (2022)



WSP & bemiddeling

Veel werkgevers zoeken nieuw personeel. Terwijl het aantal werkzoekenden daalt. Uiteindelijk blijft er een groep werkzoekenden over. Zij vinden niet makkelijk uit zichzelf een baan. Of het lukt hen niet om hun baan te houden. Dit zijn de werkzoekenden die nu bij ons worden aangemeld. De vier gemeenten in Zuid-Kennemerland melden deze werkzoekenden bij ons aan.

We zien dat deze groep kwetsbaarder is dan eerst. Om een baan te vinden, moeten zij hindernissen nemen. Maar deze hindernissen worden steeds ingewikkelder. Bij onze unit WSP & bemiddeling nemen de arbeidscoaches daarom veel tijd om iemand goed te leren kennen. Op deze manier kunnen we mensen echt voor langere tijd naar werk begeleiden.

Training

De training Empowerment is een van de trainingen die werkzoekenden volgen bij ons. Empowerment betekent: mensen stimuleren om hun eigen kracht te vinden. Tijdens deze training onderzoekt de werkzoekende wat hij of zij belangrijk vindt aan een baan. Wat het beste past bij zijn of haar kwaliteiten. Ook leert de werkzoekende om zichzelf te presenteren. En wat je van een werkgever mag verwachten.

Maar ook wat een werkgever verwacht van een werkzoekende. Daarnaast komt ook het opstellen van een cv aan bod. En er wordt geoefend met het voeren van een sollicitatiegesprek. Vaak gaat een werkzoekende ook naar een werk-



ervaringsplek. Dat is een soort stageplek. Daar bouwen ze werkritme op. En ze doen ervaring op. Zo'n werkervaringsplek kan bij Spaarne Werkt zijn of bij een werkgever.

Fit voor werk

We noemen iemand werkfit als hij klaar is voor bemiddeling naar werk. Bemiddelen betekent: met elkaar in contact brengen. De werkzoekende is dus klaar om contact te leggen met een werkgever.

De adviseurs van het WSP brengen werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact. WSP staat voor: Werkgevers-Servicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond. De adviseurs kennen de werkzoekende goed. Ze weten precies welke kwaliteiten de werkzoekende heeft. Maar ook welke werkplek het beste past. Daarnaast weten de adviseurs veel van de werkgevers die nieuw personeel zoeken. Ze kennen het bedrijf en ze begrijpen welke medewerker het bedrijf zoekt. Onze adviseurs bemiddelen daarom vaak met succes. In 2022 heeft Spaarne Werkt 235 mensen aan een betaalde baan geholpen. In totaal zijn 670 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in beeld geweest bij Spaarne Werkt.

Jobcoaching en subsidie

Als het nodig is, bieden we soms ook jobcoaching. Werkzoekende en werkgever krijgen dan begeleiding op de werkvloer. Dit vergroot de kans op een lange samenwerking tussen werknemer en werkgever. Werkgevers die een medewerker aannemen, kunnen soms een subsidie krijgen. Dit heet een loonkostensubsidie. De WSP-adviseur informeert de werkgever over deze en andere regelingen waar hij gebruik van kan maken.

Mensen stimuleren om hun eigen kracht te vinden



Marion Veldema
Afdeling:
Parkeerbeheer
Unit: Diensten
Locatie: Haarlem

Interview

“Heeft u een momentje, ik word zo afgelost door een collega. Dit is een bewaakte fietsenstalling, dus die kan ik niet onbeheerd achterlaten,” legt Marion Veldema uit als ik me meld bij de balie. Marion is medewerker bij parkeerbeheer van de fietsenstallingen op de Botermarkt, in de Smedestraat en in de Tempeliersstraat in het centrum van Haarlem.

Klanten

De fietsenstalling is een veilige haven voor de tweewielers van bewoners, mensen die in de stad werken, winkelend publiek, scholieren, uitgaanspubliek en toeristen. “Op donderdagavond komt er veel publiek dat geniet van het culturele aanbod in de stad. Vrijdag-

De gastvrouw *‘Ik blijf altijd vriendelijk en dat werkt goed’*

avond is weer heel anders. Dat kan pittig zijn, want dan heb je vooral te maken met mensen die uitgaan en soms kunnen die bij terugkomst in de stalling wat (te) uitbundig zijn in hun gedrag. Op zaterdag overdag is er weer veel winkelend publiek.”

Beleefd

“Ik werk volgens een vast rooster dag- en avonddiensten, nachtdiensten en oproepdiensten. Ik sta m’n mannetje, hoor. Ik blijf altijd vriendelijk en dat werkt goed. Ook bij die enkeling die misschien iets te veel op heeft, die is dan als was in m’n handen. Als het even kan, begeleid ik zo iemand naar de fiets, zodat hij of zij niet valt over de gestalde scooters. Het is een baan met veel vrijheid en grote verantwoordelijkheid. Om op drukke momenten alles in de gaten te kunnen houden, moet je ogen van achteren en van voren hebben.”

Leerzaam

“De vaste klanten leer je soms een beetje kennen. Ik ontmoette eens een kunsthistoricus, die met een tafeltje en projector had rondgereisd. Hij vroeg of ik even op wilde oppassen, terwijl hij alvast één van beide naar huis bracht. Zo kwamen we in gesprek en leerde ik iets over kunstgeschiedenis.”


Waakzaam

Marion verstrekt tickets die recht geven op een plek in de bewaakte stalling. Ze begeleidt de klanten naar een geschikte plaats en ze zorgt ervoor dat de stalling er schoon en netjes uitziet. “Regelmatig loop ik een rondje door de stalling. Zo vond ik eens een polstasje met daarin alles wat je niet kwijt wilt raken, zoals pasjes en waardevolle papieren. Later bleek het van een groepje Zwitserse toeristen te zijn, maar omdat we

ze toen niet konden achterhalen, heb ik het tasje achter slot en grendel opgeborgen. Toen de groep een paar dagen later navraag kwam doen, kon ik ze vertellen dat ik het polstasje veilig had gesteld. Ze waren me enorm dankbaar voor mijn oplettendheid.”

Mannenwereld

“Ik heb het hier goed naar m’n zin. De meeste van m’n collega’s zijn mannen. Ze zijn vaak recht voor z’n raap, maar ze zijn ook heel zorgzaam voor me. Als je ze nodig hebt, dan staan ze er. Wel moet je de werktijden in de gaten houden. Door omstandigheden kan het weleens uitlopen, bijvoorbeeld omdat een klant z’n fiets niet kan vinden of iemand is iets verloren. Er gebeurt altijd wel wat en voor je het door hebt, ben je regelmatig later thuis. Maar werk is werk, en privé is privé.”

 Op 1 januari 2022 begonnen we als nieuw bedrijf. Halverwege 2022 heb ik me daarbij aangesloten. Voor wie mij nog niet kent: ik heb Gert Geensen opgevolgd als Manager HRM. Gert geniet nu verdiend van zijn pensioen.

Vier organisaties zijn samen verdergegaan als één bedrijf. Dat klinkt simpel. Maar daar gaat veel nadenken aan vooraf. Over vragen zoals: Wat is onze taak? Hoe ziet ons bedrijf eruit? En: wat is onze manier van werken? Het antwoord op deze vragen hebben we vastgelegd in onze missie, visie en aanpak. Dit is ons kompas: waar we voor staan en hoe we dit gaan doen.



Daar horen ook uitdagingen bij. Uitdagingen zijn zaken waar we mee te maken krijgen. Het oplossen van uitdagingen is leuk, want daar groei je van. Ik zie vier uitdagingen. De eerste is: het aanpassen van het werk aan mensen. Hiervoor is het belangrijk dat we zoveel mogelijk verschillende soorten werk kunnen aanbieden. En dan de tweede uitdaging. Deze is dat we nóg meer een bedrijf worden waar jezelf ontwikkelen logisch is. De derde uitdaging is: ervoor zorgen dat medewerkers zo lang mogelijk aan de slag blijven. De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers stijgt. Maar voor onze Wsw-medewerkers geldt ook de pensioenleeftijd die in de wet staat. En dat vraagt veel van ze. Tot slot onze vierde uitdaging. En dat is dat we graag een fijne en moderne werkgever willen zijn voor iedereen.

Veel uitdagingen gaan over arbeidsontwikkeling. Dit is het ontwikkelen van eigenschappen. Je doet dit om zo lang mogelijk aan het werk te blijven. Op een gezonde en prettige manier. Vergelijk dit maar met het klimmen of dalen op een ladder. De een gaat een trede omhoog, de ander gaat een trede omlaag. Voor iedereen komt het moment dat je beter een stapje terug kunt doen. Zo kun je zo lang mogelijk fit aan de slag blijven.

Maar als je vaak moe uit je werk komt, is er iets niet goed. We moeten daar op letten. Dit staat ook in het onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers. Medewerkers geven ons gemiddeld het cijfer 7,3. Ze zijn blij met hun werk en ze hebben fijne collega's. En ze zijn ook fit genoeg. Maar ze geven ook aan dat we moeten opletten dat de energie van medewerkers goed is verdeeld. Werken kost energie. Maar na het werk moet er ook energie overblijven voor andere dingen in ons leven. We gaan bedenken hoe we dit aanpakken. Samen met de andere uitdagingen. Genoeg te doen. Aan de slag dus!

Annet Beentjes
Manager HRM

Een bedrijf worden waar jezelf ontwikkelen logisch is...

Datalekken en privacy

Je stuurt op je werk een e-mail naar de verkeerde persoon. Jouw laptop wordt gestolen. Of je raakt je werktelefoon kwijt. Dit kan ons allemaal overkomen. Maar wist je dat dit voorbeelden zijn van een datalek?

Bij een datalek lekt er beveiligde informatie uit naar de buitenwereld. Bijvoorbeeld naar mensen die niks te maken hebben met deze gegevens. De gegevens zijn niet voor hen bedoeld, want ieder mens heeft recht op privacy.

Meldplicht

Een datalek moet je melden bij onze medewerker Frank Duyne. Hij is functionaris gegevensbescherming. Waarom moet je dit melden? Omdat het verlies van je werktelefoon of laptop nadelen kan hebben voor mensen. Anderen kunnen er bijvoorbeeld misbruik van maken. Als dit zo is, dan moet ons bedrijf dit melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Het AP controleert organisaties in Nederland hierop.

Soorten datalekken

In Nederland wordt er elk jaar twintigduizend keer een datalek gemeld bij het AP. Onze functionaris gegevensbescherming heeft in 2022 twee meldingen ontvangen van een mogelijk datalek. Het was niet nodig om deze door te geven aan het AP. Dit komt dan bijvoorbeeld omdat de ICT-afdeling de simkaart van de verloren telefoon heeft geblokkeerd.

Phishing

Een datalek kan ook komen door phishing of een cyberaanval. Bij phishing sturen criminelen een e-mailbericht. Ze doen zich voor als medewerkers van een bank of een internetprovider. Zo proberen ze jouw creditcardnummer of het nummer van je bankrekening in handen te krijgen. Bij een cyberaanval proberen criminelen programma's te plaatsen op het ICT-netwerk. Deze programma's beschadigen het netwerk. Helaas gebeuren deze dingen. Dus moeten we daar goed op letten. Daarom doet wij er alles aan om onze gegevens goed te beschermen.



Wat zijn persoonsgegevens?

Persoonsgegevens zijn bijvoorbeeld je naam, adres en telefoonnummer. Maar ook je bsn-nummer. Of de gegevens die in de Wsw-indicatie staan. Veel organisaties gebruiken persoonsgegevens. Ze wisselen deze gegevens uit met andere organisaties.

Wat is de AVG?

In de AVG staan de belangrijkste regels over het opschrijven van persoonsgegevens. En over het omgaan met deze gegevens. AVG staat voor: Algemene verordening gegevensbescherming.

Melding

Een melding van een datalek moet per mail naar: fg@spaarnewerkt.nl .



Beoordeling

We beschermen onze gegevens bijvoorbeeld met een Data Protection Impact Assessment (DPIA). Dit is een beoordeling hoe we omgaan met persoonsgegevens. Frank Duyne is onze functionaris gegevensbescherming. Hij voert een DPIA uit. Daarin beoordeelt hij bijvoorbeeld om welke persoonsgegevens het gaat. En met welk doel deze in onze systemen worden gezet. Hij kijkt ook welke maatregelen Spaarne Werkt neemt om de persoonsgegevens te beveiligen. En of we niet meer persoonsgegevens opslaan dan we nodig hebben. Het is mogelijk dat het omgaan met persoonsgegevens een hoog risico oplevert voor de betrokkenen. In dat geval is Spaarne Werkt verplicht een DPIA uit te voeren. Dit staat in de privacywetten.

Dit jaar heeft Frank Duyne een DPIA gedaan voor de camera's in de bussen. Deze bussen brengen en halen onze medewerkers naar en van hun werk. Op dit moment zitten er geen camera's in de bussen. Maar er wordt wel over nagedacht. Met DPIA kijkt Frank of er risico's zitten aan het plaatsen van camera's in de bus. Zoals hoe het zit met de privacy van medewerkers. Als er toch camera's komen, dan adviseert hij hoe Spaarne Werkt daar mee moet omgaan. Frank kijkt daarvoor ook naar de privacywetten. Want daarin staat hoe dit moet. De resultaten van de DPIA stuurt hij vervolgens naar de directie en het management. Ook geeft hij aanbevelingen. Bijvoorbeeld als hij denkt dat het doel ook op een andere manier kan worden bereikt. Trouwens, voor het plaatsen van camera's is instemming nodig van de Ondernemingsraad.

Register

Spaarne Werkt is een nieuwe organisatie. Daarom heeft Frank Duyne ook het register van verwerkingsactiviteiten gecontroleerd. Een register is een lijst. In deze lijst staat met welk doel we gegevens in onze systemen zetten. Maar ook van wie we de gegevens opschrijven. Of dit bijvoorbeeld klanten zijn of medewerkers. In dit register staat ook hoelang Spaarne Werkt persoonsgegevens bewaart. Maar ook wie de gegevens ontvangt. En of we de gegevens binnen of buiten Europa bewaren.

Matrix

De functionaris gegevensbescherming heeft nog een controle uitgevoerd. Namelijk van de autorisatie-matrix. Autorisatie betekent: iemand toestemming geven om iets te mogen doen. Een matrix is een soort tabel. In een autorisatie-matrix staat wat een medewerker mag doen met welke persoonsgegevens. Of wie toestemming heeft om in een bepaalde ruimte te komen. Deze toestemming noem je rechten. Er zijn rechten om alleen iets te lezen. Maar ook rechten om iets te bewerken, aan te passen. Met zo'n matrix kun je goed zien of onze organisatie volgens de AVG werkt. Het is ook heel handig. Bijvoorbeeld als een medewerker uit dienst gaat. Met de matrix zie je direct welke rechten de medewerker had. Je kunt dan deze rechten intrekken, want die heeft hij niet meer nodig.

Tropical party

We mochten in 2022 eindelijk weer het (tweejaarlijkse) personeelsfeest organiseren. Bijna 400 collega's genoten van de Tropical party in de Lichtfabriek. Vanwege privacy zijn de foto's alleen voor intern gebruik.



Ik wil perspectief

In juni mocht de afdeling Leerwerk-bedrijven (voorheen Perspectief) weer diploma's uitreiken aan een aantal leerlingen. Sommigen stromen door naar vervolgopleidingen en anderen zijn bij werkgevers gaan werken.



At your service

Voor het eerst in drie jaar (Corona!) konden wij de kerstpakketten voor onze medewerkers weer zelf inpakken. Veertig collega's uit management, staf en ondersteuning staken de handen uit de mouwen.

Blijven ontwikkelen

Leren en ontwikkelen zit in ons dna. Elk jaar zijn er weer vele collega's die een training of opleiding volgen en met succes afronden. Hier een groep die het VCA-certificaat heeft behaald.

De gevangenis in

Wij zijn partner in het regionale Werkgevers Servicepunt. Onze afdeling WSP & bemiddeling was betrokken bij een oriëntatie-bijeenkomst over werken in de ICT-sector. Plaats van samenkomst: de hippe, unieke Koepel in Haarlem (voorheen de gevangenis).





Drie voorbeeld-werkgevers

Wij zijn nauw betrokken bij de regionale Participatieprijs werkgevers. In november stonden drie voorbeeld-werkgevers in de finale. Molano, The Giftmakers en Fenicks spannen zich alle drie heel erg in voor inclusief werkgeven. Spaarne Werkt en het Werkgevers Servicepunt werken met plezier en succes met hen samen. Fenicks ging er uiteindelijk met de prijs vandoor.



Wat een bedrijf

In juni organiseerden wij een informatiebijeenkomst voor raadsleden van de vier gemeenten. Wij zijn hun eigen participatiebedrijf. De meeste deelnemers kenden ons bedrijf nog niet. Allemaal waren ze onder de indruk van onze inspanningen voor de arbeidsmarkt.



Mee doen in de samenleving

In april was er weer een live editie van de regionale Participatiemarkt. Ons bedrijf is een van de initiatiefnemers. We organiseren het met de bibliotheek en de gemeenten. Meer dan 1.000 bezoekers konden zich oriënteren op alle mogelijkheden om mee te doen in de samenleving.

Colofon

**Sociaal jaarverslag over 2022 van Spaarne Werkt,
participatiebedrijf voor de regio Zuid-Kennemerland.
Informatieve uitgave voor medewerkers en
stakeholders van Spaarne Werkt.**

Productie

TEKSTEN:	Cindy Rodenburg, OR, e.a.
FOTOGRAFIE:	Judith Buijze-Cappon, Joyce Goverde, Adam van Noort, eigen medewerkers, e.a.
VORMGEVING:	TT Ontwerp Haarlem
STATISTIEKCIJFERS:	Afdeling HRM
GRAFISCHE PRODUCTIE:	Spaarne Werkt Grafisch
PRODUCTIEBEGELEIDING:	Afdeling Communicatie
VERSPREIDING:	Business Post Kennemerland
DRUKOPLAGE:	1.250 stuks

Dank aan alle betrokkenen bij de inhoud, productie en verspreiding van deze uitgave.

Copyright©

De uitgever behoudt zich alle rechten voor. Aan de inhoud van dit jaarverslag is uiterste zorg besteed, maar de uitgever kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid.

Contact

Spaarne Werkt
Spieringweg 835, 2142 ED Cruquius
Postbus 297, 2130 AG Hoofddorp
023 54 34 767
info@spaarnewerkt.nl
www.spaarnewerkt.nl



Spaarne Werkt

Verbindt mens en werk



Spaarne **Werkt**

Verbindt mens en werk

Medewerkers
vinden

Werk
uitbesteden

Werk
vinden

Opleiding
vinden

Spaarne Werkt is het participatiebedrijf van de gemeenten Haarlem, Heemstede, Bloemendaal en Zandvoort. Wij richten ons op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Spaarne Werkt schakelt tussen ontwikkelen, leren en werken. Wij willen dat onze medewerkers volwaardig mee doen op de arbeidsmarkt. Bij ons werken is méér dan gewoon werken.

Spaarne Werkt kan helpen bij: Medewerkers vinden, Werk uitbesteden, Werk vinden en Opleiding vinden. Met ons samen werken is méér dan gewoon samenwerken.

Spaarne Werkt heeft 900 gemotiveerde medewerkers. Zij werken voor tevreden werkgevers en opdrachtgevers. Met hen samenwerken is méér dan gewoon samen werken.

**Onze maatschappelijke functie:
mens en werk verbinden**

www.spaarnewerkt.nl



Spieringweg 835
2142 ED Cruquius
023 5434820
info@spaarnewerkt.nl