



**Sociaal jaarverslag 2019**

## Voorwoord

WerkSaam is en blijft in ontwikkeling. Eind 2019 zit de eerste 5 jaar van ons bestaan er op. Daar gaan we in 2020<sup>1</sup> aandacht aan besteden. Voor het zover is, kijken we in dit sociaal jaarverslag terug op 2019.

Met het sociaal jaarverslag legt WerkSaam verantwoording af voor het gevoerde sociale beleid in het afgelopen kalenderjaar. Het is een beleidsinstrument voor de organisatie en een belangrijk informatiedocument voor de ondernemingsraad.

Voor mij als directeur was 2019 weer een bijzonder jaar, waarin heel veel is gebeurd. Het gaat goed met WerkSaam. We helpen veel cliënten aan het werk, hebben de taakstelling beschut werken volbracht en draaien financieel goed. Daarover rapporteren we meerdere malen per jaar aan onze opdrachtgevers, de gemeenten. Maar er gebeurt meer bij WerkSaam. Er is dit jaar veel geïnvesteerd in de eigen organisatie door het HR-beleid voor een groot deel vorm te geven. Er is meer verbinding gecreëerd tussen stafmedewerkers en Wsw'ers/beschut werkers door gezamenlijke bijeenkomsten. Bijvoorbeeld in het kader van BeweegSaam. En we delen informatie op Wi, ons WerkSaam Intranet.

2019 was ook het jaar om alvast vooruit te kijken naar de komende 5 jaar. We hebben daarom een nieuwe strategische visie opgesteld. Daarmee willen we onze maatschappelijke impact verder vergroten en anderen, met name werkgevers in de regio, uitdagen om met ons mee te (blijven) doen. Technologische ontwikkelingen helpen ons om de dienstverlening verder te verbeteren. Dit alles met medewerkers die er klaar voor zijn!

Als laatste wil ik toch nog even benoemen dat alle dingen die we doen bij WerkSaam in een hele goede samenwerking gaan met de ondernemingsraad. Ik waardeer hun positief kritische houding en bijdrage aan onze organisatie.

### Marjolijn Dölle

Algemeen directeur WerkSaam Westfriesland



---

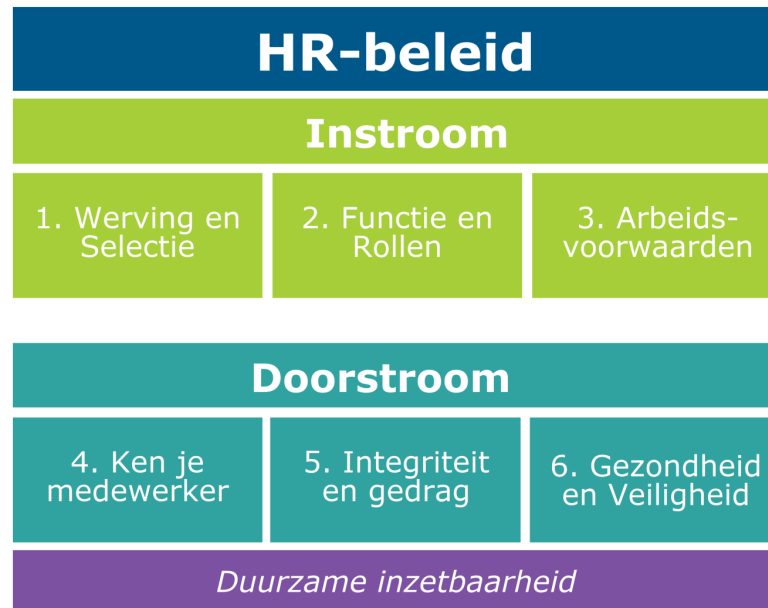
<sup>1</sup> Door het Corona virus is het lustrumprogramma grotendeels komen te vervallen.

## Inhoud

Voorwoord.....	2
Inleiding.....	4
1. Over WerkSaam.....	5
1.1 Missie, visie, opdracht en kernwaarden.....	5
1.2 Hoe ziet onze organisatie er uit?.....	5
1.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies.....	6
2. Nieuw HR-beleid.....	10
3. Instroom: werving en selectie.....	11
3.1 Werving.....	11
3.2 Selectie.....	12
4. Instroom: functie/rollen.....	13
4.1 Van functies naar rollen voor stafmedewerkers.....	13
4.2 Functiehuis vernieuwen voor de Wsw-medewerkers.....	14
5. Instroom: arbeidsvoorwaarden.....	15
5.1 Arbeidsvoorwaarden: Beloningsregeling.....	15
5.2 Arbeidstijdenregeling.....	15
5.3 SW in beeld.....	16
5.4 Voorbereiden Wnra.....	16
5.5. Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).....	17
5.6 Vastgestelde regelingen in 2019.....	18
6. Doorstroom: duurzame inzetbaarheid.....	20
6.1 Doorstroom: ken je medewerker.....	22
6.1.1 Doorstroom: Ken je medewerker, wie zijn wij in cijfers.....	22
6.1.2 Doorstroom: ken je medewerker: het Ontwikkelgesprek.....	24
6.1.3 Doorstroom: ken je medewerker: ontwikkelplannen Wsw.....	25
6.1.4 Doorstroom: ken je medewerker: meer persoonlijke aandacht.....	25
6.1.5 Doorstroom: ken je medewerker: opleidingen.....	26
6.1.6 Doorstroom: ken je medewerker: talentontwikkeling en loopbaanmogelijkheden.....	27
6.1.7 Doorstroom: ken je medewerker: generatiepact.....	28
6.2 Doorstroom: Integriteit en gedrag.....	29
6.3 Doorstroom: gezondheid & veiligheid.....	31
6.3.1 Arbeidsomstandigheden.....	31
Bijlage 1: Lijst met adviesaanvragen en instemmingsverzoeken aan de Ondernemingsraad.....	37

## Inleiding

Het eerste sociaal jaarverslag van WerkSaam over 2018 is goed ontvangen. Dat legt de lat hoog voor dit jaar. In 2019 is zoveel gebeurd en gedaan, dat het vullen van dit verslag niet veel moeite kostte. Met name op het gebied van personeelszaken of HR is veel opgepakt, uitgewerkt of in gang gezet. Onderstaand overzicht is daarbij onze leidraad.



### Leeswijzer

In dit sociaal jaarverslag gaan we eerst kort in op wie we zijn en waar WerkSaam voor staat. Vervolgens gaan we aan de hand van de onderwerpen die in het nieuwe HR-beleid aan bod komen, zowel terugkijken op 2019 als al een beetje vooruitkijken naar 2020. Dit loopt een in elkaar over omdat we twee jaar hebben genomen voor de vormgeving van het nieuwe HR-beleid.

Zo leggen we verantwoording af over 2019, maar slaan we ook meteen een brug naar toekomstig beleid.

Dit jaarverslag gaat vooral over wat we intern bij WerkSaam doen. Maar het gaat natuurlijk uiteindelijk om het maatschappelijke effect dat we hiermee creëren. Een voorbeeld hiervan is het feit dat we de taakstelling voor beschut werken hebben volbracht. Het bieden van werk draagt bij aan een zinvolle dagbesteding, meer eigen waarde, minder schulden, minder overlast, minder eenzaamheid en ga zo maar door. Dat is de waarde van werk. En dat gunnen we iedereen in Westfriesland!



# 1. Over WerkSaam

## 1.1 Missie, visie, opdracht en kernwaarden

### Opdracht

Onze opdracht is om de verschillende doelgroepen van WerkSaam aan het werk te houden of naar werk toe te bemiddelen. Het gaat om mensen met een Wsw-dienstverband of beschut werk, bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Onze doelstellingen zijn:

- het beperken van de kosten van uitkeringen
- het ontwikkelen van cliënten en medewerkers
- het bevorderen van de uitstroom van cliënten naar regulier werk
- zorgen voor de aanpak van laaggeletterdheid

De talenten van mensen en de wensen van de werkgever staan centraal. Het doel van WerkSaam is vooral passend werk te vinden. Regulier werk waar dat kan en beschut werken waar het nodig is. Onze opdracht vervullen we vanuit onze missie en visie, met onze kernwaarden.

### Onze missie

*Wij staan voor werk, ontwikkeling en inkomen. Wij begeleiden mensen naar de arbeidsmarkt.*

### Onze visie

*Wij geloven dat werken loont en gaan ervoor dat iedereen meedoet. WerkSaam maakt dit mogelijk door maatwerk te leveren op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en inkomensondersteuning.*

### Onze kernwaarden

<b>Open</b>	open en transparant in alles wat we doen
<b>Ondernemend</b>	resultaat behalen
<b>Professioneel</b>	kwalitatieve dienstverlening
<b>Verbindend</b>	samenwerken met partners, om met elkaar één doel te bereiken

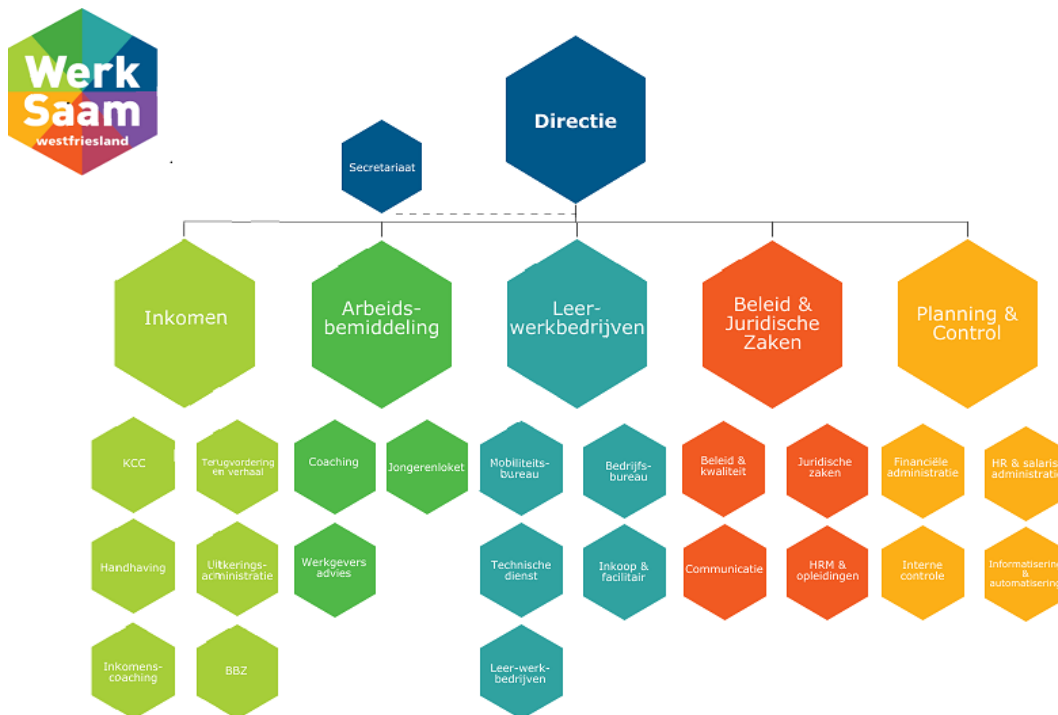
## 1.2 Hoe ziet onze organisatie er uit?

### Wie zijn de WerkSaam-medewerkers?

De stafmedewerkers van WerkSaam zijn professioneel en weten wat er speelt in de organisatie en in de samenleving. Zij voelen zich verbonden aan de doelen en de visie.

Wij werken in een cultuur van vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid. In een jonge en lerende organisatie. De organisatie ziet er als volgt uit<sup>2</sup>:

### Organogram WerkSaam Westfriesland



Onze organisatie is in 2019 ingrijpend gewijzigd. De ontwikkelcoaches gingen van de leerwerkbedrijven over naar de afdeling Arbeidsbemiddeling. Ook de medewerkers van het jongerenloket verhuisden van Beleid & JZ naar dezelfde afdeling.

### 1.3 Bestuur, overlegvormen en adviesorganen

#### Dagelijks bestuur en algemeen bestuur

Ons dagelijks bestuur bestaat uit portefeuillehouders van de 7 Westfriese gemeenten:

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



<sup>2</sup> Het bovenste deel van het plaatje is het formele organigram (directie, secretariaat en 5 afdelingen). Daaronder staat ter informatie welke onderdelen onder de verschillende afdelingen vallen.

De leden van het dagelijks zitten ook in het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur bestaat verder uit:

De heer A. Kalthoff	Gemeente Opmeer
De heer D. Kuipers	Gemeente Medemblik
Mevrouw Y. Roos Bakker	Gemeente Drechterland
Mevrouw E. Heutink-Wenderich	Gemeente Enkhuizen
De heer A. Helling	Gemeente Hoorn
De heer B. Nootebos	Gemeente Stede Broec
De heer J. Franx	Gemeente Koggenland



### Het Georganiseerd Overleg

Binnen WerkSaam kennen we 2 overlegvormen : het georganiseerd overleg (GO) en de ondernemingsraad (OR). Het GO (overleg van ons bestuur met de vakbonden) komt bijeen als er onderwerpen zijn die niet (volledig) geregeld zijn in de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR/UWO) en de uitwerkingsovereenkomst van WerkSaam verloning staf. Dit jaar stond op de agenda:

- Het nieuwe belonen
- Beschut werken en het uitblijven van landelijke arbeidsvoorwaarden
- De WNRA (Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren)
- De toekomstige rol van het GO (in relatie tot de nieuwe CAO)
- 2<sup>e</sup> evaluatie van het generatiepact
- Vrije dagen/sluiting gebouw voor 2020 (dag na hemelvaart en 5 mei)

### De ondernemingsraad

De OR komt op voor de belangen van WerkSaam als organisatie en onze medewerkers. De OR heeft 15 leden. Om het vele werk goed te kunnen doen, heeft de OR commissies en werkgroepen ingesteld. Voorbeelden zijn de ARBO-commissie en de Financiële commissie.

Bijlage 1 vermeldt alle OR-adviezen en reacties op instemmingsverzoeken uit 2019 .

### Cliëntenraad WerkSaam

Naast de OR en het GO heeft WerkSaam een cliëntenraad, die het bestuur adviseert over het

**Wij zijn de Ondernemingsraad van WerkSaam.**

 Bouke Bakker	 Jaritha Terpstra	 Harmen Mentink	 Tim Biesma
 Margreet Sijbrandij	 Marco van Gulik	 Melissa Houtsnee	 Peter Smit
 Karel van Dijk	 Lex Siero	 Stuart Bel	 Silvester Agterberg
 Minette Visser	 Dirk Walters	 Cock Bogaarts	
 Paulien Tichelaar Ambtelijk secretaris OR geen OR lid	 OR		

Wij willen een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers. En daarbij houden wij ook rekening met het belang van WerkSaam.

Heb je een vraag of ben je benieuwd wat wij allemaal doen?

Vraag het ons af mail naar: [or@werksaamwf.nl](mailto:or@werksaamwf.nl)

beleid. De cliëntenraad kent een eigen meetlat bij het beoordelen van beleidsvoorstellen en toetst op:

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



**Cliëntenraad  
WerkSaam WF**

De raad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten van de 7 gemeenten. In 2019 bestond de cliëntenraad uit:

Linda Reuvers (vicevoorzitter)	Janny Meijer (tot mei 2019)
Cindy Samson (tot mei 2019)	Frits Samuels (tot juli 2019)
John Jones	Sylvia van de Klundert
Corina Schoenmaker	Cor Schoens
Geert Veldhuis	Bas Walraven
Zahira Zerp	Cees van Deelen (vanaf februari 2019)
Anita Angevare (vanaf juni 2019)	Sebastiaan Hol (vanaf september 2019)

Onafhankelijk voorzitter: Henk Verreijen (tot juni 2019)/Elly Deutekom (vanaf augustus 2019)



De cliëntenraad neemt ook deel aan bijeenkomsten en projectgroepen. Bijvoorbeeld de projectgroep Arbeidstijdenregeling en de projectgroep cliënt-tevredenheidsonderzoek.

Het jaarverslag van de cliëntenraad over 2019 staat op de website van WerkSaam.

### **Vertrouwenspersonen**

WerkSaam heeft in totaal vier vertrouwenspersonen, twee interne (M en V) en twee externe (M en V). In 2019 zijn alleen de 2 interne vertrouwenspersonen benaderd door medewerkers van WerkSaam. De volgende onderwerpen kwamen aan de orde:

- Verzoek om bijwonen van een gesprek met leidinggevenden (2 verzoeken)
- Hart luchten op privé gebied (15 gesprekken)
- Pesten (3 gesprekken)
- Discriminatie (2 gesprekken)

Geen één situatie heeft zich tot een formele klacht ontwikkeld.

### **Hoor- en Adviescommissie en Geschillencommissie Bezwaarschriften**

Deze onafhankelijke commissie behandelt de bezwaar- en geschilsschriften van de medewerkers bij WerkSaam. De commissie adviseert ons dagelijks bestuur.

De commissie bestaat uit:



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

In 2019 heeft de commissie één bezwaarschrift behandeld. Het ging om de plaatsing van een stafmedewerker op een functie en het intrekken van de waarnemingstoelage.

### Klachten

Iedereen kan mondeling, zowel persoonlijk als telefonisch, schriftelijk of digitaal een klacht indienen over een medewerker van WerkSaam.

In onderstaande tabel staat het aantal klachten in 2019 en in voorgaande jaren.

Klachten	2019	2018	2017	2016
Klachten betreffen voornamelijk bejegening	40	42	32	48
Niet geregistreerd	14	16	11	11

In 2019 zijn 54 klachten ontvangen. Van deze klachten zijn 14 klachten niet geregistreerd. Deze klachten/meldingen zijn gericht tegen een besluit waar tegen bezwaar/beroep mogelijk is (deze worden dan behandeld door de afdeling Juridische Zaken als bezwaar). Of het zijn meldingen die gaan over beleid of op zaken waarvoor WerkSaam niet bevoegd is. Verder is er ook anoniem een melding gedaan. Volgens het reglement zijn deze klachten niet ontvankelijk.

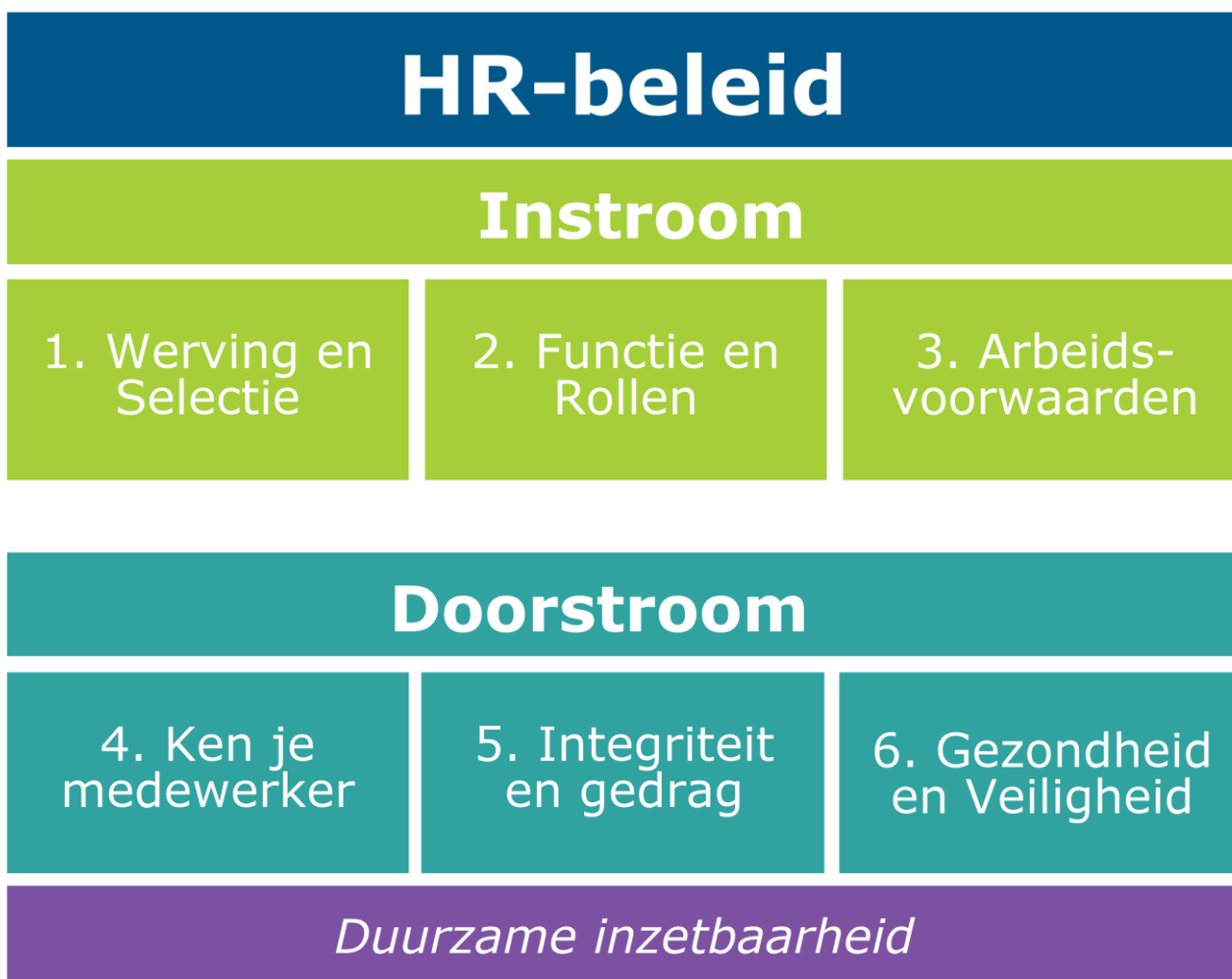
Van de 40 geregistreerde klachten gingen 25 klachten over bejegening (bijvoorbeeld communicatie met de coach, bereikbaarheid). De andere 15 klachten gingen zowel over de inhoud als over bejegening (bijvoorbeeld korten op uitkering met een klacht over de coach).

In 2019 is 1 klacht behandeld door de Nationale ombudsman. Deze klacht is in goed overleg tussen de cliënt en de leidinggevende van de betrokken afdeling afgerond.

### Klokkenluidersregeling

Op grond van de regeling 'Melding vermoeden misstanden' kunnen meldingen intern en extern gedaan worden. Deze regeling was in 2019 nog niet formeel vastgesteld. Er zijn dan ook dit jaar geen meldingen geweest.

## 2. Nieuw HR-beleid



Eind 2018 is gestart met het maken van nieuw HR-beleid. HR-beleid dat beter past bij een organisatie die leren en ontwikkelen hoog in het vaandel heeft staan. Net als bij onze cliënten, gaan we voor medewerkers uit van in-, door- en uitstroom. Ons doel is om van personeelsbeheer toe te groeien naar strategisch HR-beleid. Daarbij staan 6 thema's centraal. Duurzame inzetbaarheid loopt als rode draad die alle thema's heen.

Van personeelsbeheer naar strategisch HR-beleid is een hele stap. Dat doen we niet in één keer. In 2019 is een deel van de thema's uitgewerkt. In dit sociaal jaarverslag geven we aan wat er al gedaan is en wat volgt in 2020. We delen ook de resultaten van 2019.

Het uitgangspunt van het HR-beleid is dat we voor alle medewerkers hetzelfde beleid hebben. Alleen als de cao of de kenmerken van de doelgroep daarom vragen, wijken we af.

### 3. Instroom: werving en selectie

#### Werving en selectie

De ervaring leert dat het steeds moeilijker is om gekwalificeerd personeel te vinden. De beroepsbevolking neemt af. Opleiders leiden jongeren zo breed mogelijk op, omdat functies snel veranderen. Leidinggevendenden zijn juist op zoek naar 'plug-and-play' personeel. Maar vraag en aanbod komen niet overeen. Dat is een uitdaging op het gebied van instroom van nieuw personeel, ook voor WerkSaam.

Het beleid van WerkSaam is gericht op een leven lang leren. Medewerkers moeten zorgen dat ze up-to-date blijven. Niet alleen kennis en kunde moeten op orde blijven. WerkSaam verwacht van haar medewerkers dat ze ondernemend zijn, zelfstandig zijn, eigenaarschap nemen en verbonden zijn met de visie van de organisatie. Hier zit het probleem bij het werven van nieuw personeel. Zoeken naar het schaap met vijf poten is een onmogelijke opdracht. Veel meer moeten we, bij werving, kijken naar het werk- en denkniveau waarbij competenties een essentiële rol spelen. WerkSaam moet zich daarbij blijven inspannen om als werkgever aantrekkelijk te blijven om flexibel inzetbare en ontwikkelbare medewerkers te selecteren.

#### 3.1 Werving

Voor de werving van nieuwe medewerkers gebruiken we onze eigen netwerken, vacaturesites en sociale media. Vacatures worden gedeeld op de website, via collega HR-adviseurs in Noord-Holland Noord en via facebook, Jobbirds, Indeed, Twitter en vooral ook via LinkedIn.



The screenshot shows a LinkedIn post from the organization 'WerkSaam Westfriesland'. The profile picture is a colorful logo with the text 'Werk Saam'. The post text reads: 'Zoek jij een leuke baan? Wij zijn op zoek naar een leuke collega! #vacature #Arbeidscoach https://lnkd.in/dp5up2i'. Below the text, it shows '25 · 1 commentaar'. At the bottom of the post, there are three icons: a thumbs up for 'Interessant', a speech bubble for 'Commentaar', and a share icon for 'Delen'. To the right of the profile name, there is a '+ Volgen' button and a three-dot menu icon.

#### Vacatures

In 2019 zijn 15 vacatures vervuld (1 intern en 14 extern). Onderstaand een overzicht van de (digitale) belangstelling voor onze vacatures.

Titel van update	Aantal updates	Weergaven	Klikken	Interessant	Gedeeld	Interactiefrequentie
Voorman Groen	1	811	24	10	6	4,93%
Arbeidscoach	1	2476	302	25	11	13,69%
Teamleider leer-werkbedrijven	1	1790	171	31	13	12,01%
Arbeidscoach	1	3184	421	37	10	14,92%
Arbeidscoach	1	2141	312	24	13	16,35%
Administratief medewerker	1	1938	234	14	8	13,31%
KCC medewerker	1	1629	153	9	9	10,56%
Voorman Post	1	996	48	7	4	5,92%
Voorman Verpakken	2	2461	86	9	16	4,56%
Inkomensconsulent	1	2317	205	21	6	10,06%
Klantmanager Re-integratie	1	1447	128	11	8	10,23%
Medewerker Uitkeringsadministratie	2	2105	166	23	9	9,40%
Inkomenscoach	1	1663	139	20	9	10,16%

In 2019 zijn er 6 ambtenaren van WerkSaam, 6 stafmedewerkers van WerkSaam Verloning en 3 voormannen uit de Wsw-doelgroep uit dienst gegaan. Nieuwe stafmedewerkers komen via WerkSaam Verloning in dienst. Er zijn 28 Wsw-medewerkers uit dienst gegaan en 1 in dienst gekomen (verhuizing). Van beschut werk zijn 11 medewerkers in 2019 uit dienst gegaan, en 49 nieuwe medewerkers in dienst gekomen.

## 3.2 Selectie

In 2019 is de procedure voor selectie opnieuw bekeken en aangepast. Uit onderzoek blijkt namelijk dat in een sollicitatieprocedure vooral wordt geselecteerd aan de hand van een cv. Een korte motivatie in de mail is vaak meer dan voldoende om te beoordelen of iemand aan het vereiste werk- en denkniveau voldoet. Het gesprek, in een open, transparante setting, wordt gevoerd door de leidinggevende en een directe collega. HR zit in principe niet bij het gesprek. Uit onderzoek blijkt dat een kandidaat graag wil weten met wie hij gaat werken en wat de sfeer is. De HR adviseur maakt geen onderdeel uit van het team en heeft daarom geen rol meer bij de gesprekken.

### Inwerken wordt onboarden

Onboarden is meer dan alleen inwerken. Onboarden gaat over het mechanisme om nieuwe medewerkers de nodige kennis, vaardigheden en gedrag zich eigen te maken om insiders te worden in de organisatie. We hebben het dus niet alleen over praktische zaken, maar ook over cultuur, regels, netwerken en rollen. Hiervoor koppelen we een nieuwe medewerker aan een ervaren collega. De leidinggevende draagt zorg voor het voorstellen aan collega's, een rondleiding door de organisatie, overdracht van de belangrijkste zaken en behoeftes en voert tijdens het inwerken naar behoefte feedbackgesprekken. Daarnaast hebben we op Wi informatie beschikbaar die de nieuwe

medewerker wegwijst maakt met alle praktische zaken van het instellen van applicaties tot de veiligheidsprocedures binnen WerkSaam.

## 4. Instroom: functie/rollen



### 4.1 Van functies naar rollen voor stafmedewerkers

WerkSaam kijkt voor het nieuwe HR-beleid naar trends en ontwikkelingen, zowel op technologisch als op maatschappelijk gebied. Deze ontwikkelingen hebben invloed op de diverse werkzaamheden. Functies van vandaag, kunnen in de toekomst verdwijnen of veranderen. Dit vraagt om flexibel inzetbare medewerkers, die een leven lang leren en ontwikkelen.

Het vraagt ook om een andere kijk op functies en functiebeschrijvingen. We stappen voor de staffuncties af van de gedetailleerde beschrijvingen en gaan gebruik maken van rollen en competenties. De vier rollen zijn:



Al onze staffuncties zijn in te delen bij één van deze rollen. Medewerkers kunnen binnen hun rol andere werkzaamheden verrichten. Ze hebben immers al de competenties die



horen bij die rol. Medewerkers kunnen zich hierdoor breed ontwikkelen, zonder dat er steeds een aangepaste functiebeschrijving of waardering nodig is. Het maakt de organisatie flexibeler en aantrekkelijker om voor te werken.

In 2020 gaan we verder met de uitwerking van de rollen. Hoewel we de rollen leidend willen laten zijn en niet de functies, kunnen we de functiebeschrijvingen en waarderingen niet helemaal los laten, omdat in het arbeidsrecht nog steeds wordt uitgegaan van functiebeschrijvingen.

In 2018 is een aantal functiebeschrijvingen aangepast en of vernieuwd. In maart 2019 zijn de functiebeschrijvingen van een waarderingsadvies voorzien. Het gaat om de volgende functies:

- Kwaliteitsmedewerker
- Communicatiemedewerker
- Coördinator financieel advies en interne controle
- Teamleider financiële administratie
- Medewerker UA met seniortaken
- Administratief medewerker B&JZ
- Medewerker Inkoop & Facilitair
- Senior medewerker rapportages
- Teamleider bedrijfsbureau
- Manager P&C
- Informatieadviseur
- Applicatiebeheerder
- Div-medewerker
- Inkomensconsulent
- Teamleider Beleid & Kwaliteit

## **4.2 Functiehuis vernieuwen voor de Wsw-medewerkers**

OR-vragen hebben in 2019 geleid tot het oprichten van de projectgroep SW in beeld. In de opbouwfase van WerkSaam was er vooral aandacht voor de invoering van de Participatiewet. Wsw-beleid en de bijbehorende regelingen zijn ongewijzigd overgenomen van Op/maat. In de projectgroep zijn een aantal punten benoemd die aandacht nodig hebben. Die punten zijn:

1. Periodieke ontwikkelgesprekken voor Wsw en beschut werken
2. Het vastleggen van afspraken over indiensttreding
3. Het ontwikkelen van opleidings- en ontwikkelbeleid
4. Het vernieuwen van het functiehuis.

De eerste drie punten komen op andere plekken terug in dit sociaal jaarverslag. Op het vierde punt gaan we hier in. Het huidige functiehuis (1988) is sterk verouderd en voldoet niet meer.

In 2019 is gestart met de voorbereidingen op een nieuw en modern functiehuis. In 2020 vindt beschrijving en waardering van alle functies voor de Wsw (en beschut werken) plaats.

## 5. Instroom: arbeidsvoorwaarden

### Arbeids- voorwaarden

#### 5.1 Arbeidsvoorwaarden: Beloningsregeling

Ons beloningsbeleid was gekoppeld aan de gesprekscyclus. Jaarlijks een planningsvoortgangs- en beoordelingsgesprek. Deze gesprekscyclus is in 2019, in een pilot, vervangen door het Ontwikkelgesprek. Hierdoor is het beloningsbeleid vernieuwd gebaseerd op Het Nieuwe Belonen. In de nieuwe beloningsregeling gaat het om een eenmalige beloning die op ieder willekeurig moment in het jaar gegeven kan worden. Als dank voor een bijzondere prestatie, want daar spreekt waardering vanuit en dat motiveert. Het initiatief voor een voorstel voor een extra beloning ligt niet alleen bij de leidinggevende, maar ook bij collega's.

Het Nieuwe Belonen is gebaseerd op het voeren van het échte gesprek. Daarom is de gesprekscyclus binnen WerkSaam omgevormd naar het ontwikkelgesprek. In dit gesprek nemen medewerkers zelf de regie over hun loopbaan, waardoor hun eigen motivatie beter wordt.

Er geldt een overgangsregeling. Medewerkers die in 2018 voor het eerst een D-beoordeling hebben gehad, hadden in 2019 nog recht op een beoordelingsgesprek. Bij een tweede D hebben ze recht op een extra beloning. In 2019 vonden daarom nog 4 beoordelingsgesprekken plaats.

#### 5.2 Arbeidstijdenregeling

In 2018 is een brede projectgroep samengesteld om een nieuwe arbeidstijdenregeling te maken. Aanleiding was een gerechtelijke uitspraak over het afschaffen van betaalde pauzes voor de Wsw. Het is gelukt om tot een nieuwe regeling te komen met een minimale impact voor de medewerkers.

Vanaf 1 januari 2019 geldt een nieuwe arbeidstijdenregeling. Deze regeling is eind 2019 geëvalueerd met een enquête onder medewerkers. Uit deze enquête bleek dat de nieuwe arbeidstijdenregeling voldoet. De uitkomst van de evaluatie staat in begin 2020 op de agenda van de OR en CR.

### 5.3 SW in beeld

Zoals vermeld in paragraaf 4.2, verdient de Wsw extra aandacht . In 2019 startte de projectgroep SW in beeld. In deze projectgroep zitten leden van de OR samen met de HR-adviseurs. Samen kijken ze naar de uitvoeringspraktijk van de cao Wsw.

Naast het aanpassen van het functiehuis is er veel aandacht voor de ontwikkeling van Wsw'ers. Die was stil komen te staan. In het verleden vonden jaarlijks Dariuz assessments plaats, maar die assessments hebben niet bij alle Wsw'ers nog een toegevoegde waarde. Daar was tot nu toe niets voor in de plaats gekomen.

In 2019 hebben 107 Wsw'ers een gesprek gehad in het kader van hun ontwikkelplan.

Voor stafmedewerkers startte in 2019 de pilot ontwikkelgesprek. De bedoeling is dat in 2020 ook ontwikkelgesprekken (in aangepaste vorm) gaan starten voor Wsw'ers en beschut werkers. Uiteraard is in de gesprekken aandacht voor het werk en de productie, maar de bedoeling is dat er meer ruimte komt om ook de persoonlijke ontwikkeling en wensen te bespreken. Het nieuwe op te stellen opleidingsbeleid moet hier bij aan gaan sluiten.



Laatste punt dat door de projectgroep is opgepakt zijn de afspraken over naadloze overnames en indiensttreding bij een terugkeergarantie. Het is niet altijd duidelijk welke afspraken er vanuit de wet gelden bij een naadloze overname of bij het gebruik maken van de terugkeergarantie. De projectgroep komt in 2020 met een voorstel voor eenduidige afspraken.

### 5.4 Voorbereiden Wnra



In 2018 ging de projectgroep Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (WNRA) van start. Deze wet, met een ingangsdatum van 1 januari 2020, trekt de rechtspositie van ambtenaren zo veel mogelijk gelijk met die van werknemers in het bedrijfsleven. In 2019 heeft de projectgroep gewerkt aan onderstaande punten:

<b>Acties ter voorbereiding op de WNRA</b>
<b>Kennis verwerven van het arbeidsrecht volgens het Burgerlijk Wetboek</b> Leidinggevend, HR-adviseurs en de juridisch medewerker zijn in 2019 in het arbeidsrecht getraind.  Via posters op de gang en intranet zijn medewerkers geïnformeerd over de nieuwe wet.
<b>Vaststellen wie de nieuwe ambtenaren zijn</b> Bij WerkSaam gelden verschillende cao's. Uitgezocht is op wie de WNRA van toepassing is in 2020. Uiteindelijk gaat het alleen om de medewerkers met een aanstelling. Ook de Wsw-medewerkers zijn ambtenaar geworden per 2020. Dit heeft echter geen consequenties.
<b>Consequenties van de WNRA en de WAB<sup>3</sup> voor de status van WerkSaam Verloning</b> De WNRA en de WAB hebben geen juridische gevolgen voor WerkSaam Verloning. Vervolgens is nog gekeken naar de financiële consequenties. Zie paragraaf 5.5 over de WAB.
<b>Van aanstelling naar arbeidsovereenkomst</b> Alle ambtenaren ontvingen in december 2019 een arbeidsovereenkomst die hun aanstelling vervangt.
<b>Van lokale regelingen naar een personeelshandboek</b> Personele regelingen waar gesproken werd over de CAR UWV of ambtenaar zijn omgezet en voldoen aan de nieuwe cao SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties). De regelingen zijn gepubliceerd op Overheid.nl.
<b>Van bezwaren naar geschillen</b> De bezwarencommissie is opgeheven. WerkSaam heeft zich aangesloten bij een regionale geschillencommissie.
<b>Aansluiting bij SGO en bedrijfsvereniging</b> WerkSaam heeft zich aangesloten bij de cao SGO.

## 5.5. Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

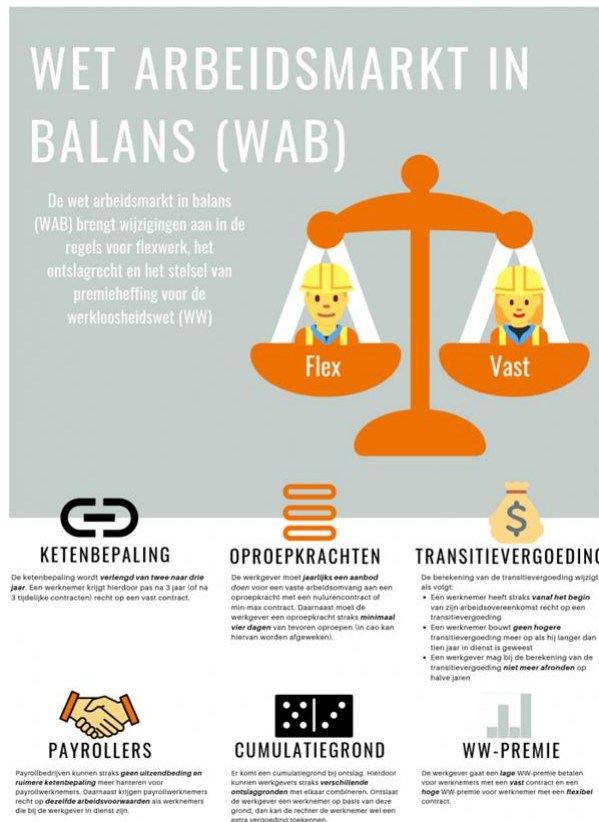
WerkSaam krijgt te maken met nog een wet die ingaat op 1 januari 2020, de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Met de WAB wil de overheid de balans te herstellen tussen vaste en flexibele contracten op de arbeidsmarkt. De wet heeft gevolgen voor het

---

<sup>3</sup> Wet Arbeidsmarkt in Balans

aannemen en/of de inhuur van personeel. Met name als het gaat om premiedifferentiatie, ketenbepaling, transitievergoeding en, arbeidsvoorwaarden payroll medewerkers.

- **Premiedifferentiatie**, er moet sprake zijn van een contract, getekend door werkgever en werknemer, voor onbepaalde tijd om gebruik te kunnen maken van een lagere ww premie in de afdracht. In het verleden werkte WerkSaam niet met een contract, maar met een brief. Begin 2020 hebben we elke medewerker een addendum opgestuurd. Wanneer het addendum getekend door beide partijen in het personeelsdossier is opgenomen, kan WerkSaam de lagere premie toe te passen.



- **Ketenbepaling**, vanaf 2020 is de ketenbepaling met een jaar verlengd van 2 naar 3 jaar. Omdat een tijdelijk contract fors duurder is, is besloten om geen gebruik te maken van de verlenging. Het is goedkoper om medewerkers zo snel mogelijk een vast contract te geven.

- **Transitievergoeding**, vanaf 2020 heeft een medewerker vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding. Met name de kosten voor het inhuren en aantrekken van tijdelijk personeel wordt daarmee duurder.

- **Zelfde arbeidsvoorwaarden**, payroll medewerkers hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de medewerker die gebonden is aan een Cao. Dit leidt er toe dat de overheid

zich toch gaat beraden op een Cao voor beschut werken.

De komst van de WAB roept de vraag op of WerkSaam Verloning nog een toekomst heeft. Heeft deze BV met alle veranderingen nog toegevoegde waarde? Alles afwegend is de conclusie dat WerkSaam Verloning voorlopig blijft bestaan als werkgever voor de beschut werkers en voor het verlonen van staf en leidinggevenden. De discussie rondom de WAB heeft er in ieder geval voor gezorgd dat de overheid zich gaat beraden op een Cao voor beschut werken.

## 5.6 Vastgestelde regelingen in 2019

Ons bestuur heeft in 2019 diverse regelingen voor medewerkers vastgesteld. De regelingen zijn vervolgens gepubliceerd op [overheid.nl](http://overheid.nl).



<b>Regeling</b>	<b>Datum DB vergadering</b>
Beleidsregel Schadevergoeding medewerkers WerkSaam	17 januari 2019
Informatiebeveiligingsbeleid Suwinet	17 januari 2019
Regeling hoe te handelen bij overlijden medewerker WerkSaam	14 februari 2019
Voorstel wijziging Regeling aanvulling Beloningsbeleid	12 september 2019
Wijziging Fietsregeling	10 oktober 2019
Regeling alcohol-, drugs- en medicijngebruik	14 november 2019
Regeling mobile devices SSC DeSom	14 november 2019
WNRA-proof maken Diverse HR-regelingen	12 december 2019
Reglement Regionale geschillencommissie	12 december 2019

## 6. Doorstroom: duurzame inzetbaarheid

### Duurzame inzetbaarheid

WerkSaam wil werk maken van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van onze collega's. Met als resultaat meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. We moeten met z'n allen langer doorwerken. Tegelijkertijd vragen economische en technologische ontwikkelingen om flexibiliteit en aanpassingsvermogen van onze organisatie. We moeten zorgen dat we fit blijven voor het steeds sneller veranderende werk en omgeving. Kortom WerkSaam is op weg naar duurzame inzetbaarheid.

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

**Ken je  
medewerker**

**Integriteit en  
gedrag**

**Gezondheid en  
veiligheid**

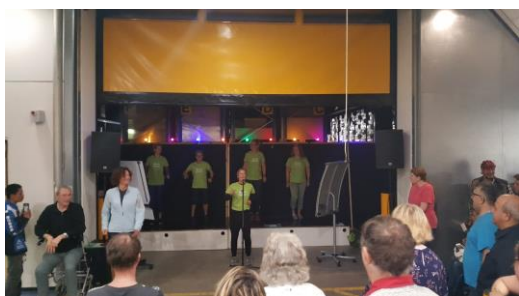
Eerst willen we ingaan op een initiatief dat we in 2019 zijn gestart om medewerkers meer te laten bewegen en gezonder te laten eten. Ook was er een initiatief om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten met een nieuw sociaal intranet.

#### **BeweegSaam**

Op 1 maart 2019 startte het project BeweegSaam. Er is een sportieve middag georganiseerd waar 100 enthousiaste collega's aan meededen met een gevarieerd aanbod van sport en spel. Bijzonder leuk was het samenspel tussen Wsw en stafmedewerkers.



Daarnaast was er de week van de vitaliteit. In deze week was er aandacht voor bewegen, ontspanning en gezonde voeding. Activiteiten in deze week waren een kwartiertje "Werksaam in Beweging" met oefeningen op muziek, lunchwandelen, dansen, een workshop over voeding, ontspanning door Yoga en een workshop empowerment. Ook werden de medewerkers getraakteerd op o.a. een smoothie, soepje, fruitsalade, versgeperst sap en snoepgroente. Dit, naast het dagelijks stuk fruit, dat altijd gratis is.



In 2019 deden we voor het eerst mee aan de landelijke "wandel naar je werk dag" en heeft een aantal collega's aan "Steptember" meegedaan en heel veel stappen geteld.

Om fietsen naar het werk te stimuleren is de fietsregeling aangepast. Medewerkers kunnen een hoger bedrag lenen en de afbetalingsperiode is verruimd van 8 naar 33 maanden. Dit maakt het voor meer medewerkers mogelijk een elektrische fiets te kopen en dus van verder weg naar WerkSaam te komen met de fiets. Mede door de speciale koopavonden van de E-bike store voor medewerkers van het Dijklander ziekenhuis en WerkSaam is er een run geweest op de fietsregeling. In 2019 is het budget voor de fietsenregeling met 39 fietsen volledig opgebruikt (15 Wsw en 24 stafmedewerkers).

Voor 2020 gaat de projectgroep BeweegSaam verder maar dan als onderdeel van duurzame inzetbaarheid.

### **Wi WerkSaam Intranet**

Wi staat voor WerkSaam intranet. Dit nieuwe intranet is een plek waar alle collega's hun dag makkelijk kunnen beginnen. Wi helpt in het werk en is leuk. Wi heeft altijd het laatste nieuws.

Iedereen kan er eenvoudig informatie delen met collega's en informatie vinden die je nodig hebt. Medewerkers bepalen voor een groot deel zelf welke informatie ze zien. Met een eigen startpagina en een eigen tijdlijn. Via Wi komt een medewerker snel bij programma's die iemand vaak gebruikt. De volgende stap is dat Wi toegang biedt tot Office 365, waardoor het een dashboard is voor het dagelijkse werk.

Uniek is dat zowel stafmedewerkers als Wsw'ers en beschut werkers Wi kunnen gebruiken. Zo heeft iedereen toegang tot dezelfde informatie. Wi is geïntroduceerd op een feestelijke bijeenkomst. Daarna kregen alle medewerkers extra hulp bij het installeren en gebruiken van Wi.



## 6.1 Doorstroom: ken je medewerker

### Ken je medewerker

Ken je cliënt is één van de belangrijke uitgangspunten van WerkSaam. Dit geldt natuurlijk ook voor onze medewerkers. Zeker als je doel is om iedereen gezond, blij, met plezier en optimaal te laten functioneren.

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

##### Kengetallen

Er werken 835 medewerkers bij WerkSaam. Hiervan hebben 746 collega's een vast dienstverband en 89 collega's een tijdelijk dienstverband. Daarnaast werkten er in 2019 gemiddeld zo'n 100 medewerkers via een payrollbedrijf bij WerkSaam.

Tabel aantal medewerkers:

Op 1 januari 2019		Op 31 december 2019,	
Per regeling AMB <sup>4</sup> , Wsw, WVambt <sup>5</sup> en Beschut:			
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
AMB	121	AMB	115
Wsw	552	Wsw	525
WVambt	98	WVambt	105
Beschut	52	Beschut	90
<b>Eindtotaal</b>	<b>823</b>	<b>Eindtotaal</b>	<b>835</b>
<b>Payroll</b>		<b>Payroll</b>	
M/V	133	M/V	108

<sup>4</sup> AMB = ambtenaren

<sup>5</sup> WVambt = ambtenaren in dienst bij WerkSaam Verloning

### Vast/tijdelijk:

Het valt op dat de flexibele schil ten opzichte van 2018 kleiner is geworden. Alle ambtenaren hebben een vaste arbeidsovereenkomst. Bij de Wsw is het aantal tijdelijke overeenkomsten op 1 januari 6 en op 31 december 3. Op 1 januari hadden 25 medewerkers van WerkSaam Verloning een tijdelijke overeenkomst en op 31 december nog 20 medewerkers.

Het aantal medewerkers bij beschut werken steeg afgelopen jaar explosief. Omdat medewerkers bij indiensttreding een tijdelijk dienstverband krijgen, is het aantal tijdelijke dienstverbanden bij deze groep wel gestegen. Op 1 januari hadden 40 medewerkers een tijdelijk dienstverband en 12 medewerkers een vast dienstverband. Op 31 december hadden 66 medewerkers een tijdelijk dienstverband en 24 een vast dienstverband.

### Parttime/fulltime:

Bij WerkSaam wordt veel parttime gewerkt. Bij de ambtenaren en beschut werkers is het aantal medewerkers dat parttime werkt het hoogst. De medewerkers via het payrollbedrijf zijn niet in deze cijfers meegenomen.

Op 1 januari 2019		Op 31 december 2019,	
Per regeling AMB <sup>6</sup> , Wsw, WVambt <sup>7</sup> en Beschut:			
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
AMB	121	AMB	115
Wsw	552	Wsw	525
WVambt	98	WVambt	105
Beschut	52	Beschut	90
Eindtotaal	823	Eindtotaal	835
Payroll		Payroll	
M/V	133	M/V	108

### Verhouding man/vrouw:

Over het algemeen werken er meer mannen dan vrouwen bij WerkSaam. Dit komt vooral door het hoge aantal mannen onder het Wsw personeel en bij beschut werken. Bij de ambtenaren zijn meer vrouwen werkzaam.

<sup>6</sup> AMB = ambtenaren

<sup>7</sup> WVambt = ambtenaren in dienst bij WerkSaam Verloning



Op 1 januari 2019		Op 31 december 2019	
Per regeling AMB, Wsw, WVambt en Beschut			
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
<b>AMB</b>	<b>121</b>	<b>AMB</b>	<b>115</b>
M	40	M	36
V	81	V	79
<b>Wsw</b>	<b>552</b>	<b>Wsw</b>	<b>525</b>
M	369	M	354
V	183	V	171
<b>WVambt</b>	<b>98</b>	<b>WVambt</b>	<b>105</b>
M	48	M	48
V	50	V	57
<b>Beschut</b>	<b>52</b>	<b>Beschut</b>	<b>90</b>
M	28	M	57
V	24	V	33
<b>Eindtotaal</b>	<b>823</b>	<b>Eindtotaal</b>	<b>835</b>

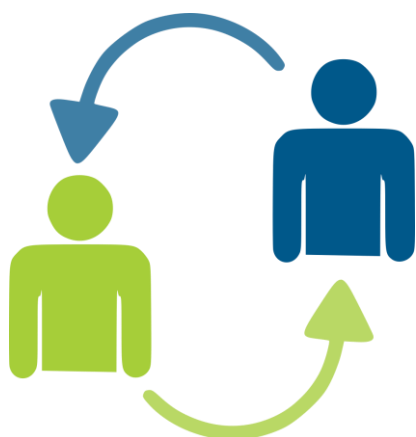
### Begeleid werken in het kader van Wsw

Via begeleid werken kunnen Wsw'ers in dienst treden bij reguliere werkgevers. Voor hen gelden de arbeidsvoorwaarden van die werkgever. Hoewel WerkSaam niet meer hun werkgever is, nemen we wel het aantal begeleid werkers op in dit sociaal jaarverslag. Dit omdat zij op grond van de Participatiewet een terugkeergarantie hebben naar de Wsw.

Op 1 januari 2019 werkten 66 begeleid werkers via WerkSaam.

Op 31 december 2019 werkten 61 begeleid werkers via WerkSaam.

### 6.1.2 Doorstroom: ken je medewerker: het Ontwikkelgesprek



Na de zomer van 2019 is gestart met een Pilot in het voeren van het Ontwikkelgesprek. Vooraf heeft iedere medewerker kunnen oefenen in een workshop. Ook leidinggevenden volgden een workshop. Het uitgangspunt van het ontwikkelgesprek is dat medewerkers doorlopend over mogelijkheden beschikken om zowel lichamelijk, geestelijk als sociaal goed te functioneren. Dit in huidig en toekomstig werk. Door de continue dialoog tussen medewerker en leidinggevende

kan beter gewerkt worden aan een balans tussen de belangen van de organisatie, de functie en de medewerker.

Afgesproken is dat de Ontwikkelgesprekken niet worden vastgelegd. Hierdoor weten we niet hoeveel gesprekken er ondertussen hebben plaatsgevonden. Door de projectgroep worden medewerkers er periodiek aan herinnerd dat zij de regie in hun ontwikkeling hebben. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk om een afspraak in te plannen voor een Ontwikkelgesprek met hun leidinggevende.

### **6.1.3 Doorstroom: ken je medewerker: ontwikkelplannen Wsw**

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

Bij WerkSaam hebben alle gedetacheerden een ontwikkelplan. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd. Voor medewerkers die intern bij WerkSaam werken is (zoals in paragraaf 5.2 aangegeven) niet in alle gevallen een actueel ontwikkelplan aanwezig.

Het is belangrijk om te blijven investeren in de ontwikkeling van Wsw- en beschut werkers. Van hun wordt, net als van de medewerkers van de staf en leiding, verwacht dat zij actief, energiek en flexibel inzetbaar zijn, en hun talenten inzetten. Van WerkSaam mogen zij ondersteuning hierbij verwachten.

Voor staf en leiding van WerkSaam is in 2019 het Ontwikkelgesprek ingevoerd. Afgesproken is om in 2020 het Ontwikkelgesprek ook voor de Wsw'ers- en beschut werkers in te zetten, maar dan in aangepaste vorm.

### **6.1.4 Doorstroom: ken je medewerker: meer persoonlijke aandacht**

De teamleiders van de leer-werkbedrijven, zijn vaak geselecteerd op hun werkervaring in productiewerk, groen of schoonmaak. Ze hebben affiniteit met de doelgroep en hebben trainingen gevolgd. Dit is niet voldoende om de begeleiding te bieden aan Wsw-ers, de nieuwe doelgroep beschut werkers en de cliënten op leer-werkstages nodig hebben.

Wsw'ers worden ouder en vragen om andere begeleiding. Bij een aantal is de focus niet meer op de ontwikkeling maar op het behoud van werk.

De begeleidingsbehoefte bij beschut werkers is weer anders dan bij de Wsw. Door de huidige arbeidsmarkt stromen bemiddelbare cliënten sneller uit. De cliënten die blijven, hebben intensievere begeleiding nodig.

In 2018 zijn positieve ervaringen opgedaan met de inzet van een jobcoach en een trajectbegeleider naast de teamleiders op de werkvloer. In 2019 is gewerkt aan een verbeterplan voor de leer-werkbedrijven. Hierbij stonden een betere begeleiding van en meer persoonlijke aandacht voor de medewerkers centraal. Dit heeft invloed op de

functies binnen het leer-werkbedrijf. In 2019 is een traject gestart waarbij MT en OR zijn geïnformeerd over het verbeterplan voor de leer-werkbedrijven. In 2020 krijgt dit plan een verdere invulling. Dit proces loopt naast de in de kadernota 2020 aangekondigde evaluatie van de leer-werkbedrijven. Hierbij kijken we niet alleen terug, maar ook vooruit om de leer-werkbedrijven "toekomstproof" te maken.

### 6.1.5 Doorstroom: ken je medewerker: opleidingen



In 2019 is er in totaal een bedrag van € 231.00 uitgegeven aan opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling.

De Wsw-medewerkers gingen naar cursussen voor:

EPT/Heftruck en Hoogwerker	Motorkettingzaag
Taxipas, Vrachtauto of andere Rijopleiding	Horeca
BHV of EHBO	Bosmaaier
Agressietraining voor groen medewerkers	

Voor staf en leiding is er een budget per afdeling. Dit is voor individuele opleidingen, cursussen, seminars en workshops voor de uitvoering van hun taken of verdere ontwikkeling.

Er is ook een centraal opleidingsbudget voor de staf. Dit budget is besteed aan cursussen en workshops op het gebied van:

Fraude-alertheid	Training ontwikkelgesprekken
Participatiewet	Veiligheid (EHBO/BHV/Agressieteam)
WNRA	Klare taal
Preventiemedewerker	

Het MT volgde in 2019 een training van de Ockham academie. In 4 tweedaagse modules ging het MT op pad voor inspiratie en nieuwe ideeën die WerkSaam helpen op weg naar de toekomst.

In de modules was er aandacht voor de omgang met elkaar en het samen werken. Ook kwamen thema's aan de orde zoals maatschappelijke ontwikkelingen en de gevolgen voor de arbeidsmarkt, technische innovaties en integriteit. De opgedane inspiratie is onder andere gebruikt om een nieuwe strategische visie voor de komende 5 jaar op te stellen.

### 6.1.6 Doorstroom: ken je medewerker: talentontwikkeling en loopbaanmogelijkheden

We willen toe naar een WerkSaam waarbinnen de juiste persoon op de juiste plek zit. Met een goede motivatie, nog meer werkplezier, hoge productiviteit en kwaliteit. Medewerkers kunnen gebruik maken van een toolkit aan instrumenten om binnen en buiten het eigen takenpakket hun talenten organisatiebreed in te zetten. Daarvoor is in 2019 nieuw opleidingsbeleid voorbereid. Daarbij staat de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voor zijn of haar ontwikkeling centraal. Daarnaast is een eerste aanzet tot beleid voor talentontwikkeling gedaan. In 2020 krijgt dit verder vorm.

Eén van onze instrumenten waar WerkSaam nu al gebruik van maakt is het "Huis van het werk". Dit is een netwerk ter ondersteuning van de mobiliteit van medewerkers in Noord-Holland. Mobiliteitskandidaten en vacatures worden tijdens de netwerkbijeenkomsten besproken. Daarnaast organiseert "Huis van het werk" jaarlijks een stagedag bij alle partners. Het doel is de mobiliteit en het netwerk van de medewerkers bevorderen en vergroten.

Medewerkers die om wat voor reden dan ook toe zijn aan een andere uitdaging, kunnen ondersteuning krijgen van een loopbaancoach.

#### Sterk aan het werk festival

Op 10 september is het Sterk aan het Werk festival gehouden, georganiseerd door SBCM<sup>8</sup>. Het vond plaats in het FC Utrecht stadion Galgewaard. Deze dag is speciaal voor Wsw- medewerkers en beschut werkers. Doel van deze dag is om medewerkers verder te helpen met het nemen van een volgende stap.

Een 13-tal medewerkers van WerkSaam is afgereisd naar Utrecht. Helemaal zelfstandig met het openbaar vervoer. Dat was al een uitdaging. Ze volgden workshops en hadden een leerzame dag met een heerlijke lunch. De dag werd afgesloten met een presentatie van Jörgen Raymann.



A screenshot of a Facebook post. On the left is a circular profile picture of a woman. To its right, the name 'Meriam den Oudendammer' is displayed in blue, with 'Reactie 23 september 2019, 12:06' below it. The main text of the post reads: 'Ik hoop dat het volgend jaar weer is en dat er dan meer mensen mee willen het is echt heel leuk om mee te doen met de workshops je leert ook weer dingen 🙌😊'. At the bottom, there is a thumbs-up icon, the text 'Vind ik leuk <0', and a 'Meer ...' link.



<sup>8</sup> SBCM is het Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid

### 6.1.7 Doorstroom: ken je medewerker: generatiepact

Vanaf 1 januari 2017 kunnen medewerkers 10 jaar vòòr hun AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van het Generatiepact. In 2018 vond een eerste evaluatie plaats. In 2019 de tweede.



In 2019 hebben 5 medewerkers een verzoek ingediend om in 2019 gebruik te kunnen maken van de regeling Generatiepact. Gezamenlijk hebben zij 36 uur ingeleverd. Het totaal aantal deelnemers aan de regeling is 13. Voor de 2<sup>e</sup> evaluatie is er een enquête gehouden onder de medewerkers die in aanmerking komen, maar dat niet doen (in totaal 46 medewerkers). Om uiteenlopende redenen hebben zij besloten om geen gebruik van de regeling te maken. Zij gaven ook in meerderheid aan dat de informatievoorziening over het generatiepact beter kan.



## 6.2 Doorstroom: Integriteit en gedrag

### Integriteit en gedrag

Integere medewerkers zijn een basisvoorwaarde voor het vertrouwen van onze opdrachtgevers, onze cliënten en klanten en samenwerkingspartners. Integriteit heeft alles te maken met kwaliteit en professionaliteit. Om de integriteit hoog te houden willen we een goed integriteitsbeleid hebben. Belangrijker nog is het periodiek agenderen van het thema integriteit. Zo blijft het onder de aandacht en levendig voor alle medewerkers.

#### Wat verandert er vanaf 1 januari 2020?

Vanaf 1 januari 2020 vormt de Ambtenarenwet 2017 het nieuwe wettelijke kader voor het integriteitsbeleid van overheidswerkgevers. In die wet staan de verplichtingen voor de werkgever en voor de medewerkers op integriteitsgebied.

In 2019 is het integriteitsbeleid voor 2020 bij WerkSaam beschreven. Met een gedragscode. De regeling vertrouwenspersonen, de klachtenregeling en de regeling melden vermoeden van een misstand zijn aangepast. Deze documenten liggen voor instemming bij de OR en worden naar verwachting begin 2020 vastgesteld. Daarna volgt een plan van aanpak. Hierin werken we uit hoe we integriteit de komende jaren bespreekbaar en levendig houden binnen WerkSaam.

Hierbij denken we aan integriteitstrainingen en het bespreken van integriteitsdilemma 's tijdens het werkoverleg. Dit kan op verschillende manieren bijvoorbeeld in de vorm van een integriteitsspel of door dilemma's uit te werken in een aantal thema's (casussen) die spelen op de werkvloer.



#### Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Wij moeten voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten (BIG). Privacy en beveiliging van persoonsgegevens hebben daarom een grote prioriteit als het gaat om de omgang met, en beveiliging van persoonsgegevens. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers.

#### Functionaris Gegevensbeheer (FG)

Voor toezicht op de juiste uitvoering van de AVG heeft WerkSaam een Functionaris Gegevensbescherming (FG). De FG heeft een organisatiebrede, adviserende en

toezichthoudende rol. De FG werkt nauw samen met de FG's in de regio in het Regionaal Privacy Team (RPT).

Ook in 2019 zijn DPIA's<sup>9</sup> uitgevoerd op een aantal processen, waarbij persoonsgegevens worden verwerkt. Met de DPIA wordt vooraf in kaart gebracht welke risico's er zijn bij de gegevensverwerkingen. Om daarna maatregelen te kunnen nemen om deze risico's te verkleinen. Met verschillende partijen zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten. Verder kan elke persoon van wie WerkSaam persoonsgegevens verwerkt zijn of haar privacyrechten aanspreken. Dit door een verzoek te doen voor bijvoorbeeld inzage, correctie of verwijdering van zijn persoonsgegevens. In 2019 heeft niemand zo'n verzoek gedaan.

### **Chief Information Security Officer (CISO)**

WerkSaam moet voldoen aan de maatregelen uit de BIG (Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten). Hierin staan informatie-beveiligingsmaatregelen die voor iedere gemeente gelden. Voor de beveiliging van informatie binnen WerkSaam hebben we een Chief Information Security Officer (CISO). De CISO is verantwoordelijk voor het implementeren van, en toezicht houden op ons informatiebeveiligingsbeleid.

### **Gebruik SUWInet-Inkijk**

Suwinet-Inkijk is een digitale infrastructuur die ervoor zorgt dat de Suwi-partijen gegevens met elkaar kunnen uitwisselen. De Suwipartijen zijn UWV, SVB, belastingdienst en gemeenten. Er worden alleen gegevens uitgewisseld als daar een wettelijke grondslag voor is.

Er is veel aandacht voor het zorgvuldig gebruik van Suwinet binnen WerkSaam. De CISO heeft geconstateerd dat zich in 2019 geen ongeoorloofd gebruik heeft voorgedaan. Belangrijk hulpmiddel om ongeoorloofd gebruik te voorkomen is de in 2018 ingevoerde Whitelist.

### **Datalekken**

Bij een datalek gaat het om toegang tot- of vernietiging, wijziging of vrijkomen van persoonsgegevens, zonder dat dit de bedoeling is geweest.

In 2019 zijn er 6 datalekken gemeld bij de FG. Geen van de datalekken was zo ernstig, dat het moest worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en bij de betrokkenen.

---

<sup>9</sup> In de Nederlandse vertaling van de AVG wordt de term Data Protection Impact Assessment (DPIA) gegevensbeschermingseffectbeoordeling genoemd.

## 6.3 Doorstroom: gezondheid & veiligheid

### Gezondheid en veiligheid

Onder gezondheid en veiligheid valt alles wat te maken heeft met het arbobeleid.

#### 6.3.1 Arbeidsomstandigheden

##### Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Eind 2017 heeft WerkSaam een RI&E opgesteld met bijbehorend plan van aanpak. Deze RI&E is getoetst door een arbeidshygiënist van onze arbodienst. WerkSaam maakt gebruik van de branche specifieke RI&E voor SW-bedrijven. De OR heeft niet kunnen instemmen. Er bleef een verschil van mening met de OR of het opgestelde document nu wel of niet een risico-inventarisatie is. Dit was aanleiding om te komen tot een andere aanpak van de RI&E in 2019.

De nieuwe opzet van de RI&E is door de OR aangemeld voor de 'Award gezond en veilig werken in de SW 2019' van SBCM! Hiermee heeft de OR de derde prijs gewonnen. De jury was vooral enthousiast over de betrokkenheid van de medewerkers bij het maken van de RI&E. Vrijdag 13 december was de prijsuitreiking bij leer-werkbedrijf Amfors groep in Amersfoort.



##### Arbeidsomstandigheden leer-werkbedrijven

Bij de afdeling Verpakken zijn nieuwe verstelbare stoelen aangeschaft. Daarnaast zijn er zit-sta krukken en nieuwe tafels gekomen. Voor meerdere medewerkers zijn veiligheidsschoenen, -brillen, oorbeschermers en mondkapjes aangeschaft. Ook oude materialen zoals (elektrische)pompwagens, een (euro)pallet dispenser, bezems, watertrekkers enz. zijn vervangen.

Er is coating aangebracht in de productieruimte en er zijn individuele werkplekken gerealiseerd. De zoutlijn is gemechaniseerd. De foodruimte ingang is verruimd en er is een lichtkrant geplaatst.

Voor de afdeling Post is een elektrische fiets aangeschaft en een sta-zit stoel. Er is een heel nieuwe werklocatie De Star in Enkhuizen, voor post- en groen medewerkers.

### Bedrijfsongevallen

Er zijn 7 bedrijfsongevallen gemeld, allemaal bij afdeling Verpakken. Daarvan zijn er 6 werk gerelateerd met kleine verwondingen. Eén bedrijfsongeval is aan de ongevallenverzekering gemeld.

### Jobcoaches en beschut werk

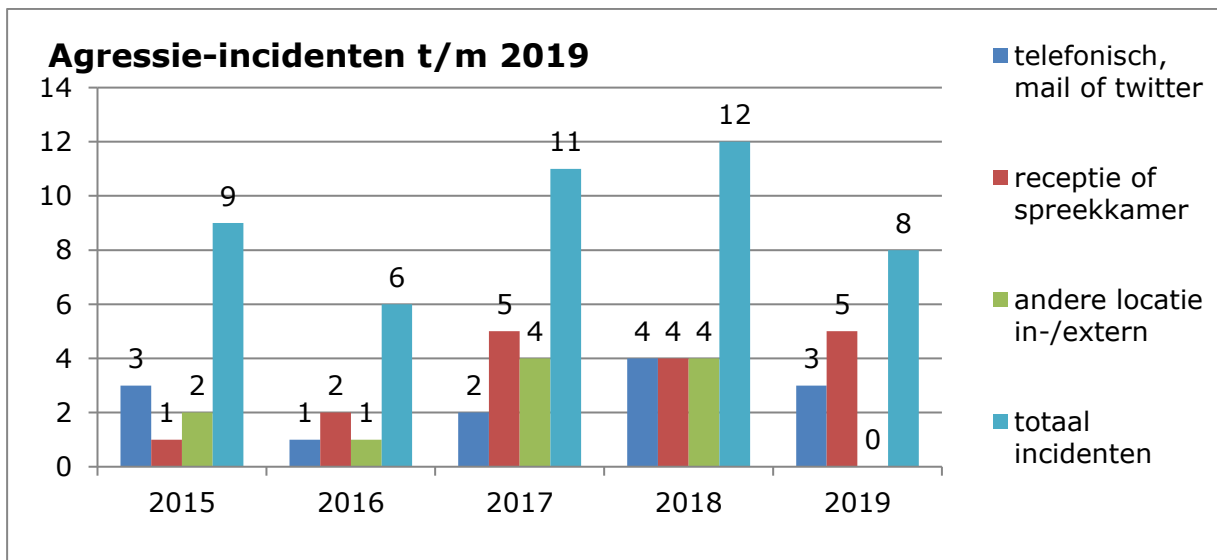
Het aantal medewerkers bij beschut werken is gegroeid van 52 naar 90 medewerkers. Deze groep medewerkers wordt begeleid door twee jobcoaches. Zij begeleiden beschut werkers tijdens het werk. De begeleiding start al in de fase waarin wordt onderzocht of iemand voor indicatie beschut werken in aanmerking komt. De functie van jobcoach is nog in ontwikkeling. Het blijkt dat de jobcoaches veel tijd kwijt zijn aan beschut werkers met meervoudige problemen gecombineerd met persoonlijkheids- en of gedragsproblematiek. Ook de taal vormt regelmatig een barrière om de begeleiding juiste vorm en inhoud te geven.

### Agressie

Er waren in 2019 in totaal 8 incidenten met cliënten waarbij 5 x een pandverbod is opgelegd.

In één geval werd er geen verklaring van veiligheid getekend zodat dit verbod blijft staan. Ook is eenmaal een contactverbod opgelegd naar aanleiding van agressie per mail.

AGRESSIE	2015	2016	2017	2018	2019
telefonisch, mail of twitter	3	1	2	4	3
receptie of spreekkamer	4	4	5	4	5
andere locatie in-/extern	2	1	4	4	0
<b>totaal incidenten</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>8</b>
pandverbod	7	4	7	5	5
verklaring/ pandverbod opgeheven	8	3	6	3	4



Het Agressie Interventie Team (AIT) had in 2019 structureel een goede bezetting. Het team bestond uit 16 leden die gemiddeld 3 dagdelen vaste dienst draaiden per week.

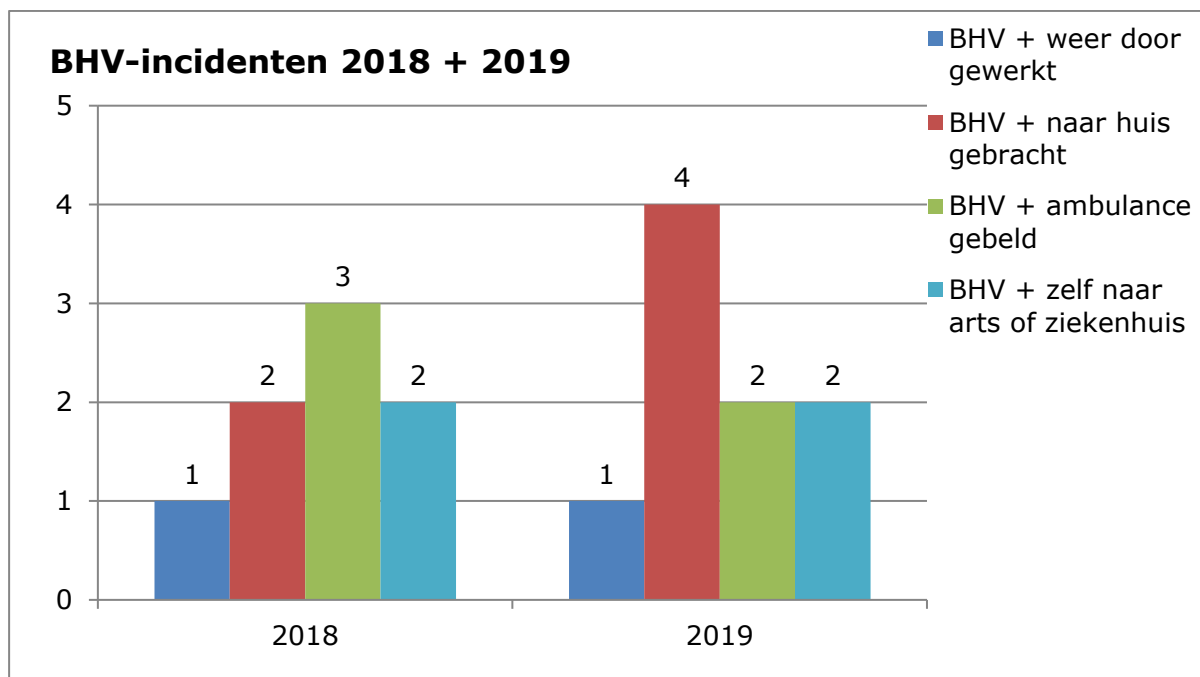
In 2019 volgden twee nieuwe leden een basistraining via de Westfriesland Academie.

In huis is er 1 training geweest waar enkele nieuwe leden de basis kregen en waar deels ook herhaling aan andere leden werd aangeboden. Sinds 2 jaar nemen aan iedere AIT-training 2 KCC-collega's deel die de receptie bemensen. Dit bevordert de samenwerking en goede afstemming tijdens incidenten.

### Bedrijfshulpverlening (BHV)

Het aantal incidenten waarvoor de BHV is opgeroepen is (gelukkig) beperkt en in alle gevallen goed verlopen.

Type incident	2018	2019
<b>BHV + weer door gewerkt</b>	1	1
<b>BHV + naar huis gebracht</b>	2	4
<b>BHV + ambulance gebeld</b>	3	2
<b>BHV + zelf naar arts of ziekenhuis</b>	2	2
<b>totaal incidenten</b>	<b>8</b>	<b>9</b>



Het BHV-team had in 2019 een magere bezetting. Dit zat hem deels in het afmelden van enkele trouwe leden, 2 langdurig zieken en deels in de uitbreiding van uren dat er BHV-bezetting moet zijn. In de daluren van 7.00 tot 8.00 uur en van 17.00 tot 18.00 uur bestaat de BHV vaak uit 1 a 2 personen die in huis zijn. Hierbij is een rol voor de post weggelegd waar altijd 1 BHV'er aanwezig is op die tijden (en op zaterdag). Gelukkig kwam er gedurende 2019 uitbereidingen en is het BHV-team van 10 naar 17 leden gegroeid. Omdat daar meerdere parttimers bij zitten die vaak niet die daluren werken moeten er in 2020 nog minimaal 2 nieuwe BHV'ers bij.

Na een grote ontruimingsoefening in 2018 is er in 2019, in samenwerking met de brandweer, 2 maal intern in klein verband geoefend. Ook is de jaarlijkse ontruimingsoefening gehouden. Alle BHV'ers volgen jaarlijks een herhalingsoefening. Er is een bezoek aan de brandweer geweest en een team-lunch samen met het AIT.

### Crisismanagement

Het crisisteam is niet bij elkaar geweest. In 2019 is er geen specifieke oefening of training geweest voor het crisismanagement. Wel is er gewerkt aan het verbeteren van het bedrijfscontinuïteitsplan, waar de OR nog niet mee heeft ingestemd. In 2020 zal de verbeterde versie aan de OR worden voorgelegd.

### Zeg nee tegen Pesten

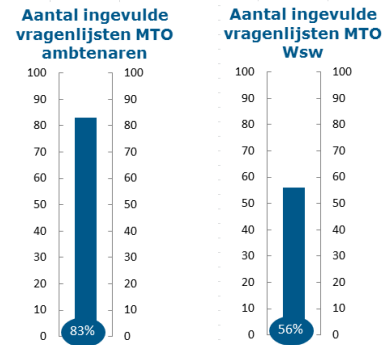


Naar aanleiding van het medewerkerstevredenheid onderzoek (MTO 2015) in 2018 veel aandacht besteed aan pesten. In 2019 zijn er door het jaar heen wat kleine incidenten geweest. Deze incidenten zijn door de leiding opgepakt. Soms werd de jobcoach erbij betrokken.

## Medewerker-tevredenheidsonderzoek (MTO)

WerkSaam houdt eens per 2 jaar een MTO onder alle medewerkers. De resultaten van de twee in 2018 gehouden MTO's, één voor stafmedewerkers en één voor Wsw'ers en beschut werkers, zijn aan het einde van 2018 en begin van 2019 aan iedereen teruggekoppeld en op afdelingsniveau besproken.

Daaruit zijn plannen van aanpak ontstaan waarbij alle medewerkers de kans kregen om deel te nemen in het oppakken daarvan. In de loop van 2019 zijn de plannen uitgevoerd. Het effect daarvan wordt in het MTO onderzoek 2020 gemeten.



## Verzuim



In januari 2019 startte de samenwerking met arbodienst Rienks. Deze arbodienst bleek niet in staat om continue een bedrijfsarts aan te bieden. Daarom is de samenwerking beëindigd. Ondanks een groot tekort aan bedrijfsartsen is het ons per 1 oktober 2019 gelukt om de samenwerking met een zelfstandige bedrijfsarts te starten. Deze bedrijfsarts heeft de samenwerking met onze verzuimcoördinator voortgezet. Ons beleidskader van demedicalisatie en preventie is hiermee gehandhaafd. Samen hebben ze de taken van verzuimbegeleiding en de Wet Poortwachter uitgevoerd. De bedrijfsarts op het medische vlak en de verzuimcoördinator op het niet-medische vlak.

Het spreekuur van de bedrijfsarts is 222 keer bezocht. Dat is een derde minder dan in 2018. Deze vermindering is deels ontstaan doordat de arbodienst Rienks niet altijd in staat was om een bedrijfsarts te leveren. Het spreekuur van de verzuimcoördinator is 235 keer bezocht.

Naast een regulier spreekuur hebben medewerkers 5 keer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om preventief en anoniem de bedrijfsarts te spreken.

In 2019 is het Sociaal Medisch Team een aantal keren bij elkaar geweest. De privacywetgeving is strikt gevolgd, met name bij het verbod op de verwerking van de gezondheidsgegevens.



Verzuimoverzicht Wsw en Ambt per maand voor 2019

	Jan	Feb	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Gemi- ddeld 2019
Wsw (%)	10,1	10,2	10,1	9,8	9,7	9,6	9,7	9,8	9,8	10,0	10,1	10,3	<b>9,9</b>
AMB/WVA (%)	4,9	5,4	5,4	5,7	5,9	5,9	6,1	6,2	6,1	6,2	6,3	6,5	<b>5,9</b>

Het verzuim bij de Wsw'ers is net als in 2018 opvallend laag. Uit de benchmark komt naar voren dat bij vergelijkbare SW-bedrijven het verzuimpercentage in 2019 14% was. Het verzuim bij de stafmedewerkers is hoger dan in voorgaande jaren door meer langdurig verzuim. Dit is in veel gevallen niet werkgerelateerd. Het streven van WerkSaam om het verzuim op maximaal 4% verzuim te houden is hierdoor niet gehaald. Het verzuim onder de staf is lager dan dat van stafmedewerkers bij andere soortgelijke bedrijven (7%). Dit blijkt uit de benchmark van SBCM.

## **Bijlage 1:      Lijst met adviesaanvragen en instemmingsverzoeken aan de Ondernemingsraad**

### **Adviesaanvragen:**

De OR heeft de volgende adviesaanvraag niet in behandeling genomen omdat hij niet compleet was.

1. Verbouwing Vleugel 1

De OR heeft positief geadviseerd ten aanzien van onderstaande aanvragen:

2. Aangepaste adviesaanvraag Verbouwing Vleugel 1
3. Samenvoegen afdelingen Arbeidsontwikkeling, Arbeidsbemiddeling & Jongerenloket
4. Gevolgen van de samenvoeging afdelingen Arbeidsontwikkeling, Arbeidsbemiddeling & Jongerenloket

### **Instemmingsverzoeken:**

De OR heeft ingestemd met onderstaande verzoeken:

1. Regeling Overlijden
2. Overeenkomst Arbodienst
3. Ontwikkelgesprekken
4. Methodiek RI&E
5. Regeling Alcohol-, Drugs- en Medicijngebruik
6. Aangepaste Fietsregeling
7. Overeenkomst Bedrijfsarts
8. Sluiting gebouw dag na Hemelvaart

### **Ondernemingsraad (OR) en Georganiseerd Overleg (GO)**

De OR en het GO hebben in het kader van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in samenspraak ingestemd met (de wijziging van) de volgende regelingen c.q. zaken:

1. Regeling aanvullend beloningsbeleid
2. Regeling Generatiepact
3. Reiskosten woon-werkverkeer & dienstreizen
4. Fietsregeling
5. Regeling hoe te handelen bij overlijden medewerker
6. Werktijdenregeling

7. Geschillenregeling
8. Regeling functiebeschrijving en -waardering
9. Contract ambtenaren per 1 januari 2020
10. Aansluiting WS bij WSGO

