

**Sociaal jaarverslag 2020**

## Voorwoord

2020 Wat een bijzonder jaar! Een lustrumjaar voor WerkSaam, want we bestonden op 1 januari 2020 5 jaar. We zaten vol plannen om dit te vieren. Het begon ook geweldig met een geslaagde nieuwjaarsbijeenkomst met hapjes, drankjes en een pubquiz. En een bijeenkomst met raadsleden waarbij de aanpak van laaggeletterdheid centraal stond, naast de rondleiding en een walking diner.



En toen werd het maart en zaten we ineens midden in de coronacrisis. De wereld ging op z'n kop. Allerlei vragen kwamen naar boven. Kunnen we nog wel open blijven? Kunnen we onze opdrachten afmaken als we alle kwetsbare collega's naar huis laten gaan? En wat is er nodig om iedereen die dat kan thuis te laten werken?

En dan zie je de kracht van WerkSaam. De schouders gingen er onder en binnen no time, was het gebouw coronaproef, hadden stafmedewerkers een laptop met de juiste software en een camera om via Teams te vergaderen. Stafmedewerkers maakten displays bij Verpakken en hielpen mee in de foodruimte. En de afdeling post bezorgde iedereen een bosje tulpen om de moed er in te houden.



Langzamerhand konden steeds meer collega's terugkeren naar het werk. En er ontstonden mooie oplossingen die we anders nooit bedacht hadden. Denk aan de collega's in het groen die gebruik mogen maken van sportclubs, zodat ze tijdens pauzes de 1,5 meter in acht kunnen nemen.

# Schaft in leegstaand clubgebouw



**Hoogkarspel** ■ Het is het ei van Columbus. Buitendienstmedewerkers van WerkSaam West-Friesland die schaften en koffie drinken in een clubgebouw dat overdag toch leeg staat. Zodat de anderhalvemeterafstandregel goed is aan te houden. In het onderkomen van ijsclub Hoogkarspel is het sinds de uitbraak van het coronavirus werkelijkheid. De samenwerking bevalt zo goed dat beide partners een overeenkomst sluiten voor onbepaalde duur.

## Golfen

Bedrijfsleider Marcel Koomen is in zijn nopjes met de deal. Die spontaan uit de lucht kwam vallen, licht hij toe: „Voorzitter Jos Kaarsemaker en ik golfen in Westwood. Toen die baan gesloten werd vanwege corona, sloegen we wel eens een balletje op het ijsbaanterrein. Ik zag het clubgebouw en vroeg hem of die beschikbaar was voor onze mensen.”

## Anderhalve meter

Want WerkSaam zat sinds medio maart met een praktisch probleem, aldus Koomen: „Onze leden zijn niet groot genoeg om onderling anderhalve meter afstand te houden. Daarbij moesten we een aparte toilet-tuin huren. In een verenigingsgebouw zouden we niet tegen die beperkingen oplopen.”

Het onderzocht monddie uit in de



Vanwege de hitte vindt de schaft buiten plaats bij het ijsclubgebouw.

FOTO: MEDIAHUIS/LEO BLANK

afpraak om de samenwerking in de praktijk te testen. De ervaringen zijn louter positief, aldus Koomen en Kaarsemaker. Het clubgebouw biedt voldoende ruimte aan de zeven medewerkers van meewerkend voorman Niels de Lange uit Zwaag.

## Schoonmaakdienst

Daarnaast zijn er meer pluspunten, aldus Koomen: „Er zit een toilet in. En er is stromend water met zeep. Veel hygiënischer. Onze schoon-

maakdienst reinigt het interieur eens per week.”

De voorman beschikt over een sleutel en om persoonlijke eigendommen op te bergen heeft de ijsclub een afsluitbare kast ingeruimd. Ook zijn er opladers voor elektrisch gereedschap. Voor stroomgebruik betaalt WerkSaam extra. Voor gebruik van het pand is een huurovereenkomst getekend. Daarin staan afspraken over aansprakelijkheid. De ijsclub boekt zo extra inkom-

sten aan. „We houden er per saldo geld aan over”, aldus penningmeester Jan Rinkel.

## Sportcircuit

Omdat de ijsbaan straks opent als sportcircuit Hoogkarspel, zullen er overdag meer sporters te vinden zijn. Kaarsemaker voorziet geen problemen met het WerkSaam-personeel: „Ik ga uit van wederzijds respect. Als de medewerkers schaften, is het niet de bedoeling dat an-

## Op zoek naar clubgebouwen

**Hoorn** ■ WerkSaam is op zoek naar meer clubgebouwen die overdag leeg staan.

Met voetbalclub Spartanen in Wognum is al overeenstemming bereikt.

Concreet wordt nog gezocht naar locaties in Venhuizen, Midwood, Medemblik, Abbekerk, Wervershoof en Andijk. In Stede Broec werken drie ploegen. Daarom zijn daar drie kleine of één grote locatie nodig. WerkSaam betaalt een huur voor gebruik. Info: Marcel Koomen, 06-5737982.

deren in het clubgebouw komen. Hooguit voor toiletgebruik. Er komen buiten watertappunten.”

De ijsclub wil zonnepanelen op het dak laten aanbrengen. Daarmee wordt het mogelijk volgend jaar airco te installeren.

„Een mooie we en met slecht en koud weer zit je straks lekker warm”, zegt Danny Kunst (35) uit Hoogkarspel.

„Dorpgenoot Marcel Hendriks (60) sluit zich daar bij aan: „En we zitten op lekkere stoelen. Ons brood ligt in de koelkast. Bij dit weer loopt de kaas anders van je brood af.”

De hele coronacrisis bracht voor WerkSaam ook een grote nieuwe klus met zich mee. De uitvoering van de regeling Tijdelijke Ondersteuning Zelfstandig Ondernemers (Tozo). Dit is één van de ondersteuningsmaatregelen van het kabinet.

Voor Tozo 1 hebben we ongeveer 5000 aanvragen afgehandeld. Zelfstandigen konden een uitkering krijgen op bijstandsniveau zonder dat hier veel voorwaarden aan verbonden waren.



Voor Tozo 2 hebben we ongeveer 1100 aanvragen gehad. Inmiddels zijn we aangekomen bij Tozo 3 met 1450 aanvragen (loopt door in 2021).

Een mooie ontwikkeling is dat we voor het afhandelen van deze aanvragen meer dan 10 cliënten uit de bijstand hebben opgeleid. Complimenten aan iedereen die betrokken is bij deze enorme klus.

Ik kan het niet laten om naast alle coronaperikelen, nog even een paar lichtpuntjes uit 2020 te noemen. We hebben met 3 inzendingen meegedaan aan de Werkinnovatie Prijs van Startfoundation. WerkSaam was 1 van de 10 finalisten waarbij 3 prijzen van 1 miljoen euro uitgelooft werden. Het plan "Modulaire Woningbouw voor een circulaire en inclusieve leefomgeving" is samen met Clean2Anywhere opgesteld, maar we zijn helaas buiten de prijzen gevallen.



We hebben open hiring op de kaart gezet. Bakkerij Pater en Jumbo Monique zijn de eerste twee werkgevers die met deze nieuwe werkwijze van start zijn gegaan.

En....we zijn de winnaar geworden van de NHN business award. Een hele prestatie om als overheidsorganisatie een ondernemersprijs te winnen!!



Gelukkig is Sinterklaas ons niet vergeten en konden we ook ons kerstpakket coronaproof in de kerst drive through mee naar huis nemen.



2020 was een bijzonder jaar. Het heeft ons geleerd dat er veel mogelijk is, ook als de omstandigheden niet ideaal zijn. De coronacrisis heeft vooral duidelijk gemaakt dat het bieden van werk bijdraagt aan een zinvolle dagbesteding, aan structuur in je leven, meer eigen waarde, minder schulden, minder eenzaamheid en ga zo maar door. Dat is de waarde van werk. En dat gunnen we iedereen in Westfriesland!

Het sociaal jaarverslag dat voor u ligt geeft nog veel meer inzicht in alles wat we gedaan hebben in 2020.

Ook dit jaar weer dank voor de goede samenwerking met de ondernemingsraad en de cliëntenraad. En een speciaal woord voor onze enthousiaste en verbindende voorzitter, Dirk te Grotenhuis, die in december afscheid heeft genomen. Dank voor je inzet voor WerkSaam.



**Marjolijn Dölle**

Algemeen directeur WerkSaam Westfriesland

## Inhoud

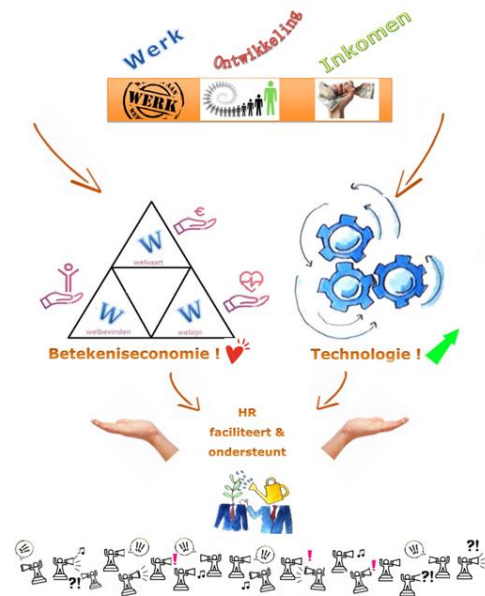
Inleiding .....	6
1. Over WerkSaam.....	8
1.1 Missie, visie, opdracht en kernwaarden .....	8
1.2 Hoe ziet onze organisatie er uit? .....	8
1.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies .....	9
2. HR-beleid.....	14
3. Instroom: werving en selectie .....	15
3.1 Werving .....	15
3.2 Selectie.....	15
4. Instroom: functie/rollen .....	16
4.1 Van functies naar rollen voor stafmedewerkers.....	16
4.2 Functiehuis vernieuwen voor de Wsw-medewerkers.....	17
5. Instroom: arbeidsvoorwaarden.....	18
5.1 Arbeidsvoorwaarden: Stafmedewerkers Cao SGO volgers.....	18
5.2 Arbeidsvoorwaarden medewerkers SW en BW .....	19
5.3 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).....	20
5.5 Vastgestelde regelingen in 2020.....	20
6. Doorstroom: duurzame inzetbaarheid .....	21
6.1 Doorstroom: ken je medewerker .....	21
6.1.1 Doorstroom: Ken je medewerker, wie zijn wij in cijfers.....	21
6.1.2 Doorstroom: ken je medewerker: het Ontwikkelgesprek .....	24
6.1.3 Het Werkplezier- en Ontwikkelgesprek voor SW en Beschut .....	25
6.1.4 Doorstroom: ken je medewerker: Strategische personeelsplanning	25
6.1.5 Doorstroom: ken je medewerker: opleidingen .....	26
6.1.6 Doorstroom: ken je medewerker: talentontwikkeling.....	27
6.1.7 Doorstroom: ken je medewerker: Medewerkers Tevredenheid .....	28
6.1.8 Doorstroom: ken je medewerker: generatiepact.....	29
6.2 Doorstroom: Integriteit en gedrag .....	29
6.3 Doorstroom: gezondheid & veiligheid .....	30
6.3.1 Arbeidsomstandigheden : een veilige werkplek ondanks Corona....	31
6.3.2 Arbeidsomstandigheden : altijd een veilige werkplek.....	33
6.3.3 Arbeidsomstandigheden : Agressie en bedrijfsongevallen.....	35
6.3.4 Arbeidsomstandigheden : Verzuim .....	37
Bijlage 1: .....	40

## Inleiding

Het jaar 2020 was niet alleen een bijzonder jaar door corona. Het is ook het jaar waarin we na 5 jaren opbouwen van de organisatie en samenwerkingsrelaties met onze partners een nieuwe stip aan de horizon hebben gezet. Er is een nieuwe strategische visie opgesteld. In die visie zijn 3 ontwikkelingen bepalend voor onze strategische keuzes.

### De betekenis-economie

Onze economie wordt nu aangeduid als informatie- en kenniseconomie (opvolger van de agrarische en de industriële economie). Tijden veranderen en er worden stappen gezet naar een nieuwe economie, de betekenis-economie. Dit is een economie waarbij geld verdienen niet meer het allerbelangrijkste is. Geld verdienen én maatschappelijke waarde toevoegen gaan in die nieuwe economie hand in hand. Een onderneming is er niet alleen voor de aandeelhouders, maar ook voor de mensen en hun omgeving. Betekenisvol ondernemen kan ecologisch en sociaal. WerkSaam draagt bij aan de betekenis-economie door kwetsbare doelgroepen een plek op de arbeidsmarkt te geven en werkgevers te overtuigen dit ook te doen. Zo voegen we maatschappelijke waarde toe.



### Innovatie met technologische toepassingen

Technologische ontwikkelingen hebben, naast het gedachtegoed van de betekenis-economie, invloed op onze organisatie, onze medewerkers en onze dienstverlening. WerkSaam kan, door stappen te zetten naar een meer digitaal georiënteerde en data gestuurde organisatie, de best mogelijke dienstverlening leveren. Dit levert een (duurzame) bijdrage aan mens en maatschappij. We zijn al begonnen met het automatiseren van routinematig werk. We maken vorderingen om ook specialistisch en zelfs professioneel werk te automatiseren. De medewerker kan zich hierdoor focussen op niet-routinematig, interactiever en 'sociaal' werk. De cliënt ervaart hierdoor een toegankelijker en een persoonlijker dienstverlening.

### Trends & ontwikkelingen op HR-gebied

Bij een organisatie, die werkt vanuit het idee van de betekenis-economie, horen medewerkers die dit doen vanuit hun persoonlijke doel en betrokkenheid. Alles wat we

willen in onze strategische visie staat of valt met de inzet van onze medewerkers. Daar vragen we veel van, want stilstaan is geen optie.

### Leeswijzer

In 2020 hebben we zeker niet stilgestaan. Het was een jaar dat vroeg om veel flexibiliteit van iedereen in de organisatie. We moesten ons aanpassen door corona, maar hebben ondanks de alle aanpassingen mooie nieuwe stappen gezet. Dat willen we u laten zien in dit sociaal jaarverslag. Daarvoor gaan we eerst weer even in op wie we zijn en waar WerkSaam voor staat. Vervolgens gaan we aan de hand van de onderwerpen in het HR-beleid, zowel terugkijken op 2020 als al een beetje vooruitkijken naar 2021.

# 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 daarbij om mensen met een Wsw-dienstverband of Beschut werk, bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Onze doelstellingen zijn:

- het beperken van de uitkeringslast
- het ontwikkelen van cliënten en medewerkers,
- het bevorderen van de uitstroom van cliënten naar regulier werk
- de aanpak van laaggeletterdheid

De talenten van mensen en de wensen van de werkgever staan centraal. Het doel van WerkSaam is om passend werk te vinden. Regulier werk waar dat kan en beschut werken waar het nodig is. Dit doen 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

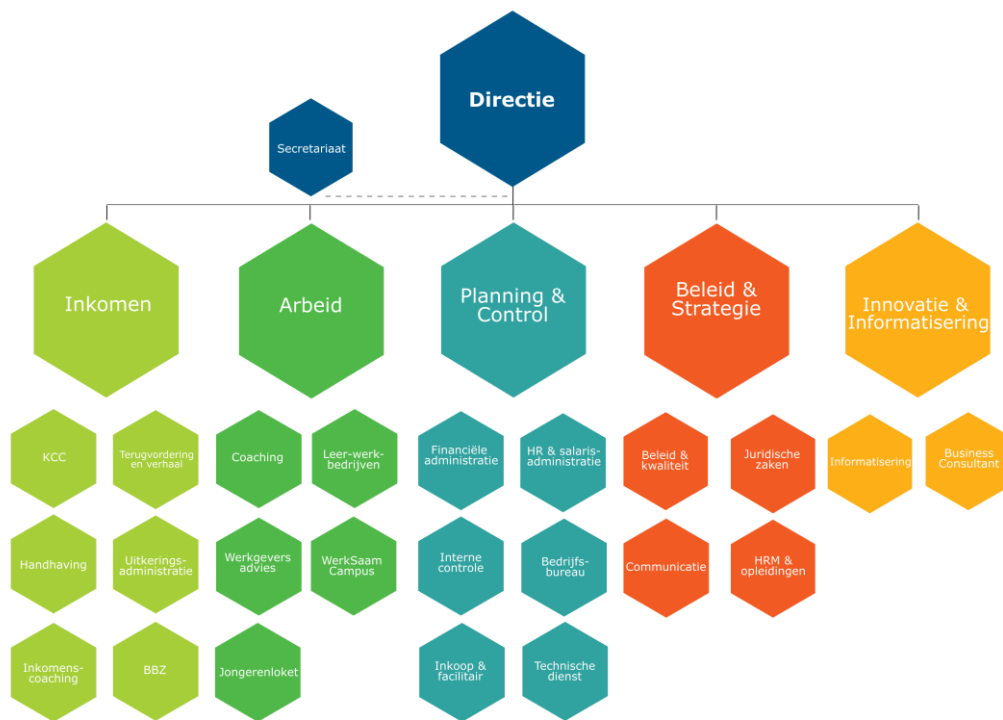
<b>Open</b>	open en transparant in alles wat we doen.
<b>Ondernemend</b>	resultaat behalen.
<b>Professioneel</b>	kwalitatieve dienstverlening.
<b>Verbindend</b>	samenwerken met partners, om met elkaar één doel te bereiken.

## 1.2 Hoe ziet onze organisatie er uit?

De organisatie ziet er als volgt uit<sup>1</sup>: **Organogram WerkSaam Westfriesland**

<sup>1</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.





In 2020 is er veel veranderd in de organisatie van WerkSaam. De afdeling Arbeidsbemiddeling en de leer-werkbedrijven zijn samengevoegd tot de nieuwe afdeling Arbeid. De organisatieonderdelen Inkoop & Facilitair en het Bedrijfsbureau, die voorheen onder de leer-werkbedrijven vielen, horen nu bij de afdeling Planning & Control. En er is een hele nieuwe afdeling Innovatie & Informatisering. Zoals in onze strategische visie staat beschreven, willen we ons met technologische toepassingen onderscheiden. Om dit te realiseren is de informatiefunctie steviger in de organisatie verankerd met deze nieuwe afdeling.

### 1.3 Bestuur, overlegvormen, adviesorganen en commissies

#### Dagelijks bestuur en algemeen bestuur

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

De heer D. te Grotenhuis

Mevrouw K. Al Mobayed

De heer H. Nederpelt (penningmeester)

Mevrouw L. Groot

De heer R. Tesselaar

De heer W. Bijman

De heer D. Luyckx

Gemeente Drechterland

Gemeente Hoorn

Gemeente Medemblik

Gemeente Stede Broec

Gemeente Opmeer

Gemeente Koggenland

Gemeente Enkhuizen



De leden van het dagelijks bestuur hebben tevens zitting in het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur bestaat verder uit:

De heer A. Kalthof (tot 20 juni 2020)	Gemeente Opmeer
Mevrouw R. Wiersma-de Faria (vanaf 1 juli)	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 (tot 23 september 2020)	Gemeente Koggenland
Mevrouw R. van Dolder (vanaf 23 november)	Gemeente Koggenland



### Het Georganiseerd Overleg

Binnen WerkSaam kennen we in het kader van de arbeidsverhoudingen 2 vormen van overleg. Er is overleg met het Georganiseerd Overleg (GO) en met de ondernemingsraad (OR). Het GO (overleg met de vakbonden) komt bijeen als er onderwerpen zijn die niet (volledig) geregeld zijn in de cao voor de stafmedewerkers, de Samenwerkende Gemeentelijke Organisatie (SGO). Dit jaar is het GO niet bij elkaar geweest.

### De ondernemingsraad

De OR komt op voor de belangen van WerkSaam en onze medewerkers. Om het vele werk goed te kunnen doen, heeft de OR-commissies en werkgroepen ingesteld. Zoals de ARBO-commissie en de Financiële commissie. En er is een medewerkerspanel.

De OR moest in 2020 afscheid nemen van Peter Smit, de voorzitter van de OR. Peter heeft zich de afgelopen 15 jaar ingezet, eerst in de OR van Op/maat en later van WerkSaam. Harmen Mentink neemt het stokje over. Na tussentijdse verkiezingen is de OR weer compleet.





De OR heeft in 2020 weer over heel veel onderwerpen actief meegedacht en geadviseerd (zie bijlage 1). Daarnaast was de OR vertegenwoordigd in het crisisonderzoek in verband met alle gevolgen van de coronacrisis. Ze hebben actief meegedacht over alle maatregelen die we hebben genomen voor een zo veilig mogelijke werkomgeving.

### Cliëntenraad WerkSaam

Naast adviesorganen in verband met de arbeidsverhoudingen heeft WerkSaam een cliëntenraad, die het bestuur adviseert over het beleid. De cliëntenraad hanteert een meetlat bij het beoordelen van beleidsvoorstellen en toetst op:

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



De raad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten. In 2020 bestond de cliëntenraad uit:

Onafhankelijk voorzitter:	Elly Deutekom
Linda van Dijk	Siep Schouten
John Jones	Sylvia van de Klundert
Corina Schoenmaker	Cor Schoens
Geert Veldhuis	Bas Walraven
Zahira Zerp	Cees van Deelen
Anita Angevare	Sebastiaan Hol
Ambtelijk secretaris:	Paulien Tichelaar



Naast advies op beleidsvoorstellen neemt de cliëntenraad deel aan projectgroepen en hebben ze ondersteuning gegeven bij het invullen van het medewerkerstevredenheids-onderzoek voor de SW'ers en Beschutwerkers.



### Vertrouwenspersonen

WerkSaam heeft in totaal vier vertrouwenspersonen, twee interne (M en V) en twee externe (M en V). In februari hebben wij vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd afscheid genomen van

Greet Hoeksema. Op 1 maart heeft Marion de Bood haar functie als interne vertrouwenspersoon overgenomen.

In 2020 zijn alleen de 2 interne vertrouwenspersonen benaderd door medewerkers van WerkSaam. De volgende onderwerpen kwamen aan de orde:

- Discriminatie (2 gesprekken)
- Hart luchten op privégebied (5 gesprekken)
- Pesten (1 gesprek)
- Gevoel niet gewaardeerd/gehoord te worden (1 gesprek)
- Veel zorgen bij de SW-medewerkers over Covid-19. Dat werd rechtstreeks aan de interne vertrouwenspersonen geuit, maar ook via sociale media. Deze signalen zijn aan het managementteam doorgegeven zodat ze op de hoogte waren wat er speelde.

Geen één situatie heeft zich tot een formele klacht ontwikkeld. De casussen zijn naar tevredenheid van betrokkenen opgelost.

### Geschillencommissie

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren is per 1 januari 2020 de hoor- en adviescommissie bezwaarschriften opgeheven. Je kunt geen bezwaar meer indienen op een besluit van de werkgever. Als het niet lukt om een probleem te lossen via een gesprek of via bemiddeling is er een regionale geschillencommissie gekomen. In 2020 zijn er geen geschillen gemeld door medewerkers van WerkSaam.

De Geschillencommissie, die de geschillen behandelt van SW-medewerkers en Beschutwerkers heeft in 2020 geen geschillen behandeld.

### Klachten

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

In onderstaande tabel vindt u de klachten van 2020 en voorgaande jaren.

Klachten	2020	2019	2018	2017
Klachten betreffen voornamelijk bejegening	45	40	42	32
Niet geregistreerd	5	14	16	11

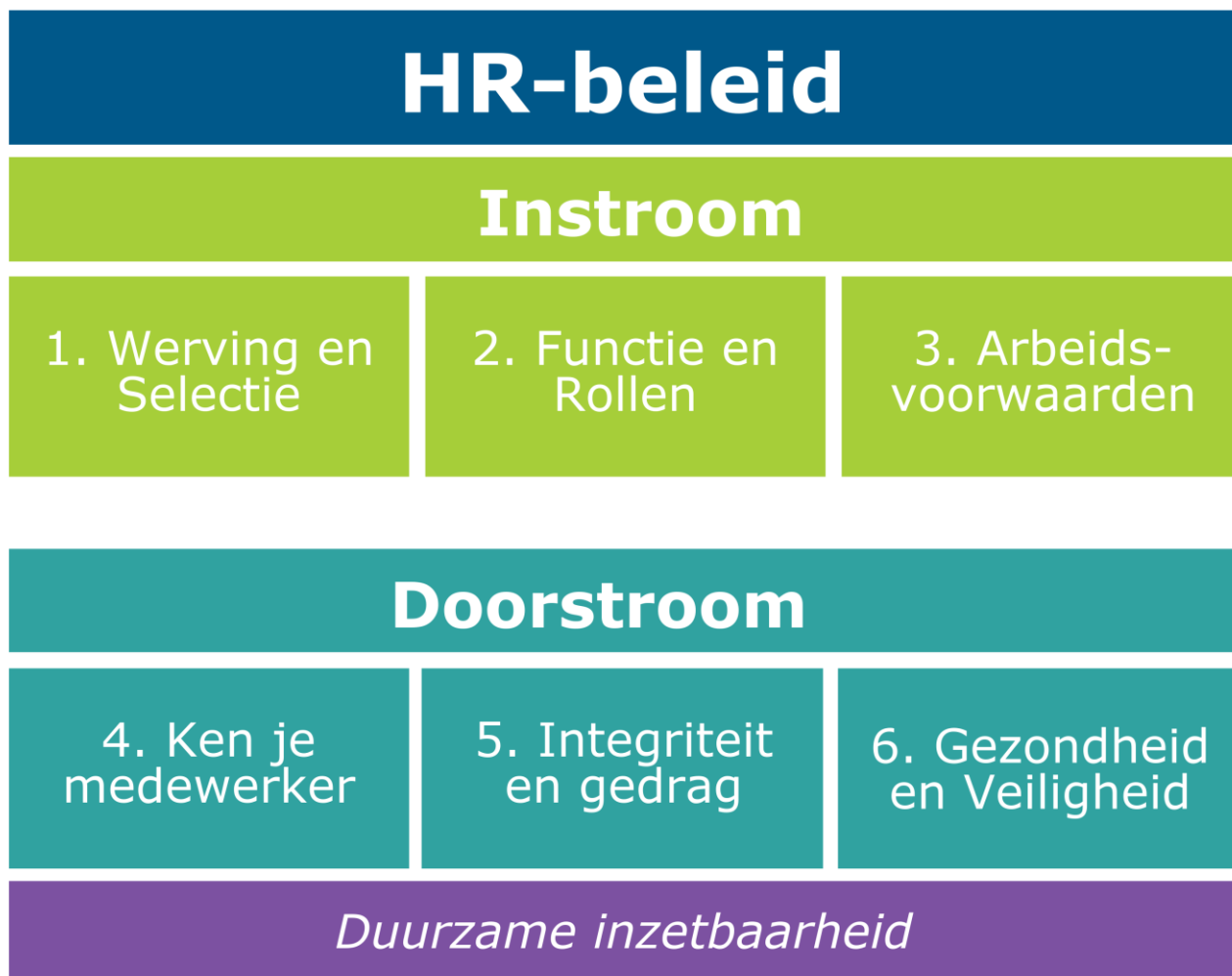
In 2020 zijn 50 klachten ontvangen. Van de 50 klachten zijn 5 klachten niet geregistreerd. Deze klachten/meldingen zijn gericht tegen een besluit waar tegen bezwaar/beroepsmogelijkheid mogelijk is (deze worden dan behandeld door de afdeling Juridische zaken als bezwaar). Of het zijn meldingen die betrekking hebben op beleid of die over materie gaan waarvoor WerkSaam Westfriesland niet bevoegd is.

In het totaal gingen 32 klachten over bejegening (bijvoorbeeld communicatie met coach, bereikbaarheid of geen afstand houden). De andere 13 klachten gingen zowel over de inhoud als over bejegening (bijvoorbeeld korten op de uitkering met een klacht over de coach of over een vieze bedrijfsauto, verkeerde link in de website).

### **Klokkenluidersregeling**

Op grond van de regeling 'Melding vermoeden misstanden' kunnen meldingen intern en extern gedaan worden. Deze regeling is in 2020 formeel vastgesteld. Er zijn dit jaar geen meldingen geweest.

## 2. HR-beleid



In 2018 zijn we begonnen om het hele HR-beleid op een nieuwe en moderne manier vorm te geven. We hebben hierbij de onderwerpen zoals hierboven weergegeven in de blokjes benoemd en werken een en ander steeds verder uit. Het HR-beleidsplan en het bijbehorende personeelshandboek zijn dan ook dynamische documenten.

Per blokje geven we aan wat er in 2020 is gebeurd en soms kijken we ook al een beetje vooruit naar 2021.

## 3. Instroom: werving en selectie

### Werving en selectie

Het vinden van de juiste nieuwe medewerkers is een uitdaging. WerkSaam verwacht van medewerkers dat ze ondernemend en zelfstandig zijn, eigenaarschap nemen en verbonden zijn met de visie van de organisatie. Het beleid is gericht op een leven lang leren. Medewerkers moeten zorgen dat kennis en kunde up-to-date blijven en dat ze meegaan met de technologische ontwikkelingen. Bij de werving van nieuwe medewerkers kijken we naar het werk- en denkniveau waarbij competenties een essentiële rol spelen. WerkSaam moet zich blijven inspannen om als werkgever aantrekkelijk te zijn om flexibel inzetbare en ontwikkelbare medewerkers te selecteren.

### 3.1 Werving

#### Vacatures

In 2020 hebben we 33 vacatures voor stafmedewerkers vervuld. 6 van deze vacatures zijn door interne kandidaten ingevuld, de rest door externe kandidaten. Dit hoge aantal vacatures is vooral te wijten aan de tijdelijke medewerkers, die we hebben aangetrokken voor de uitvoering van de TOZO. Er zijn in 2020 6 SW-medewerkers in dienst gekomen (verhuizing en terugkeergarantie vanuit Begeleid Werken). Er zijn 23 medewerkers via de regeling Beschut werk in dienst gekomen.

### 3.2 Selectie

#### Inwerken is onboarden

In 2019 hebben we in het beleid opgenomen dat inwerken onboarden wordt. Onboarden is meer dan inwerken. Onboarden gaat over het mechanisme om nieuwe medewerkers de nodige kennis, vaardigheden en gedrag te laten verwerven om insiders te worden binnen de organisatie. We hebben het dus niet alleen over praktische zaken, maar ook over cultuur, regels, netwerken en rollen.

In 2020 hebben we gemerkt dat onboarden extra aandacht vraagt, zeker als veel collega's thuiswerken en je elkaar niet zomaar meer bij het koffieapparaat treft. We zijn daarom gestart met het voorbereiden van een inwerkprogramma met filmpjes. Daarnaast hebben we op Wi (intranet) steeds meer informatie beschikbaar die de nieuwe medewerker wegwijs maakt met alle praktische zaken van het instellen van applicaties tot de veiligheidsprocedures binnen WerkSaam.

## 4. Instroom: functie/rollen

### Functie/rollen

#### 4.1 Van functies naar rollen voor stafmedewerkers

Functies bij WerkSaam zijn steeds in ontwikkeling. Dit vraagt om een andere kijk op functies en functiebeschrijvingen dan voorheen. In 2019 hebben we bedacht dat we voor alle staffuncties af willen van de gedetailleerde functiebeschrijvingen en gebruik gaan maken van rollen. Daarvoor hebben we 4 rollen benoemd en de competenties die bij die rollen horen. De vier rollen zijn:



Alle staffuncties binnen WerkSaam 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 moet volgen. Het maakt de organisatie flexibeler en aantrekkelijker om voor te werken.

In 2020 hebben we de rollen ingezet in het kader van de strategische personeelsplanning en het gebruik van een vlootshouw (zie paragraaf 6.1.4.). Maar in 2020 is ook gebleken dat we niet verder komen met de uitwerking van de rollen. Dit komt omdat rollen arbeidsrechtelijk niet erkend zijn. Hierdoor kunnen we de functiebeschrijvingen en -waarderingen niet loslaten en moeten we alsnog de gedetailleerde beschrijvingen



onderhouden. In 2021 gaan we daarom aan de slag met meer generieke beschrijvingen van functies en een andere invulling van rollen.

### **Functiewaardering 2020**

Evengoed heeft er in 2020 onderhoud plaatsgevonden aan het functiehuis voor staf- en leidinggevende medewerkers. Een aantal functies zijn aangepast en een paar nieuwe functies zijn beschreven, te weten;

- Kwaliteitsmedewerker leer-werkbedrijven → extra taken
- Manager Beleid & Strategie → was Manager Beleid & Juridische zaken
- Manager Innovatie & Informatisering → was Manager Informatisering & Automatisering
- Teamleider Informatisering → nieuwe functie
- Facility manager → extra taken
- Adviseur salariszaken → was coördinator salarisadministratie
- Business Consultant → nieuwe functie

Begin 2021 worden deze functies gewaardeerd.

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

Het huidige functiehuis voor de Sociale werkvoorziening is uit 1998. Het functiehuis is dus sterk verouderd en voorziet niet in de huidige behoefte. Het toekennen van een nieuwe functie is nu niet mogelijk en veel medewerkers herkennen zich niet meer in hun functiebeschrijving.

In 2019 is gestart met de voorbereidingen op een nieuw en modern functiehuis. In maart 2020 is de functiewaarderingsregeling voor de Wsw en Beschut werken door het managementteam (MT) akkoord bevonden en begin 2021 buigt de OR zich over de regeling. Het is de bedoeling dat, na akkoord van de OR, de bedrijfsleiders, teamleiders en arbeidscoaches, die leidinggevende zijn van SW'ers, door HR geïnterviewd worden zodat alle hoofdbestanddelen van de functie op verschillende niveaus worden beschreven. Daarnaast zijn per functiebeschrijving taken toegevoegd. Met name in de taken herkent de medewerker zijn dagelijks werk. In de loop van 2021 willen we de functies laten waarderen.



## 5. Instroom: arbeidsvoorwaarden

### Arbeids-voorwaarden

#### 5.1 Arbeidsvoorwaarden: Stafmedewerkers cao SGO volgers



##### Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en nieuwe Cao

Op 1 januari 2020 trad de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking. De belangrijkste gevolgen zijn dat de arbeidsrechtelijke (rechts)positie van ambtenaren gelijk is aan die van werknemers in het private bedrijfsleven. Gemeentelijke organisaties zoals WerkSaam hebben nu een eigen cao, de cao SGO. De cao SGO heeft dezelfde arbeidsvoorwaarden als de cao Gemeenten.

##### Toekenningen beloning voor uitstekend functioneren of bijzondere prestatie

Met ingang van 1 januari 2020 is het nieuwe beloningsbeleid ingegaan. Hierbij draait het niet langer alleen om de functie, maar om de mens, wat die kan en het vertrouwen in elkaars capaciteiten. Een medewerker komt voor een bijzondere beloning in aanmerking wanneer hij een bepaalde toegevoegde waarde heeft laten zien. Deze toegevoegde waarde moet te herleiden zijn naar de organisatiedoelstelling, de kernwaarden en/of naar onderstaande 6 gedragsitems:

Proactief	Maatwerk
Inzet van talent	Klant gedreven
Energiek	Flexibel inzetbaar

De bijzondere beloning kan door de leidinggevende of een collega worden voorgesteld en wordt uitgekeerd in de vorm van een cadeau of belevenis, met een maximaal bedrag van € 500,- netto. In 2020 hebben 14 medewerkers een bijzondere beloning ontvangen, met een totaal bedrag van € 4.058,72.

##### Reiskostenvergoeding

Een vaste, belastingvrije reiskostenvergoeding tot maximaal 19 cent per kilometer mag normaal gesproken tot 6 weken na verandering van het reisgedrag doorlopen op basis van de oude situatie. Door de coronacrisis veranderde het reisgedrag van veel

medewerkers. Toch heeft WerkSaam in 2020 de vaste reiskostenvergoeding doorbetaald, omdat de Belastingdienst, als een van de steunmaatregelen, dit mogelijk maakte.

## 5.2 Arbeidsvoorwaarden medewerkers SW en BW

### Cao SW

De cao Sociale Werkvoorziening (SW) 2020 is op 10 juni 2020 bekrachtigd. De cao heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.



Medewerkers, die meer dan het wettelijk minimumloon verdienen, kregen vanaf juli 2020 een salarisverhoging van 1,6%.

### Cao Beschut

Juni 2020 hebben de leden van de VNG zich positief uitgesproken over het voorstel om de arbeidsvoorwaarden voor mensen aan onderkant van de arbeidsmarkt in een cao uit te werken. Op 11 februari 2021 bracht de VNG naar buiten dat er een onderhandelingsakkoord is bereikt voor de cao 'Aan de slag' voor werknemers die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.

### Evaluatie arbeidstijdenregeling

Op 1 januari 2019 werd de arbeidstijdenregeling van kracht voor SW-medewerkers en Beschutwerkers. Hierbij werd afgesproken dat er jaarlijks een evaluatie zou plaatsvinden.

In 2020 is daarom een enquête gehouden onder de medewerkers. De vragen waren gericht op het bepalen of de regeling doet wat ze moet doen, namelijk de werk- en rusttijden regelen. En verder of de regeling ongewenste gevolgen kent, werkbaar is en of het in de praktijk problemen oplevert.

Conclusie is dat de nieuwe arbeidstijdenregeling zonder grote problemen is ingevoerd. De regeling is algemeen geaccepteerd en er zijn geen zwaarwegende knelpunten geconstateerd. MT, OR en cliëntenraad zien geen reden om jaarlijks te blijven evalueren.

### Compensatie uitbetaalde transitievergoeding

In juli 2018 is de wet compensatieregeling transitievergoeding van kracht. Deze wet regelt dat de werkgever in aanmerking komt voor een compensatie van de uitbetaalde transitievergoeding na ontslag vanwege twee jaar ziekte. Het werkt terug tot 1 juli 2015. WerkSaam heeft inmiddels bijna alle uitbetaalde transitievergoedingen vanuit het UWV uitbetaald gekregen.

### 5.3 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

In 2019 kreeg WerkSaam te maken met een nieuwe wet, namelijk de WAB. De wet heeft als doel om de kloof tussen flexibele medewerkers en vaste medewerkers te verkleinen. Medewerkers die niet gebonden zijn aan een cao en gedetacheerd zijn, hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij WerkSaam Verloning werken Beschut medewerkers zonder cao. Deze groep is gedetacheerd bij WerkSaam en heeft dus recht op de arbeidsvoorwaarden van de cao Wsw of SGO, waarbij de cao Wsw het meest voor de hand ligt. Veel arbeidsvoorwaarden bij WerkSaam zijn al gelijk voor Sw'ers en Beschutwerkers. Alleen de reiskostenregeling (in het voordeel van de Beschutwerkers) en de eindejaarsuitkering (in het nadeel van de Beschutwerkers) wijken af. In december 2020 is besloten tot het geven van een eenmalige vergoeding voor het ontbreken van de eindejaarsuitkering. Eenmalig omdat de verwachting is dat er vanaf 2021 wel een cao is. De vergoeding is gelijk aan de eindejaarsuitkering Wsw.



### 5.5 Vastgestelde regelingen in 2020

Ons bestuur heeft in 2020 diverse regelingen voor medewerkers vastgesteld. De regelingen zijn vervolgens gepubliceerd op [overheid.nl](https://overheid.nl).

Regeling	Datum DB vergadering
Regeling 'Vervoersvoorziening WerkSaam Westfriesland'	12 maart 2020
Arbeidstijdenregeling WerkSaam Westfriesland	12 maart 2020
Regeling 'Verlof WerkSaam Westfriesland'	12 maart 2020
Regeling 'Studiefaciliteiten WerkSaam Westfriesland'	12 maart 2020
Integriteitsbeleid WerkSaam Westfriesland	10 september 2020
Bedrijfscontinuïteitsplan (ter informatie)	10 september 2020
Afwijken van het inkoopbeleid ten behoeve van de inkoop van een bedrijfsarts en verzuimcoördinator	8 oktober 2020

## 6. Doorstroom: duurzame inzetbaarheid

### Duurzame inzetbaarheid

WerkSaam maakt werk van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van onze medewerkers. We willen graag meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit.

Tegelijkertijd vragen economische en technologische ontwikkelingen om wendbaarheid, flexibiliteit en aanpassingsvermogen. We moeten zorgen dat we fit blijven voor het steeds sneller veranderende werk en omgeving. Kortom dit vraagt om aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Dit doen we door aandacht te besteden aan:

Ken je  
medewerker

Integriteit en  
gedrag

Gezondheid en  
veiligheid

### 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 je medewerkers. Zeker als je doel is om ze in het kader van duurzame inzetbaarheid gezond, met plezier en optimaal te laten functioneren.

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

##### Kengetallen

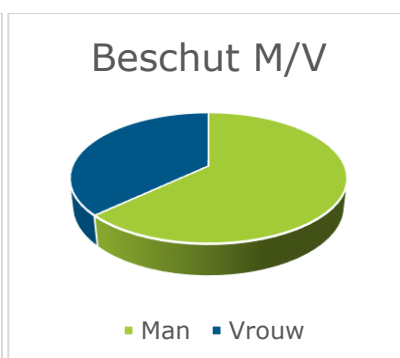
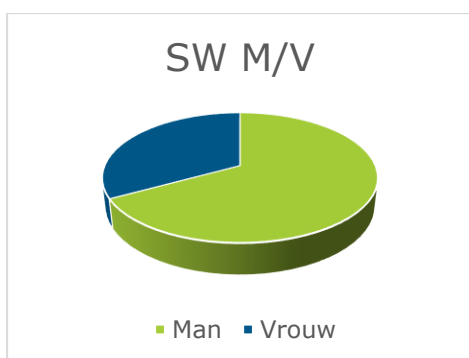
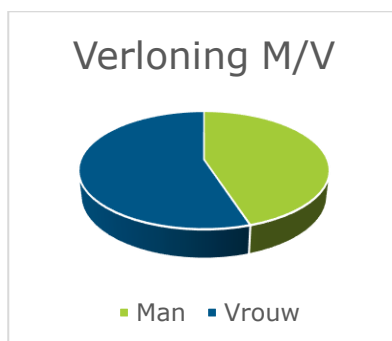
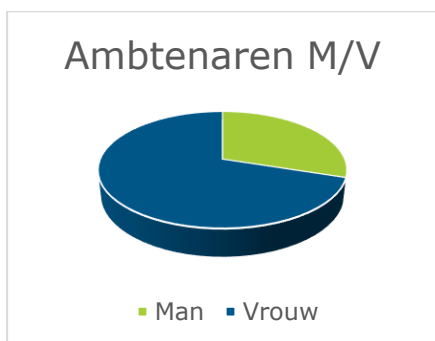
Dag in, dag uit werken zo'n 840 medewerkers voor WerkSaam. Gemiddeld 51% daarvan is man, en 49% is vrouw. Daarnaast werkten er in 2020 gemiddeld zo'n 104 medewerkers via een payrollbedrijf bij WerkSaam en hadden we gemiddeld 10,5 inhuurkrachten.

Op 1 januari 2019		Op 31 december 2019	
Per regeling AMB, Wsw, WVambt en Beschut			
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
AMB	115	AMB	105

M	36	M	31
V	79	V	74
<b>Wsw</b>	<b>525</b>	<b>Wsw</b>	<b>502</b>
M	354	M	337
V	171	V	165
<b>WVambt</b>	<b>105</b>	<b>WVambt</b>	<b>128</b>
M	48	M	57
V	57	V	71
<b>Beschut</b>	<b>90</b>	<b>Beschut</b>	<b>107</b>
M	57	M	68
V	33	V	39
<b>Eindtotaal</b>	<b>835</b>	<b>Eindtotaal</b>	<b>842</b>

### Verhouding man/vrouw:

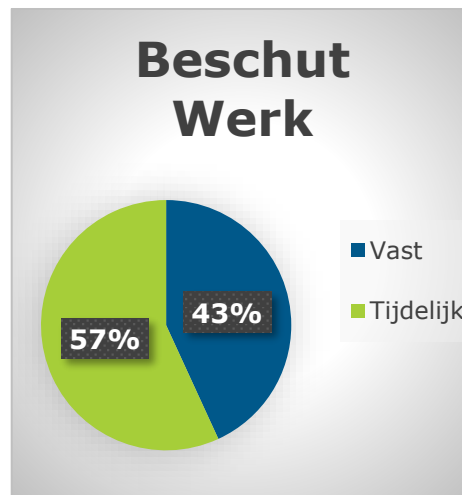
Gemiddeld gezien is de verhouding man - vrouw bij WerkSaam gelijk, maar er zijn grote verschillen per doelgroep. In de doelgroep SW en Beschut Werk werken meer mannen, de verhouding is 65% man en 35% vrouw. Bij de ambtenaren en verloning werken juist meer vrouwen, en is de verhouding 37,5% man en 62,5% vrouw.



### Vast/tijdelijk:

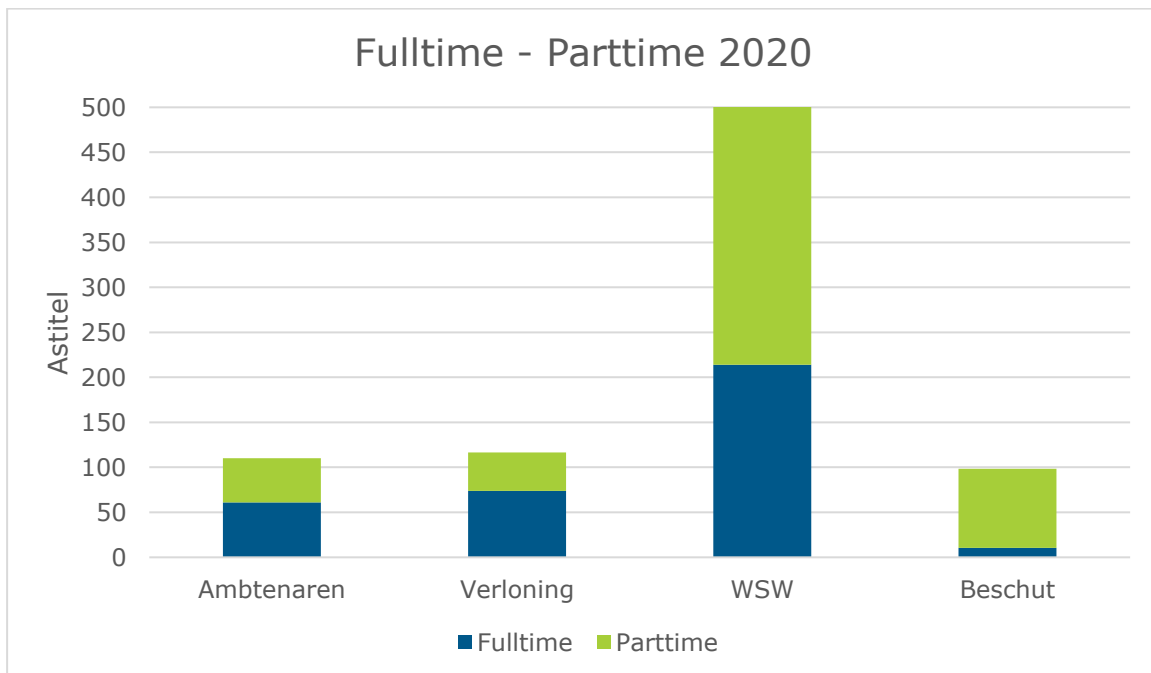
Alle ambtenaren bij WerkSaam hebben een vaste aanstelling. De Wsw-medewerkers zijn ook bijna allemaal in vaste dienst, in het jaar 2020 waren dit er gemiddeld 511 (en 3 tijdelijk).

Bij de stafmedewerkers, die via WerkSaam Verloning werken, heeft 19% een tijdelijk dienstverband. Bij Beschut heeft 57% een tijdelijk dienstverband. Dit resulteert in een redelijke flexibele schil.



### Fulltime / Parttime:

De meeste medewerkers bij WerkSaam werken parttime. Dit is vooral bij de Wsw-doelgroep en bij Beschut Werk zichtbaar.



### In dienst – uit dienst

Hieronder staat het aantal medewerkers die in het jaar 2020 uit dienst is gegaan, en in dienst zijn gekomen. Vier personen zijn uit dienst gegaan, om vervolgens weer in dienst

te komen (in het kader van de Tozo). Dit kan de cijfers een ander beeld geven dan je mogelijk zou denken.

Uit dienst in 2020		In dienst in 2020,	
Regeling	Aantal van Pers.	Regeling	Aantal van Pers.
AMB	10	AMB	0
Wsw	30	Wsw	6
WVambt	16	WVambt	39
Beschut	6	Beschut	23
Eindtotaal	62	Eindtotaal	69

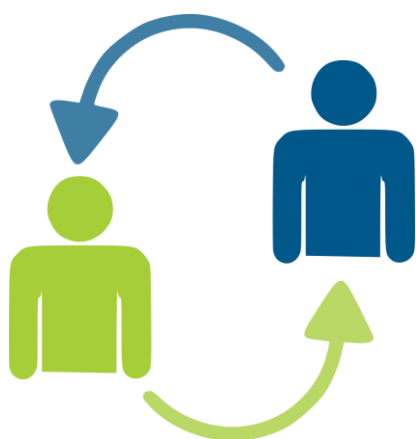
### Begeleid werken in het kader van Wsw

Via begeleid werken kunnen Wsw'ers in dienst treden bij reguliere werkgevers. Op hen zijn dan de arbeidsvoorwaarden van die werkgever van toepassing. Hoewel WerkSaam dan dus 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 2020 werkten 61 begeleid werkers via WerkSaam.

Op 31 december 2020 werkten 60 begeleid werkers via WerkSaam.

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



Om gezonde, betrokken en productieve medewerkers te hebben, moet je niet alleen weten wie er bij je werken voor hoeveel uur. Je moet ze echt kennen. Weten wat hen drijft en hoe ze zich willen ontwikkelen. Maar ook weten wat er buiten het werk om speelt en hoe het werk eventueel aan te passen is naar de thuissituatie of de leeftijdsfase. In het jaar 2020 is het vanwege de coronacrisis en het vele thuiswerken wel duidelijk geworden hoe belangrijk dit is. Voor medewerkers en

leidinggevenden was er sprake van een geheel nieuwe realiteit. Het op afstand werken heeft grote impact op het gevoel van verbondenheid, op de manier van samenwerken en ook platweg op het plezier dat we met elkaar hebben in het werk. Medewerkers die in een 'normale' setting floreren, kunnen door thuiswerken soms 'verpieteren'. Er wordt een beroep gedaan op andere kwaliteiten, zoals het hebben van veerkracht, zelf startend

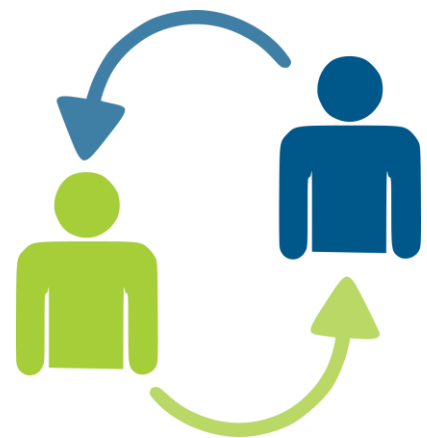


vermogen en samenwerkingsgerichtheid. Het helpt dan om jezelf en de ander goed te kennen en om elkaar te helpen. Dit vraagt ook om een heel andere rol van de leidinggevende. Die moet opeens op afstand aansturen en coachen, mensen die onzeker zijn steunen, de samenwerking blijven stimuleren en de resultaten en afspraken monitoren. Veel aandacht is het sleutelwoord, en het Ontwikkelgesprek is hier een mooi instrument voor. Dit gesprek helpt om het persoonlijke contact te versterken en de meer coachende rol van de leidinggevende werd door het op afstand werken gestimuleerd.

Omdat we hebben afgesproken dat de Ontwikkelgesprekken niet worden vastgelegd, 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, en daarom zelf verantwoordelijk zijn om een afspraak in te plannen voor een Ontwikkelgesprek met hun leidinggevende. In 2020 zou er een evaluatie van het Ontwikkelgesprek plaatsvinden. Dit is niet gelukt vanwege andere prioriteiten in dit rare jaar, dus staat het op de agenda voor 2021.

### **6.1.3 Doorstroom: ken je medewerker: het Werkplezier- en Ontwikkelgesprek voor SW en Beschut**

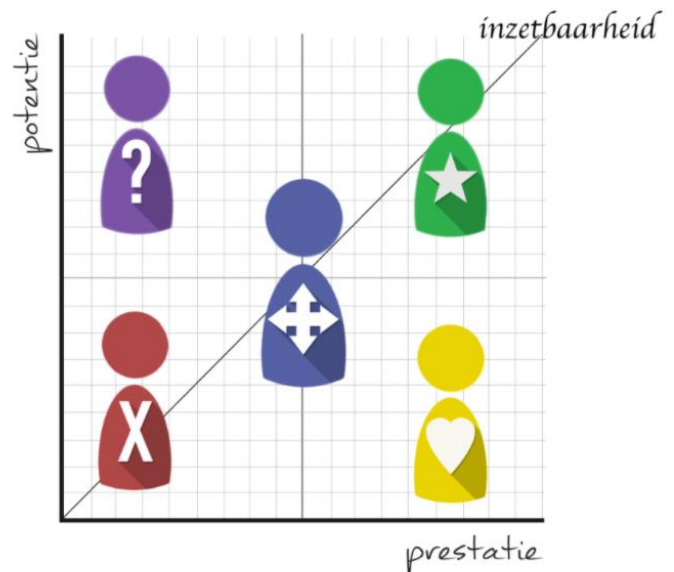
Begin 2020 is gestart met de ontwikkeling van een Werkplezier- en Ontwikkelgesprek voor de SW- en Beschut werkers. Eind 2020 is hier een pilot mee gedraaid met een positief resultaat. In het eerste kwartaal van 2021 wordt dit gesprek ingevoerd. Daarmee krijgen de medewerkers uit de doelgroep SW en Beschut Werk jaarlijks de aandacht die ze verdienen. Daarnaast voldoet WerkSaam met de invoering van dit gesprek aan de cao-verplichting van het jaarlijkse ontwikkelgesprek voor de doelgroep SW en BW.



### **6.1.4 Doorstroom: ken je medewerker: Strategische personeelsplanning**

Hebben we op dit moment de juiste medewerkers bij WerkSaam en zijn dat ook de medewerkers die we in de toekomst nodig? Om als team goed te functioneren heb je verschillende soorten medewerkers nodig. Zit er genoeg variatie in de teams en wat kunnen we doen om te zorgen dat de juiste medewerker op de juiste plek komt? Dit vraagt om een strategische personeelsplanning en daarvoor is in 2020 een tool aangeschaft met de naam Human Navigator. Met behulp van deze tool kunnen we op een professionele manier de ontwikkelmogelijkheden van onze medewerkers ten opzichte van de organisatie in kaart brengen: oftewel een Vlootschouw houden. Het gaat daarbij

expliciet niet om de individuele medewerker, maar om de rol van de medewerker binnen de ontwikkeling van het team. Een vlootstroom gaat uit van een interactieve aanpak. Deze interactieve aanpak betekent dat de leidinggevende meet, intervenueert en effect bepaalt, en weer meet. Met andere woorden: we blijven in het nu en oriënteren ons steeds op de visie en A3-jaarplannen van de organisatie en het team of de afdeling. Wat voor medewerkers zijn er dan nodig?



In 2020 is de Human Navigator ingericht met competenties vanuit de rollen en de strategische visie. Ook zijn er workshops gehouden voor managers en leidinggevenden en is er een 0-meting gedaan. De verdere implementatie van de Human Navigator zal in 2021 plaatsvinden.

### 6.1.5 Doorstroom: ken je medewerker: opleidingen



In 2020 is er in totaal een bedrag van € 99.819,- uitgegeven aan opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling. Dit is 46% van het bedrag dat begroot was.

De Wsw-medewerkers gingen naar cursussen voor: (€ 21.671,- (62% van begroot)). Naast de gebruikelijke cursussen als EPT/Heftruck en Hoogwerker, BHV en EHBO, VOG's en taxi-passen, werd in 2020 een training Taal op de werkvloer georganiseerd vanuit de Campus. Hieraan zal in 2021 een vervolg worden gegeven.

Voor staf en leiding werd € 78.148,- besteed (slechts 43% van begroot). Centraal werden er enkele cursussen en workshops georganiseerd op gebied van de Participatiewet – basis, Psychische Kwetsbaarheden en Veiligheid (EHBO/BHV/ Agressieteam). Het waren vooral individuele opleidingen in 2020 waar 15 medewerkers

gemiddeld € 2.560,- per persoon mochten besteden aan de eigen ontwikkeling. Ook werd voor 7 medewerkers budget besteed aan assessments en workshops talentontwikkeling.

In 2020 is een start gemaakt met trainingen Office365 die door interne trainers aan alle stafmedewerkers is aangeboden. Deze trainingen lopen door in 2021 en variëren van basis tot diverse verdiepingsmodules. Hiermee wordt de organisatie ondersteund in het zich eigen maken van nieuwe werkwijzen door de overgang naar Office365 en verdere digitalisering binnen het werk.

De lagere uitgaven voor opleiding en training is deels een gevolg van corona en deels door gewijzigd opleidingsbeleid. In het nieuwe opleidingsbeleid is een nieuw uitgangspunt dat het initiatief voor leren en ontwikkelen veel meer bij de medewerker zelf vandaan moet komen. Intrinsieke motivatie is minimaal nodig om te kunnen leren.

### 6.1.6 Doorstroom: ken je medewerker: talentontwikkeling

Dit jaar deden we weer mee aan Sterk aan het Werk georganiseerd door SBCM. Online was er in de week van 20 tot 24 september elke dag iets te leren.



Maandag: Prettig samenwerken



Dinsdag: Digitale vaardigheden



Woensdag: Gezonde leefstijl



Donderdag: Geld en rekenen



Op vrijdag was het thema 'Taal en cultuur'. Zoals op de foto is te zien, konden medewerkers het volgen via de schermen op de werkvloer. Traditiegetrouw sloot Jörgen Rayman de week af.

### Topperverkiezing



In deze week werd ook de Topperverkiezing gehouden.



Linda Ditmar Jansse is gekozen als 1 van de 9 landelijke finalisten voor de verkiezing van Topper van het Jaar 2020. Linda is als Beschut werker gedetacheerd bij een metaalbedrijf in Zwaag. Helaas niet gewonnen, maar Linda is voor ons een topper!!

### 6.1.7 Doorstroom: ken je medewerker: Medewerkerstevredenheid

Bij WerkSaam houden we om de 2 jaar Medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO).

	<p><b>Het rapportcijfer voor de medewerkerstevredenheid is gestegen met 0,2 punt</b></p> <p>WerkSaam voert tweejaarlijks een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit. Stafmedewerkers geven WerkSaam gemiddeld een 7,4 (december 2020). Dit is hoger dan het cijfer in het vorige onderzoek: 7,2 (2018). De respons was zeer goed: 79% van de medewerkers heeft meegedaan aan het onderzoek.</p> <p>Bij de SW-medewerkers is de medewerkerstevredenheid ten opzichte van 2018 ook gestegen, van een 7,4 naar een 7,5. Hoewel de KPI daarmee voor</p>
	<p>de SW-medewerkers niet is gehaald is een 7,5 nog steeds een rapportcijfer om trots op te zijn.</p> <p>De uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek gebruiken we om verdere verbeteringen aan te brengen. We zijn daarover met de medewerkers in gesprek.</p>

In totaal hebben 180 van de 229 stafmedewerkers deelgenomen aan het MTO. Dat is met 79% een zeer goede respons en dat kan gezien worden als een indicatie voor de hoge mate van betrokkenheid van de medewerkers bij WerkSaam. De totale score die medewerkers aan WerkSaam gaven was een 7,4. Dit is een verbetering van 0,2 ten opzichte van 2018. Het beeld van mentale energie is relatief gunstig en ten opzichte van 2018 weinig veranderd. Het gaat goed met de medewerkers van WerkSaam. Ten opzichte van 2018 zien we vooral dat de betrokkenheid met de organisatie is gegroeid en ook dat medewerkers over het algemeen een uitdagende baan hebben die goed met hun privé-situatie te combineren is en voldoende ruimte geeft om zelf invulling aan te geven. De communicatie tussen de afdelingen en informatievoorziening over het effect van het werk (prestatiefeedback) scoort relatief laag, wat wil zeggen dat daar mogelijk ruimte voor verbetering is.

De score van 7,5 bij de SW'ers en Beschutwerkers is 0,4 hoger in vergelijking met andere SW-bedrijven. De Beschutwerkers geven WerkSaam gemiddeld een 8. De gedetacheerden en Verpakken komen op een cijfer van 7,5 en Facilitair (Groen, post e.d.) op een 7.4.

### 6.1.8 Doorstroom: ken je medewerker: generatiepact

Sinds 1 januari 2017 kunnen oudere medewerkers gebruik maken van de regeling Generatiepact. Gelet op de kosten die het met zich meebrengt en de beperkte mogelijkheden om oudere medewerkers voor een paar uur te vervangen, zou in de loop van 2020 bekeken of voortzetting van de regeling mogelijk is. In december 2020 is een derde evaluatie van het Generatiepact gemaakt. De volgende punten kwamen daaruit naar voren:

- In 2020 hebben 6 extra medewerkers (met 35 uur) gebruik gemaakt van de regeling. 1 persoon heeft een verzoek gedaan voor een uitbreiding van 5 uur.
- Totaal maken 17 medewerkers gebruik van de regeling in 2020, die bij elkaar 116 uur hebben ingeleverd.
- 5 medewerkers die gebruikmaakten van de regeling (met 33 uur) zijn in de loop van 2020 met pensioen gegaan.
- Het totaal aantal medewerkers dat gebruik maakt van de regeling blijft daarmee stabiel in vergelijking met 2017, 2018 en 2019 (13 deelnemers).



De regeling wordt onder dezelfde voorwaarden nog een half jaar voortgezet tot 1 juli 2021. In het eerste kwartaal van 2021 wordt gekeken of de regeling wordt voortgezet. Een en ander zal ook afhangen van de nieuwe cao SGO waarin naar verwachting de mogelijkheden voor spaarverlof worden verruimd.

## 6.2 Doorstroom: Integriteit en gedrag

### Integriteit en gedrag

Het begrip integriteit roept bij verschillende mensen verschillende beelden op. Door ontwikkelingen in de tijd kunnen opvattingen over wat wel of niet 'kan', veranderen. Een positieve uitleg van het begrip integriteit is: zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen. Integer zijn kan veel inhouden, de belangrijkste is dat de handelingen en gedrag in lijn zijn met de waarden en normen van WerkSaam en met wet- en regelgeving. Integriteit is daarmee een belangrijk onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van alle medewerkers.

Doel van ons integriteitsbeleid is het vastleggen van de kaders met betrekking tot integriteit binnen WerkSaam. Concreet betekent dit:

- het bevorderen van het integriteitbewustzijn en het verantwoord handelen van medewerkers;
- medewerkers beschermen tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen;
- het versterken van het vertrouwen van medewerkers in elkaar;
- het versterken van het vertrouwen van de cliënten en klanten in WerkSaam;
- het borgen van integriteit binnen WerkSaam;
- het voorkomen en zorgvuldig aanpakken van integriteitschendingen.

Integriteitsbeleid is vooral bedoeld om richting te geven. Het beleid bestaat uit een mix van instrumenten met als doel: duidelijkheid geven voor toelaatbaar en ontoelaatbaar gedrag. Het belangrijkste is dat medewerkers situaties, waarin integriteit een rol kan spelen, herkennen en bespreekbaar maken.

### **Wat is veranderd vanaf 1 januari 2020?**

Vanaf 1 januari 2020 vormt de Ambtenarenwet 2017 het nieuwe wettelijke kader voor het integriteitsbeleid van overheidswerkgevers. 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 en in de loop van 2020 vastgesteld. In 2021 gaan we verder met het maken van een plan van aanpak. Hierin wordt uitgewerkt hoe we integriteit de komende jaren bespreekbaar en levendig houden binnen WerkSaam.

### **Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)**

Niet alleen vanwege het integriteitsbeleid, maar ook op grond van het informatieveiligheidsbeleid, moeten alle nieuwe medewerkers die een dienstverband aangeboden krijgen, een stageplaats of een leer-werkstage bij de staf bij indiensttreding een VOG overleggen. VOG wordt ook aangevraagd voor SW- en Beschutmedewerkers als opdrachtgevers hier om vragen. Voor het bepalen welke VOG bij welke functie aangevraagd moet worden, wordt de lijst met functieprofielen inclusief risicogebieden per functie gebruikt.

## **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 : een veilige werkplek ondanks corona



alleen samen krijgen we  
corona onder controle

#### Algemene afspraken

- Houd 1,5 meter afstand van anderen.
- Was vaak je handen.
- Hoest en nies in je elleboog.
- Gebruik papieren zakdoekjes om je neus te snuiten en gooi deze daarna weg.
- Schud geen handen.
- Werk zoveel mogelijk thuis. Alleen als je werk het echt niet toelaat kun je naar kantoor komen.
- Blijf thuis bij klachten (ook milde, zoals een verkoudheid) en laat je testen.
- Heb je een huisgenoot met corona of ben je in contact geweest met iemand met corona? Blijf thuis en volg de instructies van de GGD op.
- Heb je de coronamelder app geïnstalleerd op je telefoon en krijg je een melding? Volg dan de instructies in de app op.



#### WerkSaam specifieke afspraken

- Er is iedere dinsdag crisissoverleg. Dit kan aangepast worden als er een persconferentie is.
- Alle besmettingen worden gemeld bij het crisisteam.
- Informatie over corona wordt gecommuniceerd via de gebruikelijke kanalen
- We handhaven streng op de 1,5 meter richtlijn, met name rond het rookhok. Alle leidinggevenden surveilleren in koppels volgens het surveillancerooster.
- In geval van een besmetting inventariseert de leidinggevende het risico voor de directe collega's van de besmette medewerker. De leidinggevende informeert directe collega's persoonlijk.
- Het dragen van een mondkapje is verplicht op deze plekken/momenten:
  - In de centrale hal.
  - Zodra je je werkplek verlaat in de lange gang en het bedrijfsrestaurant.
- We werken alleen op afspraak en bezoekers zijn verplicht om een mondkapje te dragen.
- Bezoekers die naar WerkSaam toe komen moeten een aantal vragen beantwoorden.
- Het WerkSaam Café is gesloten.
- Trainingen en bijeenkomsten gaan alleen digitaal door.

- De voordeur is dicht en cliënten/bezoekers bellen hun contactpersoon om opgehaald te worden. Je begeleidt ze ook weer naar buiten.
- Maak voor en na een gesprek in een spreek- of vergaderkamer de tafels, stoelen en deurkrukken schoon.
- Er mogen maximaal 4 mensen in onze wachtruimte bij de receptie. Als er meer mensen tegelijk komen, dan zullen deze buiten moeten wachten.
- In de wachtruimte is het speelgoed voor de kinderen en folders/tijdschriften weggehaald.
- Medewerkers mogen niet van de hoofdingang gebruik maken. Dit is verwarrend voor cliënten die buiten staan te wachten.
- Volg de looproutes door het pand en wacht op elkaar als passeren lastig gaat.
- De luchtbehandelingssystemen zijn gecontroleerd en aangepast.
- Werk op kantoor alleen op de aangegeven werkplekken.
- Via je leidinggevende kun je een wasbaar mondkapje ophalen bij het naaiatelier. Was deze na gebruik.
- Van alle stafmedewerkers wordt verwacht dat zij zich via [de app aanmelden](#) voor een werkplek in vleugel 1,2,3,4 of BG.
- Voor collega's die de 1,5 meter niet kunnen waarborgen is er de mogelijkheid om een doorzichtig gezichtsmasker te gebruiken.
- In het rookhok mogen maximaal 4 personen.
- Ben je in een 'oranje' of 'rood' land geweest, dan word je dringend aangeraden om 2 weken thuisquarantaine in acht te nemen.
- Het bedrijfsrestaurant voldoet aan de RIVM-richtlijnen en blijft in gebruik met inachtneming van deze richtlijnen. Vanaf 29 juni verzorgt de catering dagelijks 3 soorten broodjes tegen een vaste prijs van € 2,50. Staf kan de broodjes bestellen en ze worden bezorgd door de catering. Medewerkers van de leer-werkbedrijven kunnen het broodje afhalen bij een vast afhaalpunt.
- We zijn coulant voor mensen die angstig zijn in geval van een coronabesmetting onder de collega's. Er wordt zorgvuldig bekeken of degene, die angstig is, naar huis mag. Er wordt in ieder geval maatwerk geleverd.
- De werkplekken voor de leidinggevenden binnen de leer-werkbedrijven worden aangepast. Zij mogen maximaal met 2 personen in een ruimte. Er worden nieuwe werkplekken gecreëerd buiten deze ruimtes.





- We gebruiken alleen Teams, geen Zoom of Skype.
- Inzet van doelgroepenvervoer is mogelijk mits dit veilig en onder de juiste voorwaarden plaatsvindt.
- Alle apparatuur en tafels bij Verpakken worden aan het eind van iedere werkdag gereinigd door de medewerkers van Verpakken.



### 6.3.2 Arbeidsomstandigheden: altijd een veilige werkplek

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

Op de valreep in 2020 is de Risico Inventarisatie & Evaluatie met het bijbehorende plan van aanpak vastgesteld. Daaraan voorafgaand was het voor de projectgroep RI&E een hele klus om alle arbeidsrisico's van WerkSaam in kaart te brengen. De projectgroep heeft hierbij hulp gekregen van ongeveer 25 medewerkers uit de hele organisatie. De medewerkers kennen de werkvloer immers het beste, dus ook de risico's.

Mooi om te zien was dat er gedurende het jaar verschillende zaken al opgepakt werden. Zo zijn een aantal toiletten vernieuwd en zijn er extra kluisjes gekomen. Daarbij ging WerkSaam vanaf het eerste begin zeer serieus om met het coronavirus. Er werden allerlei maatregelen ingevoerd om te voorkomen dat het virus zich onder de medewerkers verspreidt.

Een groot deel van de geïnventariseerde knelpunten wordt opgenomen in het verbouwingsplan. Zo rond maart/april 2020 was de verbouwing van vleugel 1 gereed. Deze nieuwe situatie is meteen meegenomen in de RI&E.

Inmiddels heeft ook (januari 2021) de ondernemingsraad ingestemd met de RI&E én Plan van Aanpak. Dit betekent dat WerkSaam vanaf 2021 aan de slag kan met het uitvoeren van het Plan van Aanpak.

#### Arbeidsomstandigheden thuiswerken

Sinds de oprichting van WerkSaam is het voor medewerkers mogelijk geweest om tijd en plaats onafhankelijk te werken (het nieuwe werken). Sinds de coronacrisis hebben de medewerkers, van wie het werk het toelaat, zo veel mogelijk thuisgewerkt.

Nu dit een structureler karakter heeft gekregen is WerkSaam haar wettelijke zorgplicht gaan uitoefenen: het samen met de medewerkers zorgen voor een werkplek thuis die voldoet aan de Arbo-voorschriften.

WerkSaam heeft voor het uitlenen van voorzieningen gekozen. Het gaat hierbij om een laptop met camera (voor beeldbellen), een extra beeldscherm, toetsenbord en muis, een bureaustoel en een headset. De uitgeleende voorzieningen blijven eigendom van WerkSaam en kunnen daardoor hergebruikt worden.

Voor het werken op kantoor is een planningsapp geïntroduceerd, zodat voorkomen wordt dat te veel medewerkers op dezelfde moment naar kantoor komen en er geen 1,5 afstand genomen kan worden. Achteraf zien we dat gedurende het hele 2020 voldoende werkplekken op kantoor beschikbaar zijn geweest voor de medewerkers die thuis niet kunnen werken.

### Arbeidsomstandigheden leer-werkbedrijven

Een voorbeeld van het beperken van een arbeidsrisico is dat bij het leer-werkbedrijf



Verpakken het meubilair is vernieuwd. In 2020 zijn de stoelen en tafels met een lopende band vernieuwd. Daarnaast is het licht op sommige plaatsen aangepast.

Om het werk te vergemakkelijken is er een nieuwe krimptunnel en seal apparatuur aangeschaft. Om de medewerkers fysiek te ontlasten is er geïnvesteerd in hulpmiddelen zoals een exoskelet, elektrische palletheffers en pallet dispenser. Ook zijn er op hoogte verstelbare tafels gekomen die aangepast kunnen worden aan de werksituatie.

### Voedselveiligheid certificaat

Op 17 en 18 juni 2020 is er een FSSC22000 audit bij WerkSaam uitgevoerd. Er wordt getoetst of we voldoen aan de regels voor de voedselveiligheid en hygiëne. We zijn geslaagd en het certificaat ontvangen. Het certificaat is te bewonderen bij de hoofdingang.

### Dagstart en digi borden

De afdelingen bij Verpakken beginnen iedere dag met een zogenaamde dagstart. Ook de digi borden worden intensiever gebruikt. Dat alles om de medewerkers bij te praten over verschillende zaken. Vooral de zaken rondom corona waren een hot item.



certificaat voedselveiligheid

## Effectief leidinggeven

De bedrijfsleiders, teamleiders, voormannen en HR-adviseurs hebben 10 dagdelen een training gevolgd.

## Catering

WerkSaam heeft vanaf 1 september 2020 de catering van het bedrijfsrestaurant weer in eigen beheer. Er zijn 2 medewerkers overgenomen van Albron.

## Enquête catering

Aan medewerkers is gevraagd wat ze vinden van de kwaliteit van het eten in het bedrijfsrestaurant, de sfeer, de dienstverlening en de prijs.

79 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld. De voornaamste knelpunten zijn de afruimplek, omdat deze slecht toegankelijk is en maar 1 toegang/uitgang heeft. Ook de plek waar je gerechten afhaalt vormt een probleem omdat er geen/weinig plekken zijn om je dienblad neer te zetten. Aan de verbeterpunten wordt gewerkt.

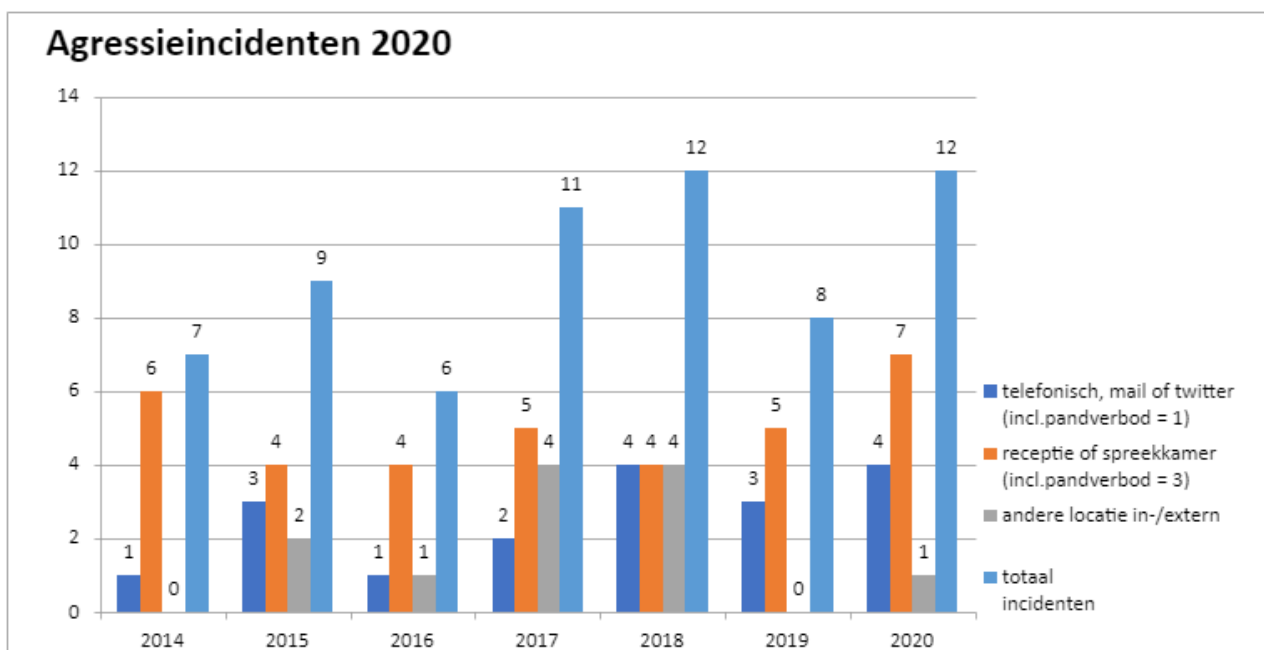
## Naaiatelier

Het naaiatelier heeft meer dan 5000 mondkapjes gemaakt voor onze medewerkers maar ook voor M2 printing en de gemeente Hoorn?.

### 6.3.3 Arbeidsomstandigheden: Agressie en bedrijfsongevallen

#### Agressie

In 2020 zijn er 12 agressie incidenten geweest. Hiervan waren 4 incidenten via telefoon, mail of Twitter, 7 bij de receptie en/of in een spreekkamer en 1 op een andere locatie.



### Bezetting AIT

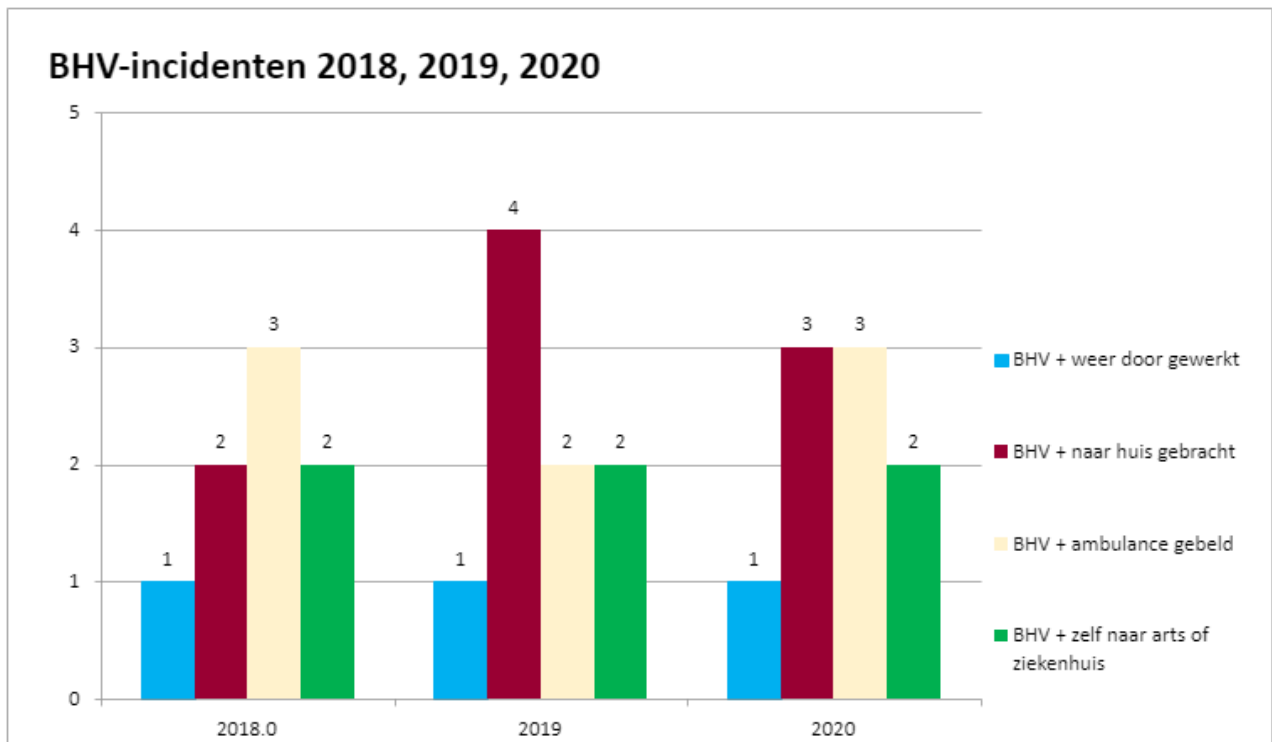
De bezetting van het Agressie Interventie Team (AIT) was in 2020 goed geregeld. Door een samenwerking van AIT en BHV werd er gewerkt in samengestelde teams. Beide groepen vulden elkaar aan waardoor er absoluut gezien wat minder medewerkers aanwezig hoefden te zijn. Het aantal incidenten was weer wat hoger dan vorig jaar wat deels veroorzaakt zou kunnen zijn door de oplopende stress door corona. Er is in de helft van de gevallen een pandverbod opgelegd. Alle incidenten zijn zonder schade opgelost.

### Oefening en training

In 2020 werd, vanwege de corona-maatregelen, minder en aangepast getraind en niet intern geoefend. In 2021 worden de interne oefeningen aangepast weer opgepakt.

### Incidenten BHV:

Er waren 9 incidenten in 2020 waarvan de afloop in alle gevallen niet al te ernstig bleek. In 2020 is gewerkt aan verbetering van uniforme registratie, analyse en verbeteracties.



### Bezetting BHV

Ook de bezetting van de BHV was in 2020 goed geregeld. Vooral door de combinatie met het AIT, zoals hierboven beschreven.

### Oefening en training

Net als bij het AIT werd vanwege de corona-maatregelen minder en aangepast getraind en niet intern geoefend. De jaarlijkse ontruimingsoefening is ook daarom niet doorgegaan.

## Crisismanagement in 2020

In 2020 is het crisisteam door de coronacrisis – bijna – wekelijks structureel bijeengekomen. In 2020 is er geen specifieke oefening of training geweest met betrekking tot het crisismanagement.

### 6.3.4 Arbeidsomstandigheden: Verzuim



Vanaf het einde van 2019 werkt WerkSaam niet meer samen met een arbodienst maar zijn we samenwerking aangegaan met 2 deskundigen, een zelfstandige bedrijfsarts en een verzuimcoördinator welke onderling in taakdelegatie samenwerken. Samen hebben ze de taken in het kader van verzuimbegeleiding en de Wet Poortwachter uitgevoerd. De bedrijfsarts op het medische vlak en de verzuimcoördinator op het niet-medische vlak.

De keuze om niet in zee te gaan met een arbodienst is een goede keuze geweest – de flexibiliteit is door deze manier van werken vergroot, de korte communicatielijnen met en de betrokkenheid van deze twee deskundigen hebben zich bewezen als meer passend en effectief bij onze organisatie en medewerkers.

Het spreekuur van de bedrijfsarts is in 2020 359 keer bezocht. Die van de verzuimcoördinator 433 keer. Naast het reguliere spreekuur op initiatief van leidinggevenden hebben medewerkers zelf 15 keer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om preventief en anoniem de bedrijfsarts te spreken.

Door de coronacrisis hebben de bedrijfsarts en de verzuimcoördinator in 2020 gedeeltelijk spreekuren telefonisch gehouden. Sinds september is er iedere donderdag een corona inloopspreekurtje van de verzuimcoördinator. Het Sociaal Medisch Team (overleg tussen bedrijfsarts en leidinggevenden) is niet structureel maar naar behoefte het hele jaar door gehouden.

### Verzuimgegevens 2020

In 2020 had WerkSaam, in het algemeen het meeste last van langdurig verzuim. Dat houdt in: een stijging van de verzuimduur en een daling van de meldingsfrequentie.

De resultaten per doelgroep medewerkers:



### Covid-19 en effecten op verzuim 2020

De benchmark analyse van het eerste helft van 2020, waaraan WerkSaam heeft meegedaan, heeft betrekking op de periode waarin de eerste golf van het coronavirus door Nederland ging. Om de effecten daarvan op het verzuim in onze branche beter te kunnen duiden, is aanvullend op de reguliere benchmark een korte vragenlijst over de mogelijke effecten van Covid-19 op het verzuim, uitgezet. Uit de analyse van de uitkomsten over de effecten van Covid-19 van benchmark op het verzuim blijkt dat door veel variatie in het beleid van de SW-bedrijven rond Covid-19 geen harde uitspraken gedaan kunnen worden. Ook niet bij WerkSaam!

### Verklaringen die gegeven zijn voor een stijging van het verzuim

- Meer ziekmeldingen door reële klachten en/of angst voor besmetting, met name zichtbaar in het kort verzuim en het verzuim tot 365 dagen
- Achteruitgang in gezondheid door uitgestelde zorg
- Achterblijven in herstel doordat re-integratietrajecten stil zijn gevallen
- Toename van psychische klachten en eenzaamheid wanneer de maatregelen tegen Covid-19 langdurig (blijven) bestaan

Alle elementen die hierboven genoemd worden, hebben invloed op de verzuimcijfers maar hoe precies dat weten we niet. Wel is bij WerkSaam geprobeerd om de

verzuimcijfers zo zuiver mogelijk te houden door uren die niet gewerkt zijn door Covid-19 apart te boeken op code 039.

### **BeweegSaam!**

Een goede manier om het verzuim omlaag te brengen en weerstand op te bouwen, zeker tijdens deze coronacrisis is bewegen! Maar juist door corona kwamen onze activiteiten in het kader van BeweegSaam! zo goed als stil te liggen, tenminste als het gaat om groepsgewijze activiteiten. Er zijn wel allerlei andere (digitale) acties ondernomen:

- Jongleerballen uitgedeeld met uitleg en filmpjes.
- Informatie gedeeld over onder andere bewegen, gezonde voeding en gezond thuiswerken.
- Bestaande trainingen van Westfriesland Academie onder de aandacht gebracht.
- Fitprogramma's gepromoot van diverse zorgverzekeringen.
- Beweegchallenges opgezet via Wi.



## Bijlage 1:

### Lijst met adviesaanvragen en instemmingsverzoeken aan de Ondernemingsraad

- Presentatie verbeterplan leerwerkbedrijven
- Instemmingsaanvraag 'gevolgen voor medewerkers samenvoegen Arbeidsontwikkeling, Arbeidsbemiddeling en Jongerenloket'
- Instemmingsaanvraag 'sluiting gebouw vrijdag na Hemelvaart'
- Kennismaking bedrijfsarts en verzuimcoördinator
- Sluiting gebouw 5 mei
- Vervoersregeling uitgebreid met de doelgroep beschut werk
- Eindejaarsuitkering maandelijks uitbetalen als een collega een aanvullende bijstandsuitkering heeft
- Evaluatie camerabeleid
- Nieuwe vertrouwenspersoon
- Reiskostenvergoeding gesubsidieerde medewerkers
- CAO SW
- Sociaal jaarverslag over 2019
- Ziekteverzuim
- Wijzigingen bedrijfsvoering
  - Het bedrijfsbureau gaat naar de afdeling Planning & Control.
  - De afdeling Facilitair & Inkoop gaat ook naar de afdeling Planning & Control.
  - De WerkSaam Campus verhuist naar de afdeling arbeidsbemiddeling.
- Het bedrijfscontinuïteitsplan
- Het integriteitsbeleid
- Het voorstel voor het inrichten van een thuiswerkplek
- Voorstel Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)
- Risico -inventarisatie & -evaluatie (RI&E)
- Inzet Tool Human Navigator voor vlootsschouw personeel

