

PASWERK

Sociaal jaarverslag

2020



Inzet

Het was natuurlijk een bijzonder jaar. Om veilig en gezond te kunnen blijven werken, hebben we ook bij Paswerk maatregelen moeten nemen. We hebben ons werk anders moeten organiseren. Niet één keer, maar wel een paar keer dit jaar. Medewerkers moesten zich steeds aanpassen aan nieuwe situaties en mensen houden niet van veranderingen. Daar zijn hele boeken over vol geschreven. Toch is het gelukt om iedereen hier in mee te krijgen. Medewerkers, stafdiensten, leidinggevenden en leden van de Corona stuurgroep. Iedereen binnen Paswerk heeft een stap extra gezet. En we hebben met eigen ogen gezien hoe flexibel onze medewerkers kunnen zijn. In 2019 en de jaren daarvoor schreef ik in mijn voorwoord dat Paswerk het financieel zo goed deed dankzij de loyale medewerkers. Dit jaar liep anders en ook nu hebben we samen de schouders eronder gezet. Onze medewerkers zijn trouw aan het bedrijf en aan onze opdrachtgevers. In goede tijden, maar zeker ook als het anders loopt dan je denkt. Dit geeft nog maar eens aan hoe belangrijk werk is voor mensen. Werk geeft structuur aan je dag, het geeft zelfvertrouwen en sociale contacten. Zonder werk zou het met sommige medewerkers minder goed gaan. Met inachtneming van de maatregelen zijn we daarom opengebleven, en hebben we medewerkers uitgenodigd om naar het werk te komen. Al was het maar voor een paar uurtjes per dag. Helaas was dit niet voor iedereen mogelijk. Sommigen moesten vanwege hun kwetsbare gezondheid uit voorzorg thuisblijven. Gezien de omstandigheden, heeft Paswerk als bedrijf toch een redelijk resultaat geboekt. Daarvoor spreek ik mijn waardering uit aan alle medewerkers. Dit is dankzij jullie inzet.

Cees Boon
Algemeen directeur

Inhoud

Interviews met medewerkers

2	Hans Dweelaard
5	Roland van Hell
7	Marco van Roode
8	Ellen Gouwenberg
11	Joan van Zon
12	Marian Heiligers

Units

2	Groen Grafisch en Techniek
4	Detacheren
8	Schoonmaak en Catering
11	Beschut werken en Post
12	Operationele support

Thema's

6	Sociale veiligheid (vertrouwenspersonen)
9	Jaarverslag Ondernemingsraad
10	Bedrijfshulpverlening
13	Privacy in de praktijk
13	Top 10 Regels Privacy
14	Coronajaar in beeld
15	Arbo en veiligheid

HRM-items

3	Arbeidsontwikkeling
4	Ziekteverzuim
7	Project Pasfit
10	Nieuw beschut werken
15	In- en uitstroom
16	Column HRM: 'Nieuwe collega's'

Cijfers in beeld

3	Aantal gehouden IOP-gesprekken (Wsw)
4	Ziekteverzuim (Wsw)
6	Aantal jaren werkervaring (Wsw)
7	Verdeling mannen/vrouwen (Wsw)
9	Leeftijdsopbouw (Wsw)
10	Verdeling mannen/vrouwen (Nieuw beschut)

Algemeen

1	Column directie: 'Inzet'
16	Profielschets Paswerk
16	Colofon



5



6



8



9



Laptop in auto

13



14

Unit Groen Grafisch en Techniek

Natuurlijk was het een bijzonder jaar, ook voor onze unit. De productie is teruggelopen. Aan de ene kant kwam dit door opdrachten die wegvielen door het Corona virus. Aan de andere kant waren de afdelingen ook minder bezet, omdat er medewerkers ziek waren of uit voorzorg thuisbleven. Iedereen reageert anders op de situatie. Maar over het algemeen genomen gaat het grootste deel van de medewerkers goed om met de omstandigheden. Gelukkig zijn we niet alleen maar met het virus bezig geweest en kunnen we ook een paar leuke en mooie uitdagingen melden.

Groen

Met het vertrek van unitmanager Ton Aker heeft Adriaan Bijl, unitmanager Grafisch en techniek, de afdeling Groen erbij gekregen. Voortaan heet onze unit: Groen, Grafisch en Techniek. Bij Groen zijn we druk geweest met het onderhoud van de recreatiegebieden van Recreatieschap Noord-Holland. Normaal gesproken doen we dit onderhoud en het opruimen van zwerfafval één keer per dag. Dit jaar werden de recreatiegebieden enorm veel bezocht en niet alleen in het hoogseizoen. In zowel het voorseizoen als het naseizoen gingen de mensen graag daar naar

toe. Deze zomer werd het onderhoud van de toiletgebouwen daarom zelfs opgeschroefd naar drie keer per dag. Daarnaast hadden de medewerkers dagelijks te maken met afvaldumpingen in deze gebieden. Onze collega's hebben de hele zomer doorgewerkt en voor hun inzet verdienen ze echt een dikke pluim!

Schone buurt

Er waren ook opdrachtgevers bij die door Corona het groenonderhoud hebben verminderd of stopgezet. Een van hen is Expo in Haarlemmermeer, omdat daar door Corona geen evenementen plaatsvinden. Met de gemeente

Heemstede hebben we nagedacht over een andere manier van werken. Deze nieuwe werkwijze betekent dat in een wijk groenonderhoud en afvalbeheer tegelijkertijd plaatsvinden. Dat is heel prettig voor bewoners. Zij hebben dan in één klap een schone buurt. We gaan deze nieuwe werkwijze uitproberen in 2021.

Grafisch

Opnieuw was december bij Grafisch een drukke maand, maar wel minder druk dan anders. Ook hier zijn de gevolgen van de Corona maatregelen merkbaar. Op de valreep, aan het eind van 2020, hebben we de laatste

oude printer vervangen door een supermodern exemplaar. We beschikken nu op de afdelingen over twee hypermoderne printers die alles aan kunnen. Flyers, folders, boeken, we draaien onze hand er niet voor om.

Zoals vorig jaar is aangekondigd, is de reproafdeling van de gemeente Haarlem verhuisd naar onze Paswerk locatie. Dit is gebeurd in augustus. En hoewel we deze opdrachtgever goed kennen, brengt de verhuizing toch ook nieuwe opdrachten met zich mee. Zoals het (maandelijks) verzorgen van de uitkeringspecificaties. Deze worden op de afdeling Grafisch geprint

en samengevoegd, ook wel 'mergen' genoemd in vaktaal. Tot slot worden de specificaties verzonden door de collega's van ons zusterbedrijf Business Post Kennemerland. Voor het bestelproces van het drukwerk hebben we een webportaal ontwikkeld. Via deze digitale website bestellen de medewerkers van de gemeente hun zaken rechtstreeks bij de afdeling Grafisch.

Techniek

Bij Wielwerk werken we nu voor een nieuwe opdrachtgever, de firma Kersten uit het zuiden van ons land. Zij leveren hulpmiddelen zoals rolstoelen en scootmobielen



Hans Dweelaard (58)

Unit: Groen Grafisch en Techniek
Afdeling: Groen
Locatie: Heemstede

De optimist

"Ik ruim het wel op hoor", vertelt Hans Dweelaard (58) met een knipoog. In gedachten zegt hij dit tegen de mensen die hun afval achterlaten op straat. Gelukkig zijn er mensen zoals Hans. Met een grijper plukt hij blikjes, plastic of peuken van de straat en verschoont hij de prullenbakken totdat de wijk weer helemaal is opgeschoond. Hans is ook de chauffeur van het busje waarmee hij en z'n collega's het zwerfafval opruimen in Heemstede.

Ik heb een goede band met m'n zoons

Missie

We zijn best een vies land geworden, vindt hij. "Maar ja, het is mijn werk, hè? Dus ik ruim het wel op", zegt hij positief. Als ze met z'n allen aan het opruimen zijn, let hij vanuit z'n ooghoeken op dat de mensen hun afval in de prullenbak gooien en niet ernaast. "Anders ruim ik dit toch nog even op, want dat is mijn taak."

Buitenleven

Hans werkt z'n hele leven al bij Groen. Vroeger heeft hij 'aanlegwerk' gedaan. Dat is vaktaal voor: het aanleggen van tuinen. "Door heel

Nederland heen, dat waren lange werkdagen." Voordeel van buiten werken is dat je snel een lekker kleurtje op je gezicht krijgt. Het is hartje winter, maar Hans ziet er gezond uit.

Praatje

Dagelijks vind je hem op de Binnenweg, de lange winkelstraat in Heemstede. "Dat is leuk daar, want er is altijd wel winkelend publiek dat in is voor een praatje." Terwijl hij de prullenbakken leegt en voorziet van schone zakken, is zijn collega al begonnen met het 'prikken' van het zwerfvuil. En als er drijfafval aan de waterkant ligt, dan ruimen Hans en z'n collega's dat ook op. "Soms zelfs een fiets."

Lol

"Het leukste van mijn werk is het plezier maken met collega's. Grapjes maken." Hans houdt wel van een beetje tempo maken. "Dan gaat de dag sneller." Toch gebeurt het ook weleens dat iedereen van alles tegelijk van hem wil. "Dan zeg ik: ik kan niet alles tegelijk, ik ben geen robot. Ik werk acht uur per dag en geen twintig."

Positief

Sinds het overlijden van zijn moeder zorgt hij voor zijn tante van tweeënegentig jaar. "Eten koken, wassen draaien, ik doe het allemaal, want ze redt het niet. Als hij thuiskomt, gaat hij altijd eerst lekker douchen en na het eten rusten op z'n bed. Of bellen met z'n zoons die bij zijn ex-vrouw in België wonen. "Ze zijn 23 en 18 en ik heb een goede band met ze. Vóór Corona reed ik elke veertien dagen naar Valkenswaard om ze op te halen, maar dat doen we nu maar niet vanwege Corona. Het zijn doerakken en ik mis ze wel hoor nu. Maar je moet gezond en positief blijven. Je leeft maar één keer."

aan mensen die gebruikmaken van de Wet maatschappelijke ondersteuning (wmo). Met de komst van Kerstens is de nadruk op de werksoorten die we bij Wielwerk doen veranderd. Voorheen lag de nadruk op de haal- en brengservice en storingsen. Nu ligt de nadruk op het opknappen van grotere aantallen hier in huis. De andere werkzaamheden voeren we nog steeds uit, maar wel in mindere mate. De firma Kersten brengt de te repareren hulpmiddelen in grote aantallen naar ons toe. Het gaat om eenvoudige reparaties die door een grotere groep medewerkers kunnen worden uitgevoerd.

Intelligente verkeerslichten

Bij de afdeling Assemblage heeft dit jaar in het teken gestaan van Vialis. Dit bedrijf maakt

onder andere intelligente verkeerslichten. De assemblage hiervoor hebben zij aan ons uitbesteed. De invoering van de werkzaamheden bracht veel werk met zich mee. Dat dit is gelukt is te danken aan de inzet en het doorzettingsvermogen van onze medewerkers.

De afdeling Metaal werkt al langer voor Vialis. Eerst leverden ze de metaalonderdelen aan bij een ander assemblagebedrijf. Maar nu de collega's van assemblage ook voor Vialis werken, verloopt dit intern. Wel zo gemakkelijk! Gelukkig werken we bij Metaal voor een groot aantal klanten en in verschillende branches. We hebben daardoor een redelijk aantal opdrachten gehad. Wel is een van onze grotere opdrachtgevers, Héman, weggevallen

omdat er geen evenementen werden georganiseerd. Héman verhuurt horecamaterialen en meubilair.

In het najaar kwam het nieuws dat de afdeling Metaal verhuist van IJmuiden naar Cruquius. De reden hiervoor is dat onze mede huurder van het pand ermee is gestopt en de huur heeft opgezegd. Dit is in goed overleg verlopen. Een groot deel van onze medewerkers op deze afdeling woont in Haarlem. Voor hun woon-/werkverkeer heeft de verhuizing geen gevolgen.

Arbeidsontwikkeling

Het (door-)ontwikkelen van medewerkers is een van onze belangrijkste taken. In dit bijzondere jaar was dit, voor zover mogelijk, ook weer aan de orde. De omstandigheden waren niet altijd optimaal. Zo hebben we besloten geen lessen e-learning en geen groepstrainingen meer te geven. Dit vanwege de Corona anderhalve-meter-maatregel.

Ontwikkeling

84,5% van de medewerkers heeft een IOP-gesprek gehad. IOP staat voor: Individueel Ontwikkel Plan. Met dit percentage komen we toch nog op een redelijk niveau, niet al teveel afwijkend van de scores in de afgelopen jaren. Met andere woorden, met de meeste medewerkers is er ook weer in 2020 gesproken over hun functioneren, over ontwikkelingsmogelijkheden en -wensen en over hun gezondheid en werkgevoel. Zoals gebruikelijk leggen we dit vast in het daarvoor ontwikkelde IOP-formulier.

Arbeidsladder

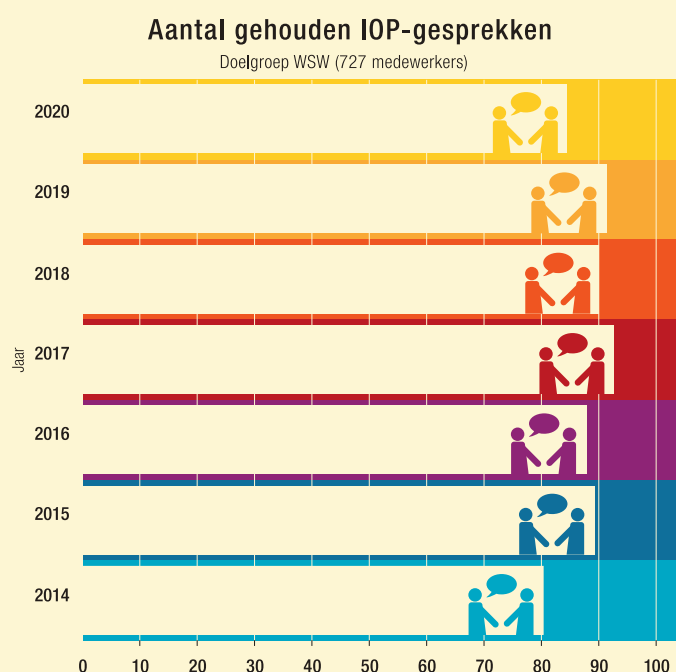
Binnen de sociale werkvoorziening hanteren we de zogenoemde arbeidsladder. Met als uitgangspunt dat iedere medewerker zich zó ontwikkelt dat deze ontwikkeling zo dicht mogelijk tegen de arbeidsmarkt aan ligt. Anders gezegd: zo hoog mogelijk op de arbeidsladder. We kennen daarbij drie niveaus: beschut, werken op locatie (buiten in de eigen bedrijven) en detacheren. En binnen de categorie detacheren onderscheiden we groeps- en individueel detacheren. In de laatste zeven jaar hebben we hierin forse slagen gemaakt. De norm die branchevereniging Cedris stelt, is 1/3 : 1/3 : 1/3. Deze norm

heeft Paswerk ruimschoots behaald. Wel is de door groei naar nog betere cijfers gestopt. De meeste medewerkers hebben het maximale qua ontwikkeling wel bereikt. Dit komt voor een deel doordat de gemiddelde leeftijd van de Wsw-medewerker is gestegen. En bij het ouder worden nemen de arbeidsvaardigheden van de gemiddelde Wsw-medewerker in een behoorlijk aantal gevallen af. De uitdaging is nu om iedereen zo goed als mogelijk op het bereikte niveau te houden.

Cijfers

Onder aan de streep is het percentage medewerkers in de beschutte omgeving zelfs weer iets gezakt (van 27% naar 23,5%). 39,6% van de Wsw-medewerkers werkt op locatie en 36,9% is gedetacheerd. Het aantal gedetacheerde medewerkers is daarbij nauwelijks afgenomen (van 37,5% naar 36,9%). Maar het aantal individuele detacheringen tegenover groepsdetachering nam naar verhouding met 2% af. Dit komt door de Corona crisis. Bij een aantal

externe opdrachtgevers is het werk weggevallen of verminderd. Daarmee is een aantal individuele detacheringssplekken voorlopig komen te vervallen.



Unit Detacheren

Over het geheel genomen hebben we het als unit dit jaar goed gedaan. De vraag naar detacheringen is licht gedaald, maar we hebben veel werk dat is weggevallen toch kunnen opvangen. Voor onze gedetacheerde medewerkers betekende dit dat ze soms van de ene op de andere dag ander werk hadden op een andere plek. We zijn er trots op dat ze zo enorm flexibel bleken te zijn. Veel medewerkers waren blij dat ze naar hun werk konden komen. Iedereen heeft zijn uiterste best gedaan en houdt zich flink. Samen hebben we er het beste van gemaakt.

Roosteren

Om iedereen aan het werk te houden, hebben we veel moeten coördineren en plannen. Onze 250 gedetacheerde medewerkers zitten verspreid door de regio bij verschillende opdrachtgevers. Bij sommige organisaties ging het werk gewoon door, andere gingen vanwege Corona (tijdelijk) dicht. We hebben daarom steeds in beeld gebracht welke gedetacheerde waar werkt, en of de situatie daar op de werkvloer veilig is. Vanwege de anderhalvemeter-maatregel mochten er minder

mensen worden vervoerd in de busjes. Onze chauffeurs moesten dus vaker rijden. Ook dat vroeg steeds om aangepaste roosters.

Invalen

Een groot deel van Nederland ging vanaf half maart plotseling thuiswerken. En zo kwam ook een aantal van onze gedetacheerde medewerkers zonder werk te zitten. Want als je horecamedewerker bent, conciërge op een school of kantinemedewerker op het gemeentehuis, dan kun je niet vanuit huis

werken. Voor de meeste gedetacheerden hebben we vervangend werk gevonden. Op de Paswerk locatie in Cruquius bijvoorbeeld. Daar konden gedetacheerden inspringen voor medewerkers die thuis moest blijven vanwege een kwetsbare gezondheid.

Nieuwe opdrachten

We hebben ook plaatsvervangend werk gevonden door nieuwe opdrachtgevers te zoeken. Want waar het ene bedrijf moet sluiten omdat er geen vraag meer is, kan een

Trend stijgend ziekteverzuim zet door

In 2019 zagen we voor het eerst in jaren een duidelijk stijgende trend in het ziekteverzuim. In 2019 was het verzuimpercentage 10% en daarmee hadden we voor het eerst in jaren weer dubbele cijfers. In 2020 steeg het verzuim verder, zelfs naar 11,4%. Terwijl het kortdurende verzuim in 2020 nog iets terugliep, nam het langdurige verzuim met 1,6 % toe. In de praktijk betekent dit dat steeds meer Wsw-collega's kampen met langdurige ziekteklachten. Het aantal gevallen waarbij een medewerker ziek uit dienst gaat (na 2 jaar ziekte) nam dan ook, ten opzichte van 2019, verder toe. Het stijgende percentage langdurig ziekteverzuim is voornamelijk toe te schrijven aan een ouder wordende Wsw-doelgroep. De gemiddelde leeftijd van de Wsw-medewerkers bij Paswerk ligt inmiddels op ruim 53 jaar.

Onder landelijke cijfers

Ook landelijk zien we een trend van een toenemend ziekteverzuim vanwege een steeds ouder wordende Wsw-populatie. Als Paswerk doen we het ten opzichte van de landelijke cijfers nog steeds relatief goed. Het gemiddelde, landelijke verzuimcijfer voor de Sw-bedrijven lag voor de periode van juli 2019 tot juli 2020 op 16,1 % (bron: brancheorganisatie Cedris). Ook in de analyse van deze cijfers wordt verwezen naar leeftijdsopbouw en een toenemend percentage aan langdurig zieken.

Als medewerkers langdurig ziek zijn omgeven wij hen met de nodige zorg en aandacht. Maar vanwege de aard van de klachten is het verzuim vaak slecht of niet beïnvloedbaar. Toch blijven we ons inzetten om medewerkers weer zo

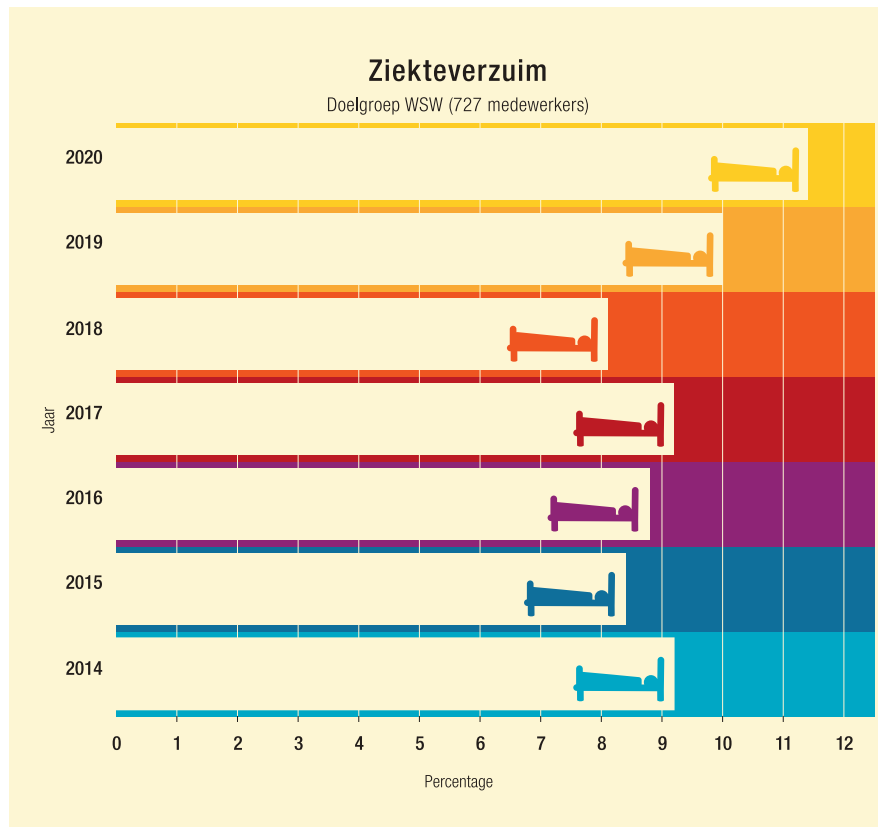
snel als verantwoord mogelijk is te re-integreren.

Preventie

In de loop van het jaar hebben we als staf- en leidinggevenden nagedacht over hoe we de oplopende verzuimcijfers toch positief kunnen beïnvloeden. We zijn tot de conclusie gekomen dat we onze aandacht deels willen verleggen naar het voorkomen van uitval door ziekte. Er zijn meerdere ingrediënten die bij kunnen dragen aan het voorkomen van uitval.

Denk aan:

- op tijd in gesprek gaan over in hoeverre medewerkers nog op de juiste plek zitten
- oog hebben voor gezondheid en plezier op de werkplek
- op tijd een stapje terugdoen
- meer variatie door afwisselen van werk.



Project Pasfit

Met het zogenoemde project Pasfit zullen we op afdelingsniveau bekijken wat we aan groepsgewijze

en individuele arbeidsomstandigheden kunnen verbeteren. Je goed en veilig voelen op een passende werkplek is het belang-

rijkste ingrediënt om, daar waar mogelijk, uitval te voorkomen.

ander de vraag bijna niet aan. Bijvoorbeeld bij bedrijven die mondkapjes produceren of bij de GGD die testbuisjes nodig heeft. Ook was het druk bij bedrijven die kerstpakketten verkopen. Veel van deze organisaties hebben werkzaamheden zoals inpakken, etiketten, bestickeren en ook transport aan ons uitbesteed. Om hiervoor veilige werkruimten te maken die voldoen aan alle Corona maatregelen hebben we zelfs grote kantoorruimten omgetoverd tot werkplekken.

Altijd vanuit de gedachte dat veiligheid voorop staat

Contact houden

Omdat we weten hoe belangrijk werk is in ieders leven, en zeker in dat van onze medewerkers, hebben we besloten om toch open te blijven. Er waren ook altijd mensen op kantoor bereikbaar voor de gedetacheerden. Natuurlijk altijd vanuit de gedachte dat veiligheid voorop staat. Onze jobcoaches hebben met iedereen extra contact gehad. Met de medewerkers die thuis in quarantaine zaten, hebben we gesproken via videobellen.

We hebben ook opdrachtgevers bezocht om er zeker van te zijn dat onze medewerkers daar veilig hun werk konden doen.

Sociaal

Evenementen zoals het Paswerk personeelsfeest, de jaarlijkse eindejaarsbijeenkomst van Detacheren, maar ook trainingen en workshops zijn niet doorgegaan. En hoewel iedereen wel vermoedde dat deze bijeenkomsten niet door zouden gaan, moesten veel gedetacheerden dit toch voor de zekerheid navragen. Aan het aantal keren dat we hierover vragen kregen, merkten we dat deze bijeenkomsten zeer worden gemist.

zetten we daar natuurlijk op in. We zoeken een passende plek en we bieden extra begeleiding. Dat is nodig vanwege hun beperking, maar ook omdat deze medewerkers vaak langere tijd niet hebben gewerkt. Met geduld en onder optimale omstandigheden kunnen sommige medewerkers van Nieuw Beschut dus ook via detachering aan de slag.

Nieuw beschut werk

We hebben dit jaar ook 5 medewerkers van Nieuw Beschut gedetacheerd. De term Nieuw Beschut moet je hier lezen als: 5 mensen die bij Paswerk zijn ingestroomd. Iedereen die bij Paswerk is ingestroomd na de invoering van de Participatiewet valt onder de noemer Nieuw Beschut. Wij kijken altijd naar de capaciteiten van nieuwe medewerkers. Als blijkt dat iemand – met begeleiding – kan worden gedetacheerd bij een reguliere werkgever, dan



Roland van Hell (54)

Unit: Detacheren
Gedetacheerd bij: Lumission
Locatie: Haarlem

Pietje-precies

Enthousiast en professioneel leidt Roland van Hell me rond bij 'zijn' bedrijf: Lumission. Het Haarlemse bedrijf ontwikkelt en produceert in de Waarderpolder LED-verlichting voor de professionele markt. Voor de Rembrandtoren in Amsterdam bijvoorbeeld, voor een winkelcentrum in Qatar (Midden-Oosten) en ook voor de meubelboulevard in Cruquius. "Die verlichting op de meubelboulevard heb ik bij avond bekeken. Machtig mooi, vond ik dat", vertelt Roland.

Ik ben blij als het weekend voorbij is

Milieu

Roland is een echte ambassadeur voor het bedrijf en wijst graag op de voordelen van de producten. "LED-verlichting is duurzamer en beter voor het klimaat. Bij elke armatuur die we als bedrijf afleveren, denk ik: dat is er weer een. Het klimaat gaat me aan m'n hart." Hij is vanuit Paswerk gedetacheerd en werkt op de assemblage-afdeling. Zo'n vier jaar nu. Voor die tijd "zat hij in het Groen en in de Schoonmaak". "Handig voor thuis om in de schoonmaak te zitten", maar Roland zocht meer uitdaging. "En dit is werken" vindt hij. Er zijn nog vier collega's via Paswerk bij Lumission. "Maar hier is geen verschil, we doen het samen."

Klik

Hij en Lumission passen goed bij elkaar. 'Ik ben een pietje-precies. Ik wil een zo goed mogelijk product afleveren, het liefst onder de tijd die ervoor staat. Ik wil, zeg maar, in de eredivisie spelen. Af en toe mag hij 'de specials' doen. 'Je bouwt dan de volledige armatuur vanaf het begin op. Dat is het mooiste om te doen. Soms werkt iets niet soepel en dan vertel ik dat tegen Eric Ploem, een van de eigenaren. Hij maakt een foto en stuurt het onderdeel terug naar de fabrikant. Meedenken wordt hier gewaardeerd.'

Montage

Een lamp bestaat uit een lichtbron en een armatuur. De armatuur is de draagconstructie voor de lichtbron. Roland: "De verlichtingsarmatuur wordt geassembleerd in Azië. En wij maken dat halffabricaat hier verder af, naar de wensen van de klant. Aan de hand van de orders zoek ik alle onderdelen bij elkaar, die zijn genummerd, en ik monteer deze. En dan kan het er bij de klant zo uitzien", en hij wijst naar de voorbeeldopstellingen in de showroom. "Daar hebben we een kledingwinkel, een restaurant en ook een kantoor nagebootst, elk met bijpassende verlichting."

Afsluiten

Sinds hij bij Lumission werkt, gaat het stukken beter met Roland, die last heeft van chronische depressiviteit. "Ik ben altijd weer blij als het weekend voorbij is." Tijdens het werk luistert hij graag, via zijn koptelefoon, naar podcasts. "Ik heb dan minder last van prikkels." Ook muziek is favoriet, vooral die van Nynke Laverman. "Ken je haar? Zij is de Friese fadozangeres en theatermaker. Ze verstaat de kunst om een verhaal over te brengen. Ik ben een groot fan en ik reis haar overal achterna, tot aan New York aan toe."

Minder meldingen bij vertrouwenspersonen



Het is in 2020 stil geweest bij de vertrouwenspersonen Chantal van 't Wout en Sjaak Bulters. Vergelijken met vorig jaar is het aantal meldingen over ongewenst gedrag enorm gedaald. Van 11 naar 3 meldingen dit jaar. Alle drie de meldingen gingen over (seksuele) intimidatie. Andere vormen van ongewenst gedrag zijn: pesten, discriminatie, agressie en geweld.

De vertrouwenspersonen hebben ook 2 'luisterend oor-gesprekken' gevoerd. Dit zijn gesprekken waarin een medewerker zijn of haar verhaal kwijt wil, maar geen melding wil maken. Soms is zo'n gesprek al voldoende.

Oorzaak

Het is gissen naar de oorzaak voor deze daling in het aantal meldingen. Sjaak: "De coronacrisis heeft onze manier van werken veranderd. Zo zijn er meer collega's die thuis werken en we werken op anderhalve meter

afstand van elkaar. Ook wijzelf waren vaak niet op locatie vanwege de coronamaatregelen. We waren wel altijd telefonisch bereikbaar. Chantal is daarnaast ook een aantal maanden met zwangerschapsverlof geweest. Maar of de daling in het aantal meldingen met de coronamaatregelen te maken heeft, is niet duidelijk."

Nieuwe protocollen

Als een medewerker een melding maakt van ongewenst gedrag, dan werken de vertrouwenspersonen volgens een protocol. Een protocol beschrijft aan welke regels en afspraken de vertrouwenspersoon zich moet houden als er een melding van ongewenst gedrag is. Chantal: "Wij hebben gemerkt dat de protocollen op sommige punten onduidelijk waren. We hebben daarom de afdeling HRM geadviseerd om deze protocollen te actualiseren en dat is dit jaar gebeurd."

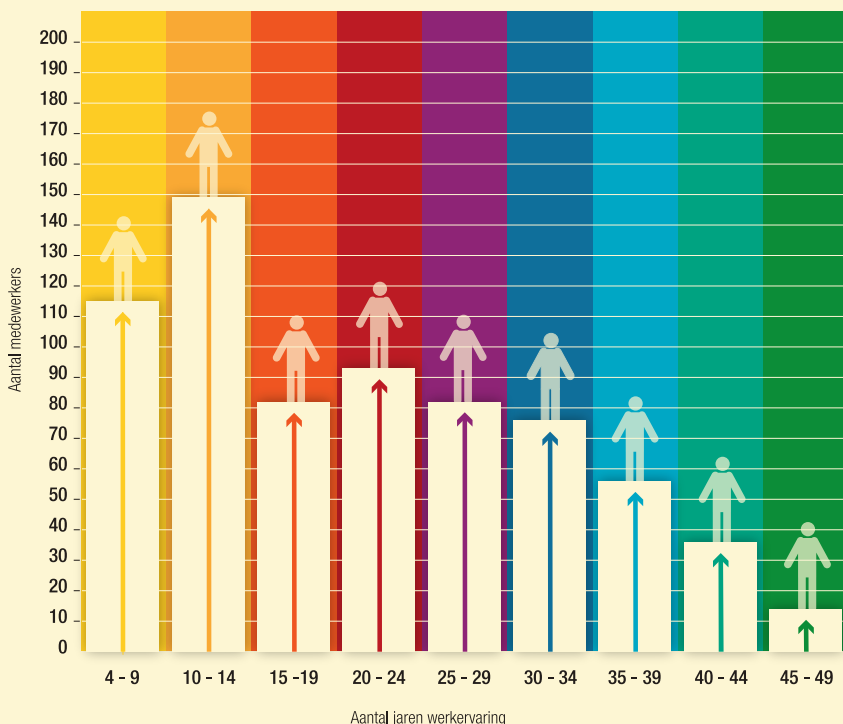
"Verder hebben wij de teamleiders geadviseerd om in de werkoverleggen te bespreken hoe je met elkaar als team om gaat. Als iedereen weet wat de afspraken hierover zijn, dan kun je elkaar hierop aanspreken", vertelt Sjaak.

Kiezen

Naast Chantal en Sjaak is er ook een externe vertrouwenspersoon. Dat is iemand die niet bij Paswerk werkt. Chantal: "Bij een gesprek vertellen we een melder altijd dat hij mag kiezen met welke vertrouwenspersoon hij spreekt. En dat kan dus ook de externe vertrouwenspersoon zijn." Iedereen bij Paswerk moet zich veilig voelen. Alleen zo kun je prettig werken. Heb je de vertrouwenspersonen nodig, maar zijn Chantal en Sjaak niet aanwezig op de Paswerk locatie? Dan kun je hen natuurlijk altijd bellen.

Aantal jaren werkervaring

Doelgroep WSW (727 medewerkers)



Ik word weer de oude Marco

Twee jaar geleden woog Marco van Roode nog 187 kilo. Hij kon amper honderd meter lopen, hij was depressief en hij ging ziekenhuis in en uit. Een lichte hersenbloeding schudde hem wakker. Met bewegen en betere voeding heeft hij zijn leven radicaal omgegooid. Nu is hij een ander mens.



“Bij ons thuis was ‘lekkers’ normaal. Een koekje hier, een colaatje daar, als kind wist ik niet beter”, vertelt Marco (54). “Mijn moeder had, net als ik, diabetes, suikerziekte dus. Op m’n veertigste raakte ik langdurig werkloos en ik kwam bij Paswerk. Ik leed aan slaapapneu, dit betekent dat je tijdens je slaap gedurende pauzes van minimaal tien seconden niet ademt.

Soms dronk ik vijf tot zes liter cola per dag

Dit verstoort je rust, je wordt vermoeid wakker. Ik kreeg maar vier uur slaap per nacht. Veel te weinig en om overeind te blijven ging ik eten. Ik at te veel suiker, zout en vet. Op sommige dagen dronk ik vijf tot zes liter cola per dag.”

Emotieloos

“Ik belandde in een vicieuze cirkel. Ik kreeg overgewicht, op het laatst woog ik 187 kilo. Ik was depressief en afgestompt

en ik dacht heel negatief over alles. Ik ging ziekenhuis in en uit en ik had overall hulp bij nodig en dat vond ik prima. Ik nam zelf geen initiatief meer, ik liet alles gebeuren. Ik was verslaafd aan suiker, zout en vet en vergiftigd door de slechte stoffen die daarin zitten. Mijn lichaam en geest gingen daaraan kapot en ik greep niet in. Ik accepteerde mijn lot...”

Waarschuwing

“Op m’n 48e kreeg ik een lichte hersenbloeding. Dat was een eyeopener. Wonder boven wonder herstelde ik snel, maar ik wist: nog een hersenbloeding en dat is misschien het einde. Opeens besepte ik dat ik zó niet oud zou worden. Dat moment herinner ik me goed en ik word er nog altijd emotioneel van als ik eraan terugdenk.”

Maatje

“Ik heb een goede vriendin die als chef-kok werkt. Ze weet veel over voeding en bewegen. Vanaf dat moment begon ik te luisteren naar de tips die ze me gaf. Ze nam me mee naar

buiten voor frisse lucht en beweging. Ze wees me op een dieet en ze leerde me koken. Haar enthousiasme werkte aanstekelijk. En ja, ik moest wennen aan broccoli en spinazie. Eerst vond ik dat echt niet lekker, nu bak ik er de heerlijkste omeletjes mee.”

Leven

“Op eigen kracht ben ik tachtig kilo kwijtgeraakt. Bij de eerste twintig kilo die ik verloor, voelde ik direct het verschil al. Vanaf dat moment ging er echt een knop om.

Als ik het kan, kunnen anderen het ook

Nu denk ik beter aan mezelf, want ik wil graag zestig worden, en zeventig en misschien wel tachtig jaar. Door gevarieerd te eten en goede voeding heb ik zelf mijn suikervwaarden naar beneden gekregen. Ik hoef zelfs geen insuline meer te spuiten.”

Friet

“In m’n hoofd blijft altijd dat stemmetje zitten dat zegt: je bent geen monnik, bestel nou gewoon een friet met satésaus. En héél soms, twee keer per jaar, doe ik dat ook. Maar daar blijft het bij. Anders zet ik m’n leven op het spel, en ik wil niet meer terug naar vroeger.”

Inspiratie

“Om me heen zie ik dat er meer mensen zijn die het lastig vinden om goed voor zichzelf te zorgen. Maar als ik het kan, kunnen anderen het ook. Dus

als ik straks helemaal fit ben – er moet nog twintig kilo af – wil ik me inzetten om anderen te inspireren. Daarom deel ik alvast mijn verhaal.”

Helder

“Beetje bij beetje word ik weer de oude Marco, de man die ik vóór mijn veertigste was. Ik heb mijn belangstelling voor kunst, tekenen en gitaarspel en weer terug. Ik zit zó anders in m’n vel. Ik zie alles weer helder, ik neem

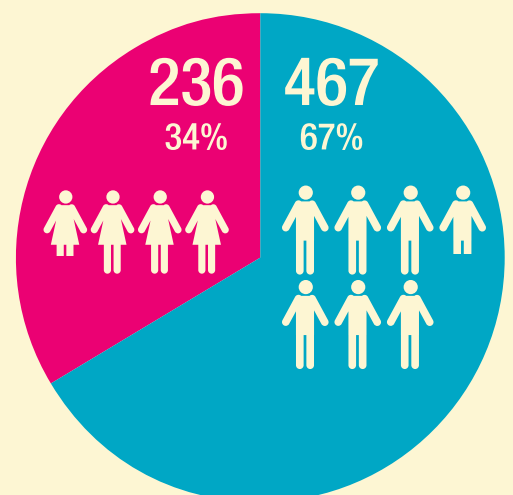
initiatief. Ook op mijn werk zijn de dingen veranderd. Ik ben niet meer afhankelijk van collega’s die het werk voor me klaarzetten. En ik zie het op tijd als er problemen ontstaan. Misschien kan ik in de toekomst wel voorman worden, wie weet. Eigenlijk heb ik gewoon mijn leven weer terug.”

Pasfit

Bij Paswerk zijn we gestart met het project Pasfit. Met dit project willen we duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers stimuleren. Duurzame inzetbaarheid betekent: rekening houden met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Medewerkers zijn de motor van een organisatie. Zij verdienen onze aandacht en interesse. Paswerk wil een goede werkgever zijn, betrokken bij het werk en betrokken bij elkaar. Als medewerker kun je zelf ook iets doen. Door zo gezond mogelijk te leven, te blijven bewegen en ontspannen bijvoorbeeld. Maar ook door jezelf blijven ontwikkelen door iets nieuws te leren, want dat is goed voor je hersenen. En zit je ergens mee? Praat erover met je teamleider. Blijf er niet in je eentje mee rondlopen.

Verdeling mannen/vrouwen

Doelgroep WSW (703 medewerkers)





Ellen Gouwenberg (54)

Unit: Schoonmaak en Catering
Afdeling: Schoonmaak
Locatie: Cruquius

Zonnetje in huis

"Ellen is altijd opgewekt en zorgt voor een vrolijke noot in het team van Schoonmaak", vertelt Paul de Wit, teamleider Schoonmaak. De goedlachse Ellen is samen met collega Ingrid een onafscheidelijk duo. Ze zijn goed op elkaar ingespeeld en vullen elkaar aan. "Samen werken we goed en snel", zegt Ellen. "Wat ook fijn is, is dat ik het aan Ingrid zie als zij zich niet zo goed voelt. En Ingrid stimuleert mij. Ze zegt dan: Nu gaan we weer verder, Ellen."

Ik maak het mensen graag naar de zin

Buren

Lange tijd hebben ze samen schoongemaakt bij 'de burenen', bij Cruquishoeve van SEIN. Dat is woonzorg voor mensen met een beperking en epilepsie. Ellen: "We hadden goed contact met de leraren en de kinderen. We waren, zeg maar, een soort familie." Voor Ellen is er veel veranderd dit jaar. Want naast alle veranderingen vanwege de coronamaatregelen, werkt ze sinds dit jaar op de Paswerk hoofdlocatie in Cruquius. "Ik kan wel met zo'n gezicht gaan zitten, maar dan verpest je het voor jezelf. Hier heb ik het ook goed naar m'n zin, hoor."

Volgorde

Ellen zorgt, samen met Ingrid, dat de kantoren en het sanitair in het hoofdgebouw van Paswerk schoon en opgeruimd zijn. "En we doen ook Grafisch", voegt ze toe. Ellen werkt volgens een werkprogramma. "Daarop staat wat er elke dag, elke week, elke maand of wat af en toe moet worden schoongemaakt. En bij het schoonmaken, werk je ook volgens een bepaalde volgorde. Eerst bijvoorbeeld de droge schoonmaak, zoals stofzuigen, en daarna de natte schoonmaak, zoals de bureaus afnemen met een natte doek. Dat leer je allemaal op een cursus."

Gezondheid

Hygiëne en dus schoonmaak is vanwege de Corona maatregelen heel belangrijk geworden. Een schoongemaakte werkplek draagt bij aan een goede gezondheid. Veel kantomedewerkers werken thuis, en dat is wel jammer, vindt ze. "Op dit moment maken we een werkplek alleen schoon als er niemand zit. En als er wel iemand is, dan moeten de mensen nu zelf de tafel schoonmaken."

Service verlenen

Kantoren schoonmaken is het leukste dat er is, vindt ze. "Ik maak het mensen graag naar de zin." "Dat is ook typisch Ellen", vertelt Paul de Wit. "Ze is heel servicegericht." In de schoonmaak wordt er gewerkt met roze en blauwe poetsdoeken. De roze zijn voor het sanitair, de blauwe voor het interieur. Paul: "Die doekjes gaan in de wasmachine en als ik Ellen vraag of zij dat wil doen, dan pakt ze dat met plezier op."

"Het is gewoon zo fijn als er lekker is gepoetst, gestofzuigd en alles schoon ruikt. Dan heb ik echt eer van m'n werk", zegt Ellen. "Hoewel..." zegt ze lachend. "Op sommige werkplekken kun je aan de gang blijven. Nee hoor, ik noem echt geen namen!"

Unit Schoonmaak en Catering

Het was beslist geen saai jaar... Zeker op het gebied van plannen en organiseren om iedereen veilig aan het werk te houden, was het een jaar van uitdagingen. Deze inspanningen werden beloofd: veel medewerkers bleven, zoveel als mogelijk, naar hun werk komen. Hoewel iedereen te maken heeft met veel veranderingen op het werk, is de loyaliteit groot. We zijn dankbaar dat al onze opdrachtgevers toch met ons konden blijven samenwerken.

Schoonmaak

Bij Schoonmaak hebben we natuurlijk te maken gehad met extra hygiëne maatregelen. De schoonmaakprotocollen

waarmee we altijd werken zijn extra aangescherpt. Dit is gebeurd op basis van ons eigen kennis en ervaring, de eisen van opdrachtgevers, de brancheorganisatie voor schoonmaak en de aanbevelingen van het RIVM.

Bij onze drie grootste opdrachtgevers (de gemeenten Haarlem, Bloemendaal en Heemstede) gingen veel medewerkers thuis werken. Op verzoek van deze gemeenten hebben onze Paswerk medewerkers er voor gezorgd dat de ambtenaren die toch op kantoor aanwezig waren, schone werkplekken hadden.

Twee keer per jaar wordt onze schoonmaak-

dienstverlening kritisch doorgelicht tijdens een audit. Deze audit wordt uitgevoerd door een externe partij. Ook nu waren de resultaten hiervan weer geweldig. Corona of niet, onze schoonmakers zetten zich hiervoor dagelijks met hart en ziel in.

Catering

Een gezonde maaltijd is belangrijk. En zeker de warme maaltijd is voor de Paswerk collega's een belangrijke voorziening. In eerste instantie vonden we het daarom belangrijk om de kantine in Cruquius open te houden voor de medewerkers. Wel hebben we later in het jaar de catering anders ingericht. Eerst door lunches te verzorgen in kleine groepen

en via een afhaal-service. Maar om het aantal verplaatsingen door het pand te verminderen, worden de bestelde lunches nu naar de afdelingen gebracht.

Fietsstalling en fietswinkel

De fietsstallingen in de Tempeliersstraat, de Boterstraat en de Smedestraat in Haarlem, zijn open gebleven. Zo wilden we de zorgverleners en hulpverleners die paraat moesten blijven, tegemoetkomen. Ook de fietswinkel was open voor reparaties. En dat was maar goed ook, want fietsen was een populair tijdverdrijf tijdens de lockdowns.

Jaarverslag Ondernemingsraad

Vanaf 1 januari 2020 is de Ondernemingsraad officieel verder gegaan als een Gemeenschappelijk Ondernemingsraad van het gehele bedrijf, dus Paswerk en Werkpas Holding b.v. Het afgelopen jaar was een bewogen, raar en druk jaar. Bewogen en raar door de nog steeds heersende Corona pandemie. En het was een druk jaar door de diverse regelingen die daardoor aangepast of gewijzigd moesten worden en de verkiezingen die op 24 maart 2020 zouden plaatsvinden.

Verkiezingen

De zittingsperiode van de Ondernemingsraad was eigenlijk in november 2019 afgelopen, maar er is besloten om de verkiezingen uit te stellen naar 24 maart 2020. De reden hiervoor was dat er per 1 januari 2020 twee nieuwe wetten (Wnra en WAB) van kracht werden. De voorbereidingen hiervoor en de invoering hiervan waren nogal complex en de Ondernemingsraad was hier nauw bij betrokken. Daarom was het niet verstandig om tijdens dit proces van samenstelling te veranderen. Nieuwe verkiezingen in maart 2020 waren echter niet nodig, omdat er voor beide kiesgroepen precies genoeg kandidaten aangemeld waren om de beschikbare zetels in te vullen. Dit betekende dat zij automatisch zitting konden nemen in de nieuwe Ondernemingsraad.

Samenstelling

De huidige samenstelling van de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad (maart 2021) is als volgt:

Vanuit de kiesgroep Wsw:

- Mariska van Roode (vicevoorzitter)
- Nebahat Orhan
- Jacqueline Verkaik
- Willem Struiksma (nieuw)
- Micheal Verhoef (nieuw)
- Thea Mutsaers (nieuw).

Vanuit de kiesgroep overige medewerkers:

- Paul Hooftman (voorzitter)
- Karin Jansma (vicevoorzitter)
- Ronald Kaandorp (secretaris)
- Ronald Posthumus (nieuw)
- Paul de Wit (nieuw).

Afscheid

De Ondernemingsraad heeft in 2020 afscheid genomen van de volgende leden:

- Monique Dekker
- Marja Comino
- Richard Kenselaar
- Erik Staalstra
- Dennis Vis.

Zij besloten om te stoppen met



hun werkzaamheden voor de Ondernemingsraad.

Instemmingsverzoeken

De Ondernemingsraad heeft in 2020 aan de volgende instemmingsverzoeken haar goedkeuring gegeven:

- Instemmingsverzoek overgang Arbodienst
- Instemmingsverzoek afspraken pensioenvoorziening oproepkrachten (wijziging WZK-arbeidsvoorwaarden kapstokartikelen 4a en 4b)
- Instemmingsverzoek bedrijfs-sluiting/verplicht verlof 22 mei 2020
- Instemmingsverzoek aanpassing rookbeleid
- Instemmingsverzoek verlenging generatiepact
- Instemmingsverzoek thuiswerkbeleid
- Instemmingsverzoek arbobeleid (hier is nog geen instemming op gegeven).

Nieuwe regeling

De Ondernemingsraad heeft in 2020 de volgende regeling vastgesteld: Regeling inzet vrijwilligers.

Diverse activiteiten

Naast de instemmingsverzoeken hebben diverse werkgroepen binnen de Ondernemingsraad

onderzoek gedaan naar/gekeken naar:

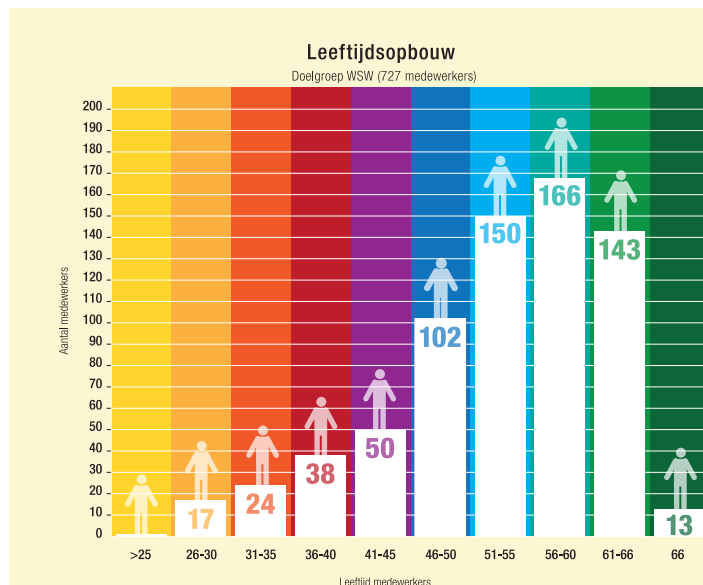
- de temperatuur- en klimaatbeheersing binnen het gebouw Cruquius
- de werktijden Nieuw Beschut
- inventarisatie veiligheid, Bhv, interieur, Arbo en facilitair
- ontwerp vorming Participatiebedrijf Zuid Kennemerland.

Participatiebedrijf

Eind 2020 kreeg de Ondernemingsraad het verzoek om haar visie te geven op het ontwerp Participatiebedrijf Zuid-Kennemerland (eindrapportage onderzoek vorming

Participatiebedrijf versie 09 d.d. 01-09-2020). De Ondernemingsraad omarmt de intentie om de verschillende entiteiten van de huidige GR en van de Holding samen te voegen tot één geheel, maar vindt het voornemen om Werkdag en Buurtbedrijf af te stoten, niet wenselijk. De voorzitter van de Ondernemingsraad heeft de nodige zorgen en vragen voorgelegd aan de bestuursvoorzitter.

Namens de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad
Ronald Kaandorp
Secretaris



Opbloeien en doorgroeien

Al enige tijd verwelkomen we weer nieuwe collega's op de werkvloer. Deze groep wordt Nieuw Beschut werk genoemd. Dit heet zo omdat deze medewerkers na de invoering van de Participatiewet (in 2015) bij Paswerk zijn komen werken. Emilia en Ivar zijn twee van deze nieuwe collega's.

Je mag hier jezelf zijn

Emilia was een van de eerste nieuwe collega's die twee jaar geleden in dienst kwamen. Ze veert direct op om te laten zien waar ze aan werkt: "Dit is een nieuwe opdracht: een zeshoekige vorm bekleden met mos. Ik probeer nu eerst zelf uit hoe je deze klus het beste kunt aanpakken. Daarna leg ik het uit aan mijn collega's." Emilia is begonnen bij de afdeling Pasjes. Inmiddels is ze doorgegroeid naar de functie van voorvrouw. "Nooit gedacht dat ik dit in me heb, maar mijn teamleider heeft vertrouwen in me. Geloof in jezelf, zegt hij. Hij helpt me ook communiceren met het team.

Ik zeg altijd meteen waar het op staat. Soms werkt dat, soms niet en nu leer ik hoe het ook anders kan."

Uitje

Emilia heeft altijd in een slagerij gewerkt totdat ze werkloos werd. "Hoe langer ik thuis zat, hoe slechter het ging. Je doet de gordijnen dicht en bouwt een muur om je heen. Hier ben ik weer opgebloeid, het gaat hartstikke goed met me. Ze hebben geduld en gaan respectvol met me om. En nu ik weer een salaris verdien, kan ik weer leuke dingen doen."

Acceptatie

"Iedereen die kan en wil werken, doet mee', zeggen de teamleiders Rob van Zijl en Tako Jansen. Rob: "Niemand in het team maakt het wat uit of je in Nederland bent geboren of niet. Of je werkloos bent geweest of niet. Niemand kijkt ervan op als je geestelijk of lichamelijk een belemmering hebt. Ben je sociaal en kun je samenwerken? Dan ben je welkom. Je mag hier jezelf zijn."

Evenwicht

Om iedereen een kans te geven, besteden de teamleiders veel tijd aan begeleiding.

Iedereen heeft een verhaal

"De voormannen en vrouwen begeleiden het werkproces, en wij zorgen voor de persoonlijke begeleiding", vertelt Rob. "Balans in het team is belangrijk, zodat we samen de klus kunnen klaren. De een kan iets meer dan de ander, en samen lukt het ons", vult Tako aan. Bij het aannemen van werk maken de teamleiders een inschatting van het werk. Tako: "Je kijkt wie je kunt inzetten en uit hoeveel verschillende werkzaamheden een opdracht bestaat. We houden daarbij altijd rekening met de medewerkers en hun werktempo."

Rust

Net als Emilia was ook Ivar zonder werk voordat hij bij Paswerk kwam. "Uit verveling ging ik mijn flat opknappen, terwijl dat niet echt nodig was. Ik raakte teleurgesteld in alles en ik was somber. Toen ik begon, heb ik eerst een maand op proef gewerkt. Ik keek een beetje de kat uit de boom. Er zijn hier veel verschillende mensen en iedereen heeft een verhaal. Mijn leven is ook anders gelopen dan ik had verwacht. Maar als je normaal doet, krijg je normaal terug. Werken breekt je dag en je bent onder de mensen. Ik wil er graag wat van maken, want ik ben ervan opgefrist. Zojuist heb ik een jaarcontract gekregen. Ik ben weer een jaar onder de pannen en dat geeft rust."

Bhv: voor jouw veiligheid en gezondheid

Welke hulp is er nodig? En moeten we ontruimen? Als er een incident is op een van de Paswerk locaties, dan stellen de bhv'ers zichzelf deze twee vragen. Bhv staat voor: bedrijfshulpverlening. Dat is hulp bij ongewenste gebeurtenissen die de veiligheid of gezondheid van medewerkers op het werk bedreigen. Een voorbeeld van zo'n ongewenste gebeurtenis is brand. Of een medewerker met een snijwond.

In het bhv-team zit ook een aantal Wsw-medewerkers

Alert

"De meest voorkomende incidenten zijn snijwonden, vallen en epileptische aanvallen", vertelt Rob Bronkhorst. Nadat Paul Voss met pensioen is gegaan, is Rob Hoofd bhv geworden dit jaar. Rob is natuurlijk bekend als teamleider bij techniek. "Bhv past, denk ik, goed bij mij. Ik ben altijd waakzaam." Rob was in de jaren hiervoor al plaatsvervangend hoofd bhv dus hij kent het klappen van de zweep.



Bhv'ers

Niet elk incident wordt gemeld bij de bhv. Vaak handelen teamleiders dit zelf af als dit mogelijk is. Maar zodra de pieper afgaat, lopen de bhv'ers naar de bhv-kast op hun afdeling. Daarin hangt een hesje, een zaklamp en een portofoon. Met het hesje aan zijn ze als hulpverlener goed herkenbaar. Wist je dat het team van bhv'ers bestaat uit stafmedewerkers, teamleiders en Wsw-medewerkers? Er lopen dus zo'n veertig bhv'ers rond die zich vrijwillig inzetten voor alle medewerkers. En dat is een veilig gevoel.

Pieperdienst

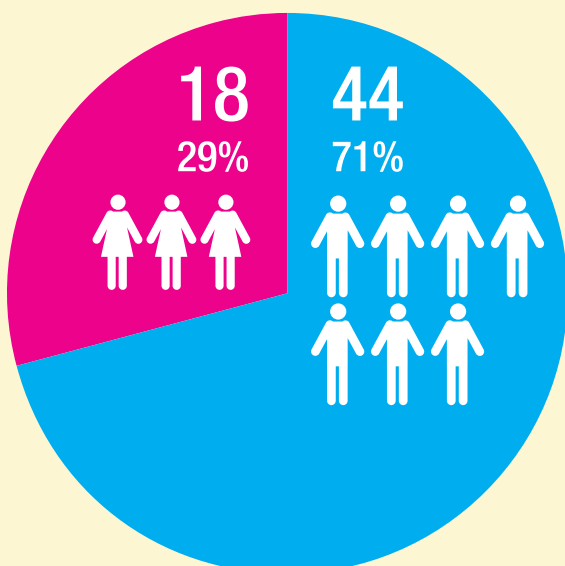
De Paswerk hoofdlocatie in Cruquius is verdeeld in tien zones. Elke zone heeft vier bhv'ers. Elke bhv'er heeft één keer in de vier weken pieperdienst. In die week draagt hij de pieper en kan hij worden opgeroepen onder werktijd. Doordat veel medewerkers thuis hebben gewerkt, was het wel lastiger om de bezetting van de piepers rond te krijgen. Sommige bhv'ers hebben daardoor vaker pieperdienst gedraaid dan normaal het geval is.

Wensen

Op verzoek van de directie is Rob nagegaan of alles nog werkt zoals zou moeten. Uit deze inventarisatie is een lijstje met wensen gekomen. Denk bijvoorbeeld aan het vervangen van de piepers door een app. Of aan het oprichten van een crisisinterventieteam dat bij een crisis kan helpen. Verder is het de bedoeling om, naast de jaarlijks verplichte oefening, vaker oefeningen te houden.

Verdeling mannen/vrouwen

Doelgroep Nieuw Beschut Werken (62 medewerkers)



Unit Beschut werken & Post

Aan de slag blijven.

Dat was onze focus voor dit jaar. De meeste Paswerkers zijn liever aan het werk, dan thuis. Werk zorgt voor een dagritme en voor structuur en daar voelen de meesten zich het prettigst bij. Thuis is de kans op eenzaamheid groter. We hebben ons dus ingezet om iedereen te kunnen laten werken. Al was het maar voor een paar uur per dag. Dat was een uitdaging om twee redenen. Ten eerste omdat er minder werk was op sommige afdelingen. En ten tweede omdat een deel van onze medewerkers leeft in een woongemeenschap. Of zij mochten werken, hing af van de regels van de woongemeenschap. Dat was soms schipperen tussen belangen.

Herinrichten werkruimten

Vanwege de maatregelen hebben we het werk en de werkruimten opnieuw ingericht. Dat was een kwestie van uitproberen. In eerste instantie hebben we om de dag een ander team ingezet. Later in het jaar hebben we alle afdelingen opgedeeld in groepjes van tien medewerkers. Elk groepje heeft andere start- en pauzetijden. Deze aanpak heeft de kans op contacten sterk verminderd. Bovendien hoeven hierdoor minder medewerkers in quarantaine bij ziekte. Daarnaast hebben we onze openingstijden uitgebreid. Sommige medewerkers begonnen om half zeven 's morgens en anderen later. Gelukkig beschikken we over een groot pand, zodat

we de afdelingen kunnen verspreiden. Zo zitten de afdelingen nu op diverse plekken in het pand, waardoor iedereen op ruime afstand van elkaar kan werken.

Was

De afdeling Was vervulde een belangrijke rol, omdat we werken voor opdrachtgevers in de zorg. Het was een van de afdelingen waar het werk toenam in plaats van afnam.

Bestek en Pasjes

Voor opdrachtgever KLM Catering Services is bijna geen werk, omdat het vliegverkeer grotendeels stilligt. De vraag naar ingepakte besteksets is behoorlijk gedaald. Ook voor opdrachtgever Secrid zijn de werkzaamheden fors minder. Voor de weggeval-

len opdrachten hebben we een aantal kleinere, kortlopende klussen gevonden. En een opdracht die meer continuïteit in werk oplevert. Dat is FoOom (ja, met drie o's).

Variatie

FoOom uit Heemstede produceert innovatieve handpompjes voor zeepdispensers. Elk pompje bestaat uit zo'n vier verschillende onderdelen met elk een andere kleur. Veel van onze medewerkers vinden het in elkaar zetten daarvan leuk om te doen. Nieuw werk en het verrichten van andere handelingen zorgen voor variatie. Die afwisseling houdt het werk leuk.

Post

Bij Post hebben we het redelijk druk gehad. De

overname van Sandd door PostNL en de Corona crisis zorgden eerst voor een daling van het werk. Later in het jaar trok dit aan. Vooral door een toename in pakketpost. Met veel creativiteit hebben we het kleine pand van Post 'Corona veilig' gemaakt. We hebben veel schermen geplaatst en een looproute gemaakt. Daarnaast zijn we in teams gaan werken met verschillende starttijden. De eerste groep postbodes is al de deur uit als de tweede groep zich klaar maakt om te gaan bezorgen. In plaats van het jaarlijkse etentje hebben voor alle medewerkers een goodiebag samengesteld. Op deze manier hebben toch iedereen kunnen bedanken voor zijn inzet in dit bijzondere jaar.



Joan van Zon (65)

Unit: Beschut werken en Post
Afdeling: Bestek
Locatie: Cruquius

Een graag geziene gast

Joan (spreek uit: als Jo An) staat me al op te wachten op de afdeling van Beschut werken.

Een grote, vriendelijk ogende man. "Eindelijk", zegt hij met een grote glimlach. En gelijk heeft ie. Een jaar geleden ging het interview met hem niet door wegens ziekte. Hij herinnerde zijn teamleiders regelmatig aan de belofte dat hij het jaar erop echt aan de beurt zou zijn. En nu is het zover.

Ze kunnen me overal inzetten

Afwisseling

"Ik doe nu van alles wat", zegt vertelt hij. "Washandjes vouwen. Onderdelen van zeepompjes in elkaar zetten. Het is leuk om steeds iets anders te doen. Omdat je steeds iets anders doet, loop je ook meer. Kijk, als alles hier bezet is, dan zijn we hier met vevenenzestig collega's", vertelt hij, terwijl hij zijn arm over de lege werkplekken zwaait. "Maar nu zijn we nog maar met tien man in een groepje. Vanwege Corona, hè. Ik doe nu ook Humade. Dat zijn reparatiesetjes voor gebroken voorwerpen van porselein." En weg is hij, om een setje op te halen.

Wokkels

Jarenlang zat Joan op de afdeling Bestek. Dat is de afdeling die voor KLM Catering Services werkt. "Eerst begon ik met sorteren van de lepels, vorken en messen. Zilver en goud. Later mocht ik ook setjes maken, vertelt hij. "Nu zetten we waste-boxen (prullenbakken) in elkaar en pakken we wokkels in." Wokkels? Joan pakt een setje op en laat me zien wat hij bedoelt: roer-

staafjes met een draai erin. Die draai maakt dat de staafjes 'wokkels' worden genoemd. De roerstaafjes worden gebruikt voor bijvoorbeeld de thee aan boord. "En kijk hier maken we de pompjes voor", vertelt hij en hij wijst op een zeepdispenser aan de muur.

Allround

Terwijl hij me rondleidt over de afdeling en (keurig op minimaal 1,5 meter afstand) voorstelt aan collega's, vraag ik hem naar zijn talenten. "Ik ben een echte allrounder. Ze kunnen me overal inzetten. En: ik bied kwaliteit. Je werkt voor een klant, dus je werk moet perfect zijn." Ondertussen valt zijn oog op een collega die aan een tafel iets in een zakje doet. "Ach, ik vergeet nog iets. We doen ook iets voor Afrika. We pakken gaasjes in die malariamuggen tegenhouden. De gaasjes worden later ingespoten met antimuggenmiddel."

Attent

De reparatiesetjes en de pompjes zijn z'n favoriet. "Maar eigenlijk heb ik overal wel plezier in, hoor." Als ik vraag hoe zijn collega's hem zouden beschrijven, begint hij te breed te lachen. "Aardig. En slim. Maar ik ben ook weleens druk. Dan praat ik te hard. Ik ben denk ik wel een graag geziene gast. Iedereen kan wel bij mij terecht, nieuwe collega's help ik graag op weg. Dat ben ik wel gewend, want we hebben hier soms ook stagiairs. Eigenlijk wilden ze dat ik eerste medewerker zou worden maar ja, ik ga met pensioen."

Babbeltje

Dinsdag is veruit de favoriete dag van de week, want dat is zijn eerste werkdag. In tegenstelling tot de vrijdag. "Dat is een 'baaldag', want dan is het hartstikke rustig op de afdeling." En dat is natuurlijk jammer als je graag met je collega's een praatje maakt. "Over voetbal, over het weer of over wat je hebt gedaan in het weekend." Gelukkig kan hij dit straks na zijn pensioen blijven doen. "Op 27 oktober ga ik eruit, maar ik blijf vrijwilligerswerk doen."



Marian Heiligers (61)

Unit: Operationele support
Afdeling: Receptie
Locatie: Cruquius

Mensen-mens

"Paswerk, goedemiddag. Receptie, met Marian." Dikke kans dat, als je naar Cruquius belt, je Marian Heiligers aan de lijn krijgt. Ze heeft zoals ze zelf zegt, alle afdelingen wel gezien en dat is natuurlijk handig voor een receptioniste. "Ik begon bij Flex bij inpakken, toen naar schoonmaak waar ik ook voorvrouw was. Kantoren schoonmaken, dat was een mooie tijd met veel vrijheid."

Bekenden

"De mazzel is dat ik veel mensen ken. En half Paswerk kent mij." Dat klinkt aannemelijk, want Marian komt open en vriendelijk over. Misschien een overblijfsel uit de tijd dat ze in de horeca werkte? "Ik ben een mensen-mens. Ik maak snel contact, en ik behandel iedereen beleefd en met respect. Tegelijkertijd houd ik altijd een beetje afstand, ik hoef niet met iedereen koffie te drinken."

Ze houden altijd rekening met wat je kan

Beeld

Toen ze twaalfeneenhalf jaar geleden voor het eerst bij Paswerk binnenstapte, liep ze niet te juichen. En dat is eigenlijk nog zachtjes uitgedrukt. "Maar toen ik binnen was, werd ik door zoveel mensen hartelijk begroet. Die kende ik natuurlijk uit mijn horecatijd. Toen was ik om."

Humeur

Op werkdagen begint ze om kwart voor acht. Ze is niet echt een ochtendmens, dus vóór die tijd moet je niet tegen haar kletsen of aan haar hoofd zeuren. "Maar eenmaal op het werk, gaat de knop om."

Service

Rondom de salarisuitbetaling of de jaaropgave kan het 'gigadruk' zijn met telefoontjes. "Ik probeer altijd te weten wat er speelt, dan kun je het plaatsen als je vragen krijgt. De collega's van de salarisadministratie leggen dan bijvoorbeeld uit dat de jaaropgaven vorige week zijn verstuurd. Dat is handig om te weten, dan kan ik dat vertellen als mensen ernaar vragen aan de telefoon."

Proberen

"Ik ben niet goed met computers, hoor, heb ik tijdens mijn sollicitatiegesprek voor deze functie gezegd. Maar als je het probeert, lukt het wel. En bij vragen kan ik altijd naar mijn leidinggevende. Hij is begripvol en legt het me uit. Dat vind ik goed aan Paswerk, ze houden altijd rekening met wat je kan. "Eigenlijk ga ik altijd met plezier naar m'n werk. En...." vult ze schaterlachend aan: "...weer naar huis!"

Unit Operationele support

Corona en de komst van Vialis als opdrachtgever hebben onze afdelingen flink beziggehouden. Om veilig te kunnen werken, zijn de medewerkers van inkoop erg druk geweest met de aanschaf van belijning, spatschermen, mondkapjes en schoonmaakmiddelen. Dat was niet altijd even makkelijk, omdat de hele wereld tegelijk op zoek was naar deze middelen.

Balans

Als het werk bij opdrachtgevers terugloopt of stil komt te liggen, dan merken onze units dit ook. Bij werkvoorbereiding hebben we gezocht naar nieuwe opdrachtgevers, maar dat is een uitdaging in deze tijd. Bovendien moeten we altijd kijken naar de balans tussen kosten en opbrengsten. Anders gezegd: weegt dat wat er moet gebeuren om de opdracht goed uit te voeren op tegen het aan het werk houden van onze mensen en de opbrengsten? Hoe fijn is het dat het toch is gelukt om wat kleinere opdrachten binnen te halen zodat medewerkers aan het werk blijven in deze tijd.

Vialis

Opdrachtgever Vialis heeft de assemblage van de intelligente verkeerslichten die zij ook maken, uitbesteed aan Paswerk. Dit heeft veel werk opgeleverd voor inkoop, werkvoorbereiding en het magazijn. Alle processen, van order tot en met factuur, moeten we goed inrichten en op elkaar afstemmen. Vialis had de assemblage eerst uitbesteed aan een ander bedrijf. We hebben de voorraad van dit bedrijf overgenomen. Voor ons magazijn betekent dit dat we grotere voorraden hebben, die we in onze stellingen moeten inpassen.

Bezetting

Ze zeggen weleens: Je moet roeien met de riemen die je hebt. Dit was echt van toepassing toen we na de zomer in het magazijn een aantal zieken hadden. De bezetting kwam onder druk te staan en niet

iedereen kon de gebruikelijke vrije dag opnemen. Door extra inzet van onze collega's is het magazijn toch bezet gebleven.

Werkprocessen

Op initiatief van de controller hebben we ons, samen met andere units, georiënteerd op de aanschaf van een ERP-softwarepakket. ERP staat voor Enterprise Resource Planning. Deze software helpt ons bij het goed administreren van de werkprocessen. We kunnen hiermee ook de processen weer eens goed tegen het licht houden. Dit pakket wordt in 2021 aangeschaft en ingericht.

Fietsdepot

Er zijn veel minder fietsers nu de meeste mensen thuiswerken. En dus waren de fietsdepots in Haarlem en Cruquius voor een groot deel van het jaar gesloten. De medewerkers die op de depots werken, zijn naar de Paswerk locatie gekomen om afdelingen te helpen waar dit kon.

Receptie

De receptiemedewerkers van de Paswerk locatie Cruquius vallen vanaf dit jaar onder de unit Operationele support. Het team van drie vaste receptiemedewerkers is tijdelijk uitgebreid. Een collega die normaal gesproken is gedetacheerd bij het Frans Hals museum versterkt regelmatig het receptieteam. Dat is fijn, want hiermee is de bezetting goed geregeld. Zeker nu medewerkers sneller thuis moeten blijven met klachten die kunnen wijzen op het Corona virus.

Privacy in de praktijk

Veel organisaties gebruiken persoonsgegevens en wisselen deze gegevens uit. Persoonsgegevens zijn bijvoorbeeld je naam, adres en telefoonnummer, maar ook je bsn-nummer of gegevens die in de Wsw-indicatie staan. In de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zijn de belangrijkste regels over het opslaan en verwerken van persoonsgegevens vastgelegd.



AVG

In mei 2018 trad de AVG in werking. Deze privacywet is ingesteld door de Europese Unie (EU). De wet geldt voor organisaties in alle EU-landen. Waarom heeft de EU deze wet ingesteld? Binnen de EU waren de leden al zo'n twintig jaar bezig om regels af te spreken voor het beschermen van persoonlijke gegevens. Veel EU-landen deden dit op hun eigen manier. Dat was niet de bedoeling: er moesten afspraken komen die voor alle landen zouden gelden. De EU heeft daarom de AVG ingesteld. De AVG is dus een wet die jouw privacy beschermt. We hebben dit ook uitgelegd in een brochure voor medewerkers die begin 2020 is uitgebracht.

Functionaris

Bij Paswerk nemen we deze wet heel serieus. We hebben een functionaris gegevensbescherming, Frank Duyme, die zich hiermee bezighoudt. Hij heeft hiervoor de opleiding Data Protection Officer (DPO) gevolgd. Als functionaris gegevensbescherming adviseert hij over en controleert hij op de uitvoering van de AVG.

Beleid

De AVG is nu twee jaar van kracht en we durven te zeggen dat Paswerk de basis goed heeft geregeld. We bedoelen daarmee dat er beleid is op het gebied van privacy, datalekken, informatiebeveiliging en privacyverklaringen. Maar ook op het gebied van autorisatie, van bewaartermijnen en dat er een procedure is met de rechten van betrokkenen. Daarnaast beschikt Paswerk over een register van verwerkingen.

Register

Wat is een register van verwerkingen? In dit register staat welke persoonsgegevens Paswerk verwerkt, met welk doel en op welke wettelijke gronden we gerechtigd zijn om dit te doen. De Wmo is zo'n wettelijke grond. In het register is ook vastgelegd hoelang Paswerk deze gegevens bewaart. Volgens de AVG moet er een bewaartermijn worden bepaald maar de privacywet geeft niet aan hoelang deze bewaartermijn moet zijn. We kijken daarvoor naar nationale wetgeving. Bijvoorbeeld naar wetten en regelgeving van de Belastingdienst en de Wmo.

Het afgelopen jaar heeft de functionaris gegevensbescherming gecontroleerd of het register nog actueel is en of we ons houden aan de bewaartermijnen. Als een bewaartermijn is verstreken, moeten de gegevens worden vernietigd. Het controleren van bewaartermijn is belangrijk, omdat dit in de dagelijkse gang van zaken snel over het hoofd wordt gezien. De functionaris gegevensbescherming heeft met 27 afdelingen het register van verwerkingen doorgesproken.

Verwerkingsovereenkomst

De gegevens die Paswerk noteert, worden vaak (digitaal) opgeslagen. Paswerk gebruikt hiervoor bijvoorbeeld computerprogramma's. Bij het aankopen van zo'n programma sluiten we een verwerkingsovereenkomst. Dat is een overeenkomst tussen de gegevensverantwoordelijke (Paswerk) en de verwerker (de leverancier). Beide partijen ondertekenen deze overeenkomst en verklaren dat zij zich houden aan de AVG. Toch kan het gebeuren dat er persoonsgegevens verloren gaan of in handen komen van een persoon waarvoor deze gegevens niet zijn bedoeld. Dat heet een datalek. In dit geval moet de verwerker dit zo snel mogelijk melden bij Paswerk. Paswerk op haar beurt moet (binnen 72 uur na de ontdekking) een datalek weer melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Sinds de invoering van de AVG in 2018 heeft Paswerk ongeveer 40 verwerkingsovereenkomsten afgesloten. De functionaris gegevensbescherming beoordeelt of zo'n overeenkomst nodig is.

Privacyconvenant

De scheiding tussen verwerker en gegevensverantwoordelijke gaat niet op voor Paswerk en de gemeenten waarvoor we de maatschappelijke ondersteuning uitvoeren. Beide partijen, zowel Paswerk als de gemeenten, zijn gegevensverantwoordelijke. De privacywet stelt dat er dan geen verwerkingsovereenkomst hoeft te komen. In het kader van de Wmo delen de gemeenten (Haarlem, Heemstede, Zandvoort Bloemendaal) en Paswerk veel persoonsgegevens met elkaar. Samen hebben we daarom besloten om, naast jaarlijkse hoofdovereenkomst, de gegevensbescherming goed te regelen. Elke gemeente afzonderlijk heeft daarom met Paswerk een privacyconvenant ondertekend. Daarmee zijn de persoonsgegevens van onze Wsw-medewerkers extra goed beschermd.

Top 10 Regels Privacy



1 Clean desk



2 Clean screen



3 Wachtwoord



4 Data delen



5 Aanspreken



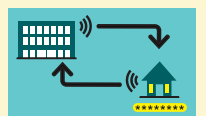
6 Vernietigen data



7 Afsluiten



8 Laptop in auto



9 Thuiswerk



10 Datalek

Coronajaar in beeld

Wie had in de eerste twee maanden van 2020 kunnen voorzien dat dit jaar wereldwijd een Corona crisis zou opleveren? We zijn weer eens met de neus op de feiten gedrukt: gezondheid is zeer belangrijk, misschien wel het belangrijkste in een mensenleven. De Corona gezondheids crisis heeft enorme gevolgen voor de economie van het land en voor bedrijven en hun medewerkers.



Grote inspanningen

De Corona crisis heeft binnen ons bedrijf enorme impact. De artikelen in dit jaarverslag over de vijf units spreken boekdelen. Alle medewerkers, alle leidinggevenden (teamleiders, unitmanagers en directieteam) en de stuurgroep Corona hebben zich zeer ingespannen om het virus de baas te blijven. Bij alles stond gezondheid en veiligheid voorop. In de eerste plaats van ons eigen medewerkers, maar ook van al onze relaties, zoals leveranciers, opdrachtgevers, kandidaten, cursisten en samenwerkingspartners.



adviezen hebben we aanvullende beslissingen genomen. Herinrichting van werkruimten, een verbod op groepsbijeenkomsten, beperking van bewegingen binnen Cruquius, thuiswerken, verplicht mondkapjes dragen in een aantal situaties en zo kunnen we nog wel even doorgaan. We hebben medewerkers met gezondheidsklachten of met kwetsbare gezondheidsrisico's naar huis moeten sturen. We hebben soms teams van medewerkers tijdelijk van werk moeten ontheffen. En we hebben zelfs enkele malen een complete afdeling tijdelijk moeten sluiten. Dat alles heeft er toe geleid dat het aantal Corona besmettingen binnen ons bedrijf (peildatum: 19 maart 2021) **niet** boven het landelijk gemiddelde ligt.

Geen evenementen

2020 zou voor ons bedrijf weer een evenementenjaar zijn. We hadden enkele, grotere evenementen gepland. Vanwege de Corona crisis moesten wij deze allemaal annuleren of uitstellen naar 2021 of zelfs later. In juni zouden wij voor het eerst sinds enkele jaren weer een Open dag organiseren. Onder de naam 'Waardevol werk' wilden wij aan de wereld laten zien hoeveel waarde werk heeft voor mensen en wat wij daarvoor zoal aanbieden. Het tweejaarlijkse personeelsfeest zou in september plaatsvinden. Een voorbereidingsgroep was geformeerd en had de eerste ideeën voor het thema en het programma. De wedstrijd om de Participatieprijs voor werkgevers moest al vroeg in het jaar worden uitgesteld. Ook de jaarbijeenkomst voor deze regioprijs (dan maar een keer zonder prijsuitreiking) in oktober kon niet door gaan. En tenslotte, ook de traditionele jaarbijeenkomst van Detacheren in december kwam er niet.



Strenge maatregelen

De doelstelling was en is om zo min mogelijk medewerkers Corona besmet te laten raken. Natuurlijk heeft het bedrijf hierop beperkte invloed. We kunnen alleen maatregelen nemen voor de werksituaties en op ons eigen locaties en voor onze vervoermiddelen. We hebben in 2020 onze medewerkers continue geïnformeerd over preventie, testen en maatregelen. We hebben strenge maatregelen moeten treffen. Naast alle landelijke regels en

Zorgen bij opdrachtgevers

De Corona crisis heeft voor veel van onze opdrachtgevers grote economische gevolgen. Zij verloren opdrachten, omzet en klanten. Sommige opdrachtgevers moesten bezuinigen en inkrimpen. Soms moest een opdrachtgever verplicht sluiten. Al deze situaties hadden in 2020 en hebben vaak ook nog in 2021 gevolgen voor een aantal van onze afdelingen. Intrekking van opdrachten, vermindering van werkaanbod, terugkomen van gedetacheerde collega's; het zijn concrete voorbeelden van de gevolgen voor ons bedrijf. Gelukkig waren er ook weer nieuwe opdrachten en nieuwe opdrachtgevers. Het jaar 2020 vroeg heel veel flexibiliteit van onze medewerkers en van het management.



In- en uitstroom bijna in balans

Door de relatief grote instroom van medewerkers Nieuw beschut werk bleef het totale aantal Paswerk medewerkers zo goed als gelijk. Er was over 2020 sprake van een beperkte nettokrimp van in totaal 'maar' 9 medewerkers.

Nieuw beschut werk

Toen de eerste medewerkers Nieuw Beschut binnen kwamen (vanaf 2017), beperkte de instroom van deze nieuwe doelgroep zich tot enkele tientallen. In 2020 kwam deze instroom opeens in een stroomversnelling en was de fase van pilot daarmee wel voorbij. We begonnen het jaar 2020 met 27 medewerkers Nieuw Beschut. Maar door de instroom van 35 medewerkers is het aantal ruim verdubbeld naar 62 eind 2020. Daarmee zijn zij een doelgroep van betekenis aan het worden binnen ons bedrijf. We verwachten voor 2021 opnieuw zo'n instroom van medewerkers Nieuw Beschut. En zij zijn meer dan welkom. Inmiddels zijn we aan elkaar gewend geraakt en deze nieuwe collega's maken echt onderdeel uit van de verschillende afdelingen binnen Paswerk. Wij waarderen jullie inbreng zeer.

Wsw-medewerkers

In 2020 stroomden 44 medewerkers met een Wsw-indicatie uit. Een groot deel daarvan (25) ging gewoon met pensioen en geniet inmiddels van de welverdiende rust. Zij hebben zich jarenlang, soms zelfs veertig jaar of langer, ingezet voor Paswerk. Na zo'n langdurige loopbaan mag met je met tevredenheid terugkijken op dat wat je hebt bijgedragen aan dit bedrijf. Dit laatste geldt overigens net zo goed voor de medewerkers die minder lang bij Paswerk hebben gewerkt en op latere leeftijd zijn ingestroomd. Als Paswerk zijn we altijd blij geweest met jullie inzet. Nogmaals bedankt.

Een deel van de medewerkers die afscheid nam van Paswerk deed dit vanwege langdurige ziekte. Een tiental medewerkers werd in de loop van het jaar afgekeurd. Vijf medewerkers zijn in 2020 overleden. We hebben met elkaar stilgestaan bij hun overlijden. Ze zullen zeker niet worden vergeten.

2020 was vanwege de Corona crisis economisch gezien en op de arbeidsmarkt een bijzonder jaar. Waarschijnlijk dat er daarom maar twee medewerkers waren die afscheid namen op eigen verzoek. Blijkbaar was er in 2019 meer perspectief op banen elders, want toen was deze groep veel groter (12).

Arbo en veiligheid



Halverwege het jaar is Eric Tabak bij Paswerk gestart. Hij is gecertificeerd veiligheidskundige en hij vervangt Paul Voss als arbocoördinator. Paul is begin 2021 met pensioen gegaan. Vanwege het coronavirus is het beslist een bijzondere tijd om te beginnen in een nieuwe functie. Uit veiligheids- overwegingen is het

bijvoorbeeld niet mogelijk om zomaar langs afdelingen te lopen.

Preventie

Arbo is een afkorting van arbeidsomstandigheden. Dat zijn de omstandigheden waaronder mensen hun werk doen. Denk aan veiligheid, gezondheid, maar ook welzijn (de tevredenheid

over je werk). Als de werk-omstandigheden goed zijn, dan kunnen mensen het beste in zichzelf naar boven halen. Zo voorkom je dat mensen uitvallen door ziekte of ongevallen. Want dat is het liefste dat we willen: voorkómen. Niet voor niets zeggen we: voorkómen is beter dan genezen. Toch is het een beetje mens-eigen om pas aan de bel te trekken als er iets aan de hand is. En dat is nu precies wat we bij Paswerk willen voorkomen. Als veiligheidskundige gaat Eric ons daarbij helpen.

Werkvloer

De eerste stap daarbij is bewustwording. Dit betekent: inzien dat arbo belangrijk is. Dit kan door preventiemedewerkers en de veiligheidskundige te betrekken bij ontwikkelingen die effect hebben op de veiligheid, gezondheid en het welzijn van medewerkers. Uit onderzoek weten we dat organisaties het beste kunnen

investeren in kennis over arbo op werkvloer. Dit zorgt voor het beste resultaat. Want juist daar, op de werkvloer, moeten voorlichting en instructie op maat worden gemaakt voor onze doelgroep. In de Arbocatalogus voor sociale werkvoorziening staat welke arbo-afspraken zijn gemaakt binnen de branche. De inspectie toetst de sw-bedrijven op naleving van op deze Arbocatalogus.

Stilzitten

Een van de grootste gezondheidsrisico's op de werkvloer is lang stilzitten. Op ons werk brengen we vaak heel wat uren zittend door en dat is niet goed voor onze gezondheid. Dit geldt niet alleen voor Paswerk, maar voor heel werkend Nederland. Er wordt ook wel gezegd: zitten is het nieuwe roken. Met het nieuwe project Pasfit (gericht op duurzame inzetbaarheid) besteden we hier aandacht aan. Hulpmiddelen

zoals een zit-sta-bureau kunnen helpen, maar ook afwisseling in werkzaamheden.

Bedrijfsongevallen

Er zijn 14 bedrijfsongevallen gemeld, dat zijn er 2 meer dan het jaar ervoor. Vijf van deze ongevallen hebben mogelijk te maken met onoplettendheid. Met voorlichting en preventie kunnen we dit aantal omlaag brengen.

Nieuwe collega's



Nieuw beschut werk maakt een inmid- dels een wezenlijk onderdeel uit van de doelgroep van Pas- werk. Dat

durf ik anno 2020 met een gerust hart te zeg- gen. In 2017 werd er als pilot binnen Werkpas Holding gestart met 11 medewerkers en in 2020 is dit aantal inmiddels gestegen naar 62. Door de instroom van nieuwe medewer- kers Nieuw beschut werk werd de uitstroom van WSW-medewerkers getalsmatig bijna gecompenseerd.

Door de invoering van de Participatiewet in 2015 stromen er bij Paswerk geen nieu- we Wsw-medewerkers meer in. Met een jaarlijkse uitstroom van gemiddeld 45 Wsw-medewerkers zou dit uiteindelijk een einde betekenen van de sociale werkvoor- ziening. Als gevolg hier van is Paswerk in de periode 2015 tot en met 2019 dan ook gekrompen. Het doel van de Participatiewet was om iedereen met een beperking die langs de kant stond, zo veel mogelijk aan werk te helpen bij reguliere werkgevers. Alleen voor

de mensen aan 'de onderkant van de arbeids- markt' was er de optie Nieuw beschut werk. Het duurde tot 2017 voordat lokaal de keuze werd gemaakt om dit instrument in te zetten, in eerste instantie als pilot via Werkpas Holding. Overigens speelde ditzelfde ook op landelijk niveau: de inzet van het instrument Nieuw beschut werk kwam ook elders lang- zaam op gang.

Vanaf 2017 zijn in beperkte aantallen de eerste medewerkers Nieuw beschut werk bij ons ingestroomd. De intentie was (net zoals bij de medewerkers Wsw) dat we deze mensen zo hoog mogelijk op de arbeidsladder zouden plaatsen. Dan moet je afwachten hoe dit in de praktijk uitpakt, wie deze mensen zijn en wat voor hen het beste werkt. Sommige van deze medewerkers blijken meer capaci- teiten te hebben dan in eerste instantie werd gedacht. Zo zijn vijf medewerkers Nieuw beschut werk bijvoorbeeld dit jaar gede- tacheerd bij reguliere werkgevers. Al met al is het een wederzijds leerproces geweest, waarvan ik nu kan vaststellen dat we daarin volwassen zijn geworden. Het afgelopen jaar hebben we intern dit hele proces nog eens doorgenomen om er zeker van te zijn dat we iedereen de juiste plek en begeleiding bieden. In het afgelopen jaar is op basis van een gemeenschappelijke evaluatie met de GR- gemeenten er voor gekozen om binnen de

gestelde, landelijke kaders het instrument Nieuw beschut werk structureel in te zetten. Daarmee is de status van pilot een gepas- seerd station. Dit heeft geleid tot de huidige 62 medewerkers Beschut werk nieuw en geeft ruimte om in 2021 nog verder uit te breiden.

Het sociale vangnet dat Nieuw beschut werk heet, blijkt noodzakelijk te zijn en wordt - zeker door de mensen zelf - als positief ervaren. Nieuw beschut werk laat zien dat er een grote groep medewerkers is die blijvend een beschermd en gestructureerde werk- omgeving nodig heeft. Wij zijn als regionaal bedrijf voor sociale werkgelegenheid blij dat wij hen werk kunnen bieden en daarmee belangrijke bijdragen aan hun leven.

Ondanks de regeling Nieuw beschut werk is er toch nog steeds een grote groep mensen die qua mogelijkheden op werk langs de kant blijft staan. Op landelijk niveau lees je meer en meer dat de Participatiewet wat dat betreft mislukt is. Het zal moeten blijken of een nieuw Kabinet het arbeidsmarktbeleid voor deze doelgroepen aanpast en extra vang- netten biedt.

Gert Geensen
Manager HRM

Colofon

Sociaal jaarverslag 2020 Paswerk
Cruquius, maart 2021

Het Sociaal jaarverslag 2020 is een informatieve uitgave van Paswerk voor medewerkers, bestuur en bestuurlijke, zakelijke en ambtelijke relaties. Verspreiding op basis van controlled circulation.

Oplage: 1.200 exemplaren

Productie

Redactie:
Cindy Rodenburg, Gert Geensen
en Rob Wieleman
Eindredactie & productiebegeleiding:
Paswerk afdeling Communicatie
Fotografie:
Judith Buijze-Cappon en Adam van Noort
Infographics en pictogrammen:
TT Ontwerp

Basisontwerp, opmaak & grafische productie:
Paswerk Grafisch
Verspreiding:
via sociale/digitale media en fysiek via
Business Post Kennemerland

Copyright®

De uitgever behoudt zich alle rechten voor. Aan de inhoud van dit jaarverslag is de uiterste zorg besteed, maar de uitgever kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid. Op alle diensten en overeenkomsten van Paswerk zijn de algemene voorwaarden van toepassing.

Contact

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

Profielschets Paswerk

Paswerk is een sociale onderneming van de vier gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland: Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort. Het bedrijf heeft de structuur van een Gemeen- schappelijke Regeling met een bestuur van de vier wethouders sociaal domein. Het bedrijf werkt binnen haar kaders (wettelijk, financieel en beleid) zoveel mogelijk bedrijfsmatig en marktconform. Paswerk werkt nauw samen met zusterbedrijf Werkpas Hold- ing b.v. Deze vennootschap is eigendom van alleen de gemeenten Haarlem en Zandvoort. Werkpas Hol- ding b.v. werkt op zakelijke contractsbasis ook voor andere gemeenten in de regio's Zuid-Kennemerland

en Haarlemmermeer. Onder Werkpas Holding vallen de werkmaatschappijen: Leerwerkbedrijven Ken- nemerland b.v., Pasmatch Personeelsdiensten b.v., Werkbedrijf Haarlem b.v. en Werkdag b.v. De doelstelling van Paswerk en Werkpas Holding is om mensen met een afstand tot de arbeids- markt aan het werk te hel- pen en te houden, zo veel mogelijk regulier werk bij reguliere werkgevers, an- ders bij de eigen bedrijven. Totaal werken meer dan 1.000 mensen via en bij onze bedrijven. De vier eige- naarsgemeenten hebben het voornemen om Pas- werk en Werkpas Holding per 1 januari 2022 samen te voegen tot het regionale Participatiebedrijf.