



Sociaal jaarverslag 2013



PASWERK





Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Directiebericht	6
3	Arbeidsontwikkeling	10
4	Arbeidsomstandigheden & veiligheid	14
5	Divisie Re-integratie	16
6	Divisie Dienstverlening	18
7	Divisie Productie	22
8	Samenwerkingsverbanden & projecten	26
	Profielschets Paswerk	30
	Colofon	31

Foto cover:

Actie in leerwerkbedrijf Vinci-Food van Perspectief Leerwerkbedrijven met Laura Doesburg (links) en leermeester Vera Schretzmeijer. Geopend in december 2013, Meerwijk, Haarlem.

Foto linksboven:

Medewerkers van Flexkracht aan het werk voor een project om een partij laptops technisch te controleren.

Foto linksonder:

Richard Krajicek (Nationaal Comité Koningsspelen 2013) en Colette Cloosterman - van Eerd (directielid Jumbo Supermarkten) kwamen helpen om 60.000 Ontbijtpakketten voor de basisscholen in te pakken. Paswerk Verpakken realiseerde deze opdracht in vier werkdagen!



Een grote schoonmaakactie bij Paswerk Verpakken. De afdeling verricht onder meer opdrachten voor promotieacties van fabrikanten en importeurs.



1. Inleiding

Voor jullie ligt de tweede editie van het Sociaal jaarverslag van Paswerk. De reacties op de eerste editie vorig jaar waren positief. In het Financieel jaarverslag wordt vooral naar de financiële kanten van ons bedrijf gekeken. In dit Sociaal jaarverslag kijken we vooral naar de sociale aspecten van ons bedrijf.

Paswerk heeft een belangrijke doelstelling: proberen zo veel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen aan passende banen zo veel mogelijk bij reguliere werkgevers. Ondanks de lastige economie en de hoge werkloosheid lukt het ons redelijk goed om dit te realiseren. Veel werkgevers moeten bezuinigen en soms inkrimpen in personeel. Medewerkers die op tijdelijke of flexibele basis bij hen werken, kunnen helaas soms niet blijven. Ook Paswerk medewerkers die gedetacheerd zijn, goed functioneren en met plezier ergens werken, komen soms terug van werkgevers. Deze economische omstandigheden leggen natuurlijk druk op ons bedrijf. Natuurlijk zou het iedereen helpen als de economie weer zou aantrekken. Dan zoeken werkgevers weer ruimer naar medewerkers. Dat vergroot ook de kansen van onze medewerkers.

Ons bedrijf is flink in beweging. Er komt nieuwe wet- en regelgeving. De rijks-bezuinigen zetten door. Het bestuur en de deelnemende gemeenten werken aan het toekomstscenario. Er liggen nieuwe taken. En wij werken steeds vaker samen met andere organisaties. We kunnen en wij willen niet stil staan. Wij werken hard aan een toekomst met steeds meer banen met nuttig werk in een plezierige werksfeer.

Tenslotte, ik ben trots op ons bedrijf en op onze medewerkers. En ik ben dankbaar voor het vertrouwen dat het bestuur en de gemeenten ons geven. Samen gaan wij de toekomst is.

Ik wens eenieder veel leesplezier met dit Sociaal Jaarverslag 2013.

Cees Boon
Algemeen directeur



2. Directiebericht

2013 was voor Paswerk een jaar van afwachten. Het Kabinet Rutte 1 werkte aan de Wet werken naar vermogen. Door de val van het kabinet en de gewijzigde, politieke samenstelling van het Kabinet Rutte 2 werd deze niet verder voortgezet. Het nieuwe Kabinet kondigde de Participatiewet aan. En er kwam in april 2013 een Sociaal akkoord van sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) met het Kabinet. Hierin werden aanvullende afspraken gemaakt. De nieuwe wet, het landelijke akkoord en de financiële budgetten bepalen in heel grote mate hoe de sociale werkvoorzieningbedrijven zoals Paswerk moeten en kunnen functioneren. Het is te verwachten dat de Participatiewet pas eind 2014 definitief wordt.

Financieel op orde

In 2013 stonden veel collega sociale werkvoorzieningbedrijven in het land onder grote financiële druk. Soms leidt dit zelfs tot bedreiging van de continuïteit van bedrijven met alle gevolgen voor de medewerkers van dien. Ook Paswerk moest grote inspanningen plegen om in 2013 de nul-begroting (geen verlies) te behalen. Het behalen van de omzet- en rendementsdoelen gaat in lastige economische omstandigheden bepaald niet vanzelf. De focus moet liggen op marktkansen en tevreden opdrachtgevers van de Paswerk bedrijven. En tegelijkertijd moet continue op de bedrijfskosten worden gelet. Soms moeten lastige keuzen worden gemaakt over aanpassingen en inkrimpingen van de eigen Paswerk bedrijven. Uiteindelijk is over 2013 geen verlies geleden, maar een positief resultaat van 65.000 euro. Dat betekent concreet dat de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland géén extra financiële bijdragen aan het bedrijf hoeven te doen. Bovendien is het onze visie dat een financieel degelijk en gezond bedrijf de beste basis is voor onze medewerkers.

Bemiddeling WSW

De kerntaak om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen naar passend werk, zo mogelijk bij reguliere werkgevers, wordt door Paswerk met tomeloze inzet uitgevoerd. Binnen een economie waarin heel veel bedrijven, maar ook steeds meer overheden en non-profit instellingen moeten bezuinigen en inkrimpen, is het bepaald niet gemakkelijk om medewerkers te plaatsen bij werkgevers. Het voortdurend zoeken naar de juiste match van de vacature bij de werkgever én de competenties van de werknemer is bepaald geen gemakkelijke opdracht. Deze bemiddelingstaak is binnen Paswerk ondergebracht bij Pasmatch Personeelsdiensten. Het arsenaal van intercedenten, loopbaanbegeleiders en jobcoaches heeft één belangrijke opdracht: succesvol matchen. Het is elke dag en elk uur ‘passen en meten’.



Bemiddeling WWB

Paswerk heeft van de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland stevige opdrachten gekregen voor de bemiddeling van werkzoekende bijstandsgerechtigden naar werk. Pasmatch Personeelsdiensten heeft deze doelstellingen in 2013 behaald. Bijna 300 mensen konden vanuit de bijstand naar werk worden bemiddeld. Dat is, in deze economische omstandigheden en arbeidsmarkt een geweldige prestatie. Natuurlijk kon dit alleen worden bereikt door een integrale samenwerking met de gemeentelijk sociale diensten, zowel beleidsmatig als operationeel.

Samenwerkingsverbanden

Paswerk participeert in tal van samenwerkingsverbanden. In dit Sociaal jaarverslag is daar ook een hoofdstuk aan gewijd. Bij die samenwerkingsverbanden worden de doelstellingen en de competenties van elk van de partners ingebracht voor het gezamenlijke doel. Perspectief Leerwerkbedrijven (zes locaties), het nieuwe Buurtbedrijf Haarlem-Oost Werkdag b.v. (dagbesteding) Katoen, Groen & Doen en Ruimbaan (dagbesteding) zijn voorbeelden van succesvolle samenwerking. Paswerk heeft daarbij steeds als primaire doelstelling om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt passende werkplekken te bezorgen.

Lerende organisatie

Ook in 2013 is breed ingezet op arbeidsontwikkeling, een belangrijk en onmisbaar programma voor met name medewerkers en leidinggevenden. De doelstelling is om iedereen kwalitatief goed toe te rusten op de toekomstige situatie onder de verwachte Participatiewet: zo veel mogelijk werken in reguliere werksituaties. Veel medewerkers hebben daarbij extra opleiding en begeleiding nodig. Wij helpen hen maximaal om – samen met leidinggevenden – klaar te zijn op het moment dat het nodig en wenselijk is.

Toekomstvisie regio

Nadat de contouren van de nieuwe Participatiewet in het najaar van 2013 helder werden, was het voor het bestuur de taak om de toekomstvisie voor Paswerk vast te stellen. De intergemeentelijke samenwerking is vormgegeven in een Gemeenschappelijke Regeling. Voor de sociale werkvoorziening (de huidige en de nieuwe instroom voor beschutte werkplekken) blijven de gemeenten Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede-Spaarnwoude, Heemstede en Zandvoort in de bestaande Gemeenschappelijke Regeling in één bedrijf Paswerk samenwerken. De taken re-integratie (arbeidsfit maken en arbeidsbemiddeling) en dagbesteding worden per 1 januari 2015 formeel losgekoppeld van de traditionele sociale werkvoorziening.



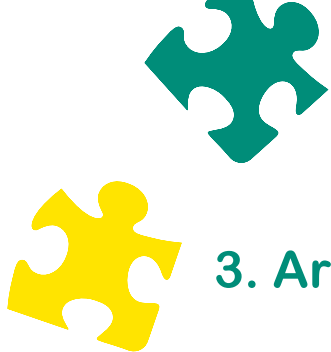
Voor deze taken zal een rechtspersoon buiten de Gemeenschappelijke Regeling worden ingericht die nauw samenwerkt met Paswerk. Elke gemeente bepaalt zelf of deze wel of niet re-integratie en/of dagbesteding bij deze rechtspersoon blijft inkopen. De zakelijke voorwaarden waaronder deze diensten worden afgenomen worden door elke gemeente afzonderlijk met die rechtspersoon onderhandeld en overeengekomen. Twee van de vijf gemeenten (Haarlem en Zandvoort) hebben eerder al gekozen voor het huidige bedrijf Paswerk als strategische uitvoeringspartner voor alle huidige taken.

Toekomst

Paswerk staat als uitvoeringsbedrijf ten dienste van de regionale arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland. Mensen die zelf niet zo gemakkelijk een nieuwe job bij een werkgever kunnen vinden, kunnen rekenen op de kennis, ervaring en de marktpositie van Paswerk. Steeds meer voor arbeidsbemiddeling van heel diverse groepen mensen. Maar dan wel arbeidsbemiddeling Plus. Dat is maatwerk voor specifieke competenties en voor passende, duurzame matches. Inclusief diensten als assessments, werkplekopleidingen, praktijktrainingen, vaardighedenbevordering, etc. Paswerk is al lang niet meer het traditionele sociale werkvoorzieningsbedrijf. Paswerk wacht niet op nieuw beleid en op nieuwe wetgeving uit Den Haag. Paswerk is de sociale onderneming die op moderne wijze haar rol op een arbeidsmarkt in ontwikkeling wil vervullen. Met eigen bedrijven, in tal van samenwerkingsverbanden en op tal van plekken. In opdracht van en in nauwe samenwerking met de vijf gemeenten in Zuid-Kennemerland.

Precisiewerk bij de kaarsenmakerij van Werkdag b.v. Het bedrijf houdt zich bezig met arbeidsmatige dagbesteding en dagactivering.





3. Arbeidsontwikkeling

Arbeidsontwikkeling: het vergroten van kansen en mogelijkheden op zo veel mogelijk regulier werk. Ook in 2013 heeft Paswerk zich weer maximaal ingespannen om zoveel mogelijk medewerkers te begeleiden naar zo regulier mogelijk werk. De economische omstandigheden zijn voor veel werkgevers lastig. Dat maakt het behouden van bestaande detachingsplekken niet gemakkelijk. Bij bezuinigingen en inkrimping wordt in het algemeen als eerste gekeken of tijdelijke contracten en flexibele verbanden afgebouwd en beëindigd kunnen worden. Gedetacheerde medewerkers van Paswerk zitten in deze categorie, ook bij langere werkduur. Als een detachingsjob vervalt, dan moet Pasmatch op zoek naar een andere detachingsplek. Daarnaast is het aanboren van nieuwe detachingsplekken niet eenvoudig. Uiteindelijk is het in 2013 gelukt om het huidige aantal detacheringen op hetzelfde niveau te behouden als in 2012. Het totaal aantal WSW-medewerkers buiten (niet in een beschutte omgeving) nam opnieuw toe van tweederde naar ruim 70%.

Individuele Ontwikkel Plannen

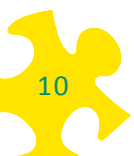
In 2012 werd het nieuwe systeem van Individuele Ontwikkel Plannen (IOP's) ontwikkeld en geïntroduceerd binnen Paswerk. In 2013 is er voor nagenoeg alle medewerkers een eerste plan gemaakt. Standaard heeft nu elke nieuwe WSW-medewerker conform CAO na drie maanden een Individueel Ontwikkel Plan. Aandachtspunt is het verbeteren van de kwaliteit van de gehouden gesprekken en vastgelegde afspraken. Hiertoe is extra capaciteit als ondersteuning van de leidinggevenden binnen het bedrijf ingezet.


Functionerings- en ontwikkelgesprekken.

Het streven over 2013 was om 90% van alle WSW-medewerkers te voorzien van een Individueel Ontwikkelplan. Dit is bij benadering gelukt. Eind 2013 had 86% van de WSW-medewerkers een Individueel Ontwikkelplan. Dit is een ruim 30% hogere score dan in de afgelopen jaren. We zijn op de goede weg. Analyse van de betreffende cijfers laat zien dat het niet halen van de 90% voor een groot deel valt toe te schrijven aan langdurige ziekte en aan een aantal wisselingen van leidinggevenden .

Doorstroom op de werkladder

Ondanks bovenstaande ontwikkeling werd voor de gehele WSW-populatie van Paswerk in 2013 de in de afgelopen jaren ingezette beweging "van binnen naar buiten" opnieuw verstevigd. Eind 2011 werkten 64% en eind 2012 66% van de WSW-medewerkers buiten (werken op locatie of gedetacheerd). In 2013 groeide dit aantal





door naar 70%. Minder dan 30% van de WSW-medewerkers werkt dus nog maar binnen (beschut). Deze percentages werden met name gerealiseerd door een groei van het aantal mensen dat binnen dienstverlenende afdelingen (o.a schoonmaak, groenvoorziening, post) werkt.

Personeelsformatie

Eind 2013 waren er 952 medewerkers met een WSW-dienstverband in dienst. Ten opzichte van 1 januari 2013 is dit een vermindering van 44 medewerkers. Dit is het gevolg van een teruglopende taakstelling in 2013 voor met name de gemeenten Haarlem en Heemstede. Er was in 2013 sprake van een minimale instroom in de WSW (enkele medewerkers). Op staf- en leidinggevend niveau betrof het een totaal van 120 medewerkers op 96,1 fte's (exclusief dagbesteding en Perspectief Leerwerkbedrijven). Een verdere afname van bijna 5 fte's ten opzichte van eind 2012 door efficiencylagen. Daarnaast waren er 68 medewerkers op basis van een tijdelijk minimumlooncontract in dienst in het kader van een leerwerktraject (o.a. de zogenoemde 14 K en Talentbanen). Doelstelling van deze trajecten is het opdoen van werkervaring en werkritme om de kansen op de arbeidsmarkt te vergoten. Lopende het traject worden deze kandidaten dan ook bemiddeld naar regulier werk. In totaal waren er per december 2013 er 1.140 medewerkers in vaste of tijdelijke dienst.



Bloemen en certificaten voor een groep voorlieden die geslaagd is voor de cursus 'Taakgericht aansturen'.



Wachttijl ijst groeit weer

Liep in 2012 de wachttijl ijst als gevolg van een forse instroom qua omvang terug (naar 131 personen), in 2013 nam deze weer beperkt toe naar 157 personen. Dit ondanks een (voor de meeste personen op de wachttijl ijst) ontbrekend perspectief op instroom in de WSW. Immers, vanaf 1 januari 2015 zal er geen instroom in de WSW meer plaatsvinden. De toename van de wachttijl ijst valt grotendeels te verklaren uit een ontbrekende instroom in 2013.

Ziekteverzuim nog verder omlaag

Het verzuimpercentage van de doelgroep WSW is in 2012 gedaald van 15,2% naar 10,4%. In de loop van 2013 bleek dat van alle sociale werkvoorzieningsbedrijven Paswerk hiermee het hardst is gedaald. Dit is met terugwerkende kracht voor alle medewerkers binnen Paswerk een resultaat om trots op te zijn. Ondanks de verwachting dat een verdere daling qua verzuimpercentage lastig zou worden, is dit in 2013 opnieuw gelukt. Het verzuimpercentage WSW daalde verder naar 9,27%. Dit komt onder meer door duidelijke en heldere afspraken, elkaar aanspreken en een verantwoordelijkheids-gevoel voor het bedrijfsresultaat van de medewerkers. In 2013 was er voor ziekteverzuim en daarmee voor het welbevinden van de medewerkers binnen Paswerk ongewijzigd veel aandacht. Speerpunten waren frequentie en inhoud van de SMT's en de structurele invoering van de zogeheten frequent verzuim-gesprekken. In 2013 maakte Paswerk ook voor wat betreft staf- en leidinggevende functies een forse verbetering. Van 7,29% in 2012 daalde het verzuimpercentage over 2013 voor stafmedewerkers en leidinggevende functies naar een zeer redelijke 4,63%.

Medewerkerstevredenheidonderzoek

Ook in 2013 is nog volop aandacht gegeven aan de gesignaleerde en doorlopende verbeterpunten van het laatstgehouden medewerkerstevredenheidonderzoek. In het najaar 2013 zijn we gestart met de voorbereidingen van een vervolgonderzoek dat in het voorjaar van 2014 plaats zal vinden. Uit dit onderzoek zal moeten blijken of de aandacht voor de verbeterpunten effect heeft gehad op de medewerkerstevredenheid. We zijn erg nieuwsgierig naar de resultaten.



Opleidingen

Zoals reeds eerder aangegeven heeft in 2013 het Individueel Ontwikkel Plan (IOP) met de daaraan gekoppelde werkplekopdrachten meer vorm gekregen. De medewerkers worden 'on the job' verder ontwikkeld met het doel om competentier te worden in de huidige functie en zo mogelijk een stap verder kunnen maken op de werkladder. Er is een eerste groep van elf voorlieden geweest die de cursus 'Taakgericht aansturen' heeft gevolgd. In het jaar 2014 zullen ook alle overige voorlieden en aankomend voorlieden deze cursus gaan volgen. Het doel van deze cursus is om alle voorlieden dezelfde basisvaardigheden mee te geven en ze competenties te leren, zodat zij de teamleiders kunnen ondersteunen bij de begeleiding die nodig is bij het laten uitvoeren van werkplekopdrachten. Dit is een taak naast de dagelijkse aansturing van de medewerkers op de werkvloer. Verder zijn er in 2013 diverse cursussen en trainingen gegeven die noodzakelijk waren voor de uitvoering van een functie: o.a. hef- en reachtruckcertificaat, groen (bosmaaier, motorkettingzaag, e.d.), VCA, EHBO en BHV. Voor de divisie Re-integratie worden cliënten met regelmaat opgeleid voor taxichauffeur (beperkte of volledige pas), hef-reachtruck en VCA. Met deze opleidingen maken zij meer kans op het verkrijgen van een baan op de arbeidsmarkt.



Certificaten en bloemen voor de groep teamleiders die geslaagd is voor de mbo-niveau 3 opleiding.



4. Arbeidsomstandigheden & veiligheid

Arbeidsomstandigheden zijn de fysieke, sociale en psychologische voorwaarden waaronder medewerkers hun werk kunnen verrichten. Deze arbeidsomstandigheden zijn vastgelegd in wetten en in algemeen aanvaarde richtlijnen en normen. De Arbowet, het Arbobesluit en de Arbeidstijdenwet zijn daarvan voorbeelden.

Paswerk heeft de arbeidsomstandigheden hoog in het vaandel staan. Het is belangrijk dat de medewerkers veilig, gezond en zonder gevaar hun werkzaamheden kunnen verrichten. Of dit nu binnen of buiten de muren van Paswerk is, is daarbij niet van belang. Het belang van de medewerker staat voorop bij de inrichting van de werkplek en bij de uitoefening van het werk.

Risico Inventarisatie & Evaluatie

In 2012 zijn voor de meeste afdelingen van Paswerk, de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)-ronden gelopen en in 2013 zijn de rondes bij de overige afdelingen uitgevoerd. De divisie managers hebben vervolgens samen met de Ondernemingsraad (vertegenwoordigd door de Onderdeelcommissies) plannen van aanpak opgesteld en acties uitgezet om de in de RI&E genoemde knelpunten op te lossen.

Interne verhuizingen

Ook in 2013 hebben een aantal interne verhuizingen plaatsgevonden. De verhuizingen zijn in het algemeen bedoeld om de werkprocessen te vergemakkelijken en de werkruimten af te stemmen op de benodigde capaciteit. Bij elke verhuizing wordt direct van de gelegenheid gebruik gemaakt om de inrichting van de nieuwe werkplekken aan de wensen van de gebruikers aan te passen en te laten voldoen aan de geldende arbo- en ergonomierichtlijnen.

Arbeidsinspectie

Paswerk heeft in 2013 twee maal bezoek gehad van de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie genaamd). Een van die bezoeken was op basis van een klacht van een moeder van een medewerker over werken onder te hoge temperaturen. Het andere bezoek was bij de fietsenwerkplaats in het kader van een branchebreed onderzoek in de fietsenbranche. In beide gevallen heeft de Inspectie SZW geconcludeerd dat Paswerk haar zaakjes goed op orde heeft.



Arbeidsongevallen

In 2013 zijn er negen arbeidsongevallen geregistreerd. Dit is een lichte afname ten opzichte van 2012 waarin twaalf ongevallen zijn geregistreerd. In 2013 hebben (net als in 2012) geen zware arbeidsongevallen plaatsgevonden waarvoor een melding bij de Inspectie SZW verplicht is. Gelukkig zijn dit geen verontrustende cijfers, al is ieder ongeval er één te veel. Analyse van de ongevallen heeft plaatsgevonden en de daaruit voorkomende verbeteringen en preventieve maatregelen zijn doorgevoerd.



Paswerk zorgt voor de juiste hulpmiddelen voor goede arbeidsomstandigheden, zoals gehoorbeschermers.



5. Divisie Re-integratie

De divisie Re-integratie is actief op twee onderdelen: arbeidsbemiddeling voor bijstandsgerechtigden en het detacheren van WSW-personeel. Met beide activiteiten is de divisie zeer actief op de arbeidsmarkt in de regio Zuid-Kennemerland onder de bedrijfsnaam Pasmatch Personeelsdiensten. Vanwege de aanhoudende malaise in de economische situatie in Nederland en daarmee ook op de arbeidsmarkt, lag er in 2013 voor de divisie een stevige uitdaging. Enerzijds omdat hierdoor het aantal werklozen en bijstandsgerechtigden sterk opliep. Anderzijds omdat het plaatsen van mensen hierdoor lastiger werd.

Arbeidsbemiddeling

Net als in 2012 lagen er vanuit de verschillende sociale diensten (Haarlem, Zandvoort, Heemstede, Bloemendaal en Haarlemmerliede-Spaarnwoude) flinke opdrachten. In totaal moesten er ruim 280 bijstandsgerechtigden aan werk worden geholpen. Nieuw in de afspraken met de gemeente Haarlem was de doelstelling om de bijstandpopulatie 3% beter te laten ontwikkelen dan vergelijkbare gemeenten. Met andere woorden, wanneer de bijstandbestanden in andere gemeenten in Nederland in aantal gelijk blijven, het bestand in Haarlem met 3% moet dalen. Voor Paswerk betekent dit dat gedurende het jaar de doelstelling aangepast kon worden. Deze nieuwe afspraak past in de doelstelling van Haarlem om de beste Sociale Dienst van Nederland te worden. Met een dergelijke afspraak wordt dit een gezamenlijke doelstelling van beide organisaties. Terugkijkend op 2013 kunnen we tevreden constateren dat de doelstellingen gehaald zijn. In totaal zijn in de regio Zuid-Kennemerland door Paswerk bijna 300 mensen vanuit de bijstand direct aan werk geholpen.

WSW-detacheringen

Ook voor het detacheren van WSW-medewerkers gold voor de divisie voor 2014 een stevige target. De doelstelling was om de omzet met 10% te laten stijgen. Het succes van 2012 lag ten grondslag aan deze doelstelling. Helaas hebben we deze doelstelling niet helemaal waar kunnen maken. Sterker, we hebben alle zeilen bij moeten zetten om de het aantal geplaatste WSW-medewerkers op peil te houden. In 2013 was er een succesvolle projectsamenwerking met de divisie Dienstverlening. Tijdens de zomerperiode is er een geslaagde uitwisseling geweest met de sector Groen. Dat leverde nieuwe werkervaring op die weer kan bijdragen aan betere kansen op de arbeidsmarkt.



De uitreiking van het certificaat en het gevelschild van het Blik op Werk keurmerk door Marion van der Voorde (Blik op Werk) aan Jeroen Coops (Paswerk Re-integratie).

Keurmerk Blik op Werk

Na enige voorbereiding is in 2013 het Blik op Werk keurmerk door de divisie behaald. Blik op Werk is een onafhankelijk kwaliteits- en kennisinstituut dat zich inzet voor de kwaliteit van dienstverlening op het gebied van duurzame arbeidsdeelname. Het behalen van het keurmerk is een mooie beloning voor de hele divisie voor een aantal jaren hard werken, een presterende organisatie, verantwoorde methodieken én natuurlijk de behaalde resultaten. De divisie Re-integratie kan trots zijn op deze onafhankelijke erkenning.

Uitbreiding activiteiten

In 2013 zijn de activiteiten van de divisie verder uitgebreid. Naast de reguliere arbeidsbemiddeling voor de gemeenten, worden ook in toenemende mate trajecten voor het UWV uitgevoerd. Voor het UWV gaat het dan om IRO-trajecten (deels in samenwerking met Perspectief) en om Sociale activeringstrajecten. Een andere activiteit die in 2013 een grote omvang heeft gekregen, is de re-integratie van arbeidsbelemmerden met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, Het gaat onder meer om werkzoekende 55-plussers en niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. In het afgelopen jaar zijn rond de 250 trajecten afgerond. Deze trajecten vonden plaats in opdracht van de gemeenten Haarlem en Zandvoort en met behulp van ESF-subsidie.



6. Divisie Dienstverlening

De divisie Dienstverlening bestaat uit de volgende sectoren en afdelingen: Groen, Schoonmaak, Fietswerk, Paspost en Catering.

Algemeen

Eind 2012 en begin 2013 is zijn voor alle onderdelen binnen de divisie Risico-inventarisatie en -evaluatieonderzoeken uitgevoerd. Het algemene beeld was erg positief. Voor iedere afdeling is samen met de Onderdeelcommissies een plan van aanpak gemaakt. De belangrijkste aanbevelingen zijn opgevolgd. De aandacht voor het verlagen van het ziekteverzuim is onverminderd hoog. Dit heeft in 2013 geresulteerd in een ziekteverzuim van 8,2%. In 2013 is met alle SW medewerkers een Individueel Ontwikkelgesprek gevoerd. Binnen dit systeem zijn werkplekopdrachten geformuleerd om zodoende de competenties van de medewerkers verder te ontwikkelen.

Groen

Naar aanleiding van diverse onderzoeken is de sector Groen in 2013 een andere koers gaan varen. De sector Groen richt zich meer en meer op het ontwikkelen van de medewerkers en het uitvoeren van eenvoudig groenonderhoud. Hiervoor zoeken we de samenwerking met gespecialiseerde grote groenvoorzieners. Belangrijk aandachtspunt is de verdere ontwikkeling van de meewerkend voorlieden als spil van het bedrijf. In 2014 zal veel aandacht worden besteed aan de opleiding van deze groep medewerkers. Eind 2013 is de samenwerking gestart met Perspectief voor het opleiden van minder-kansrijke jongeren. Samen met Buurtbedrijf Haarlem-Oost en Flexkracht (onderdeel divisie Re-integratie) wordt bijgedragen aan schoon Haarlem-Schalkwijk en Haarlem-Oost. Voor het OHSAS keurmerk vond in 2013 een intensieve audit plaats. De OHSAS 18001 geeft de vereisten die aanwezig moeten zijn in een goed veiligheidsmanagementsysteem. De norm is qua opzet gelijk aan de ISO 9001 (versie 1994, kwaliteitsmanagement) en ISO 14001 (milieumanagement). Paswerk Groen is opnieuw gecertificeerd, een mooi resultaat.

Catering

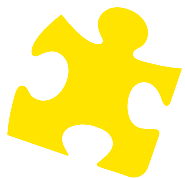
Catering heeft een moeilijk jaar achter de rug met veel wisselingen in de leiding. Halverwege 2013 is een nieuwe teamleider aangesteld met perspectief op continuïteit. Tevens is de formatie weer op sterkte gebracht. Hierdoor is de rust binnen de groep weergekeerd.

Fietsenstallingen

Een belangrijk punt van zorg was in 2013 de niet-acceptabele arbeidsomstandigheden in de fietsenstalling op de Botermarkt in Haarlem. Onder druk van het rapport Risico-inventarisatie en –evaluatie zijn er door de Gemeente Haarlem de noodzakelijk aanpassingen aangebracht. Bij de Fietsenstallingen werken relatief veel mensen die lichamelijk niet in staat zijn om fysiek werk te verrichten. Daarnaast is het werk prima geschikt voor medewerkers die moeite hebben om in een groot team te werken. We zien met genoeg dat, ondanks dat er ook in de avonden en in het weekend gewerkt moet worden, het ziekteverzuim minder is dan 2%.



Paswerk runt en bemant vier openbare fietsenstallingen in Haarlem: Botermarkt, Smedestraat, Stationsplein en Tempelierstraat. In de Smedestraat is ook een fietsreparatiewerkplaats.



Schoonmaak

Voor Schoonmaak was het een roerig jaar. Enerzijds veroorzaakt door de opstart bij twee grote opdrachtgevers. Anderzijds door het re-integratieproject WWB op de locatie Raakspoort van de gemeente Haarlem. Ondanks deze ontwikkelingen is het ziekteverzuim van de WSW-medewerkers in 2013 uitgekomen op gemiddeld 4,95%. Een indrukwekkende score. Ook de opdrachtgevers zijn blijvend positief over de kwaliteit van schoonmaken. Binnen Schoonmaak wordt alleen overdag gewerkt. Het grote voordeel hiervan is dat de medewerkers tegelijk met de medewerkers van de opdrachtgevers werkzaam zijn. Dit geeft een grotere binding tussen opdrachtgevers, hun medewerkers en de medewerkers van Paswerk Schoonmaak. Het WWB-project Raakspoort heeft veel inzet gevergd van de leiding. Begin 2014 wordt geëvalueerd hoe de inzet van deze doelgroep in de toekomst vorm gaat krijgen.

Paspost

Paspost is een stabiele organisatie die ondanks de landelijke teruglopende postvolumes de omzet ieder jaar langzaam ziet stijgen. Het postsorteerwerk is echter de afgelopen jaren sterk afgenomen. Halverwege 2013 is besloten om de sorteemedewerkers te herplaatsen binnen Paswerk. In goed overleg met de medewerkers is dit proces vrijwel voltooid. De naam Paspost zal geleidelijk overgaan naar Business Post Kennemerland. In 2013 is er een samenwerking met PostNL tot stand gekomen. In 2013 is voor deze opdrachtgever een zevental postwijklopen uitgevoerd, tot haar tevredenheid. De uitvoering wordt voornamelijk gedaan door WWB-ers. Hiermee creëren we vooral parttime werkervaringplaatsen voor deze doelgroep. Eind 2013 zijn gesprekken met PostNL gestart over de toekomstige samenwerking. Groot struikelblok hierbij is het principe “volume voor werk”. Door het enthousiasme van de leiding en de deskundige opvang zien we ook in 2014 een toestroom van medewerkers uit diverse doelgroepen die minder gemakkelijk te bemiddelen zijn.



Carla Kokshoorn is door Pasmatch Personeelsdiensten als schoonmaakmedewerker gedetacheerd bij Dock.



7. Divisie Productie

Binnen de divisie Productie vallen de sectoren Techniek, Industrie, Grafisch en Dagbesteding. In het kader van het thema: “van binnen naar buiten” slinkt deze divisie in de afgelopen jaren, hetgeen ook in 2013 het geval was. Aan het begin van het jaar waren er 369 WSW-medewerkers werkzaam binnen de afdelingen. Aan het einde van het jaar waren dit er nog 334, een afname van bijna 10%.

Omdat de afdelingen van de divisie beschut zijn is het ook een goede plek om WWB-ers te plaatsen in het kader van een stage, als er intensieve begeleiding nodig is en indien de cliënt (nog) niet zelfstandig kan werken.

Grafisch


In het begin van het afgelopen jaar (april) is er binnen de sector Grafisch een nieuwe sectormanager aangesteld. Binnen de sector vallen de werkzaamheden DTP, repro, drukkerij, afwerking, boekbinden, mailing en fulfillment. Er zijn gesprekken gestart met zorginstellingen die ook grafische activiteiten hebben, om te onderzoeken in hoeverre het bundelen van krachten opportuun is, in het licht van de komende transitie binnen de arbeidsmatige dagbesteding van AWBZ (rijksoverheid) naar WMO (gemeente). Om dit mogelijk te maken is er gestart met het vormen van een kernbedrijf. Hiertoe is de sector dit jaar afgeslankt van 64 naar 45 WSW-medewerkers. Vanaf 1 januari 2013 is de repro van de gemeente Haarlem overgenomen. Dit is tot nu toe voor beide partijen naar alle tevredenheid verlopen.

IJmuiden Metaal

De afdeling Metaal, die hiervoor altijd tot de sector Techniek behoorde, is per 1 januari 2013 verzelfstandigd en gevestigd in IJmuiden. Het bedrijf draait onder de nieuwe naam IJmuiden Metaal. Zij zit samen met scheepswerf De Chinook in één bedrijfspan, om gezamenlijk een zelfstandig draaiend metaalbedrijf te worden. Er werken op dit moment 22 WSW-medewerkers en de verhuizing is zonder noemenswaardige problemen verlopen. In mei 2013 is het bedrijf officieel geopend door gedeputeerde Jan van Run van de provincie Noord-Holland in aanwezigheid van bijna 200 gasten en medewerkers.

Magazijn en Time Out

Binnen de sector Techniek vallen de ondersteunende afdelingen Magazijn en Time Out. Het magazijn heeft een bewogen jaar gehad. Er is een nieuwe teamleider aangesteld, na de pensionering van de WSW-teamleider. Door de verhuizing van Metaal en de



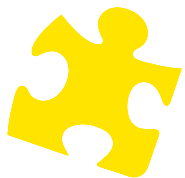
grote, doorlopende verpakingsopdracht van opdrachtgever Jumbo moesten alle zeilen worden bijgezet om de operatie goed te runnen. Ondanks alle drukte is er een grote verbetering opgetreden in de werkwijze van het magazijn. Dat uitte zich onder meer een verlaging van voorraadverschillen bij de eindejaarstellingen. In de Time Out afdelingen komen medewerkers terecht (ook van andere divisies) die er even tussen uit moeten. Op de afdeling is de medewerker even in een rustige omgeving, is er intensieve begeleiding en wordt er gekeken hoe de medewerker weer terug kan naar de afdeling of wordt er gezocht naar een andere afdeling die beter geschikt is voor de medewerker. Tevens wordt bepaald hoe de teamleiding moet acteren en reageren om uitval te voorkomen. Maximale verblijfstijd op de afdeling is drie maanden. In 2013 zijn er totaal 32 medewerkers op de afdeling gekomen, waarvan er 26 weer teruggeplaatst konden worden. Deze afdeling werkt zeer bevorderlijk voor het verlagen van het ziekteverzuim, omdat op deze manier langdurig ziekteverzuim wordt voorkomen.

Assemblage

Binnen de afdeling Assemblage zijn er vele wisselingen van opdrachtgevers die diverse assemblagewerkzaamheden aan Paswerk uitbesteden. Het was in 2013 moeilijk om de afdeling van voldoende werk te voorzien. Vandaar dat veel medewerkers van deze afdeling op andere afdelingen ingezet zijn.



Na een flinke verhuizings- en inrichtingsoperatie rondom de jaarwisseling 2012-2013 kwamen ruim 200 gasten en medewerkers in mei 2013 naar de officiële opening van IJmuiden Metaal in het IJmuidense haven- en industriegebied.



Wielwerk

Binnen Wielwerk worden ook fietsen geassembleerd. Van de drie opdrachtgevers resteert er één. De andere twee hebben de assemblage bij een partner neergelegd die ook de inkoop voor haar rekening neemt. De overgebleven opdrachtgever gaat voor de NS fietsen demonteren, opknappen, coaten en weer monteren. Wielwerk kan van deze marktverruiming profiteren. Het onderhoud van scootmobielen en rolstoelen voor de hele regio Zuid-Kennemerland is erg goed verlopen. Alle in gebruik zijnde vervoersmiddelen hebben binnen één jaar een onderhoudsbeurt gehad. Het ISO-kwaliteitszorgcertificaat is ook weer voor een jaar verlengd.

Interne Flex

De Interne Flex, die bedoeld is om bij te springen op andere afdelingen als daar extra mensen nodig zijn, heeft zich in 2013 voornamelijk beziggehouden met het inpakken van pakketten voor Jumbo Supermarkten. In 2014 zal het volume hiervan lager zijn, zodat deze afdeling kan doen, waar hij voor is opgericht. Hier moeten in principe de medewerkers komen die ook in staat zijn om naar buiten te kunnen, zoals bijvoorbeeld via Pasmach (groepsdetachering) en de schoonmaakafdeling.

Montage

De afdeling Montage werkt voor één opdrachtgever (Meyn). Deze opdrachtgever heeft een moeilijk jaar achter de rug op de Amerikaanse markt. Paswerk Montage monteert de kettingsystemen. In 2013 zijn veel mensen op andere werkzaamheden ingezet, maar voor 2014 verwacht de opdrachtgever weer een normaal jaar met een productie die gelijk staat aan het niveau in 2012.

Was

Ook Afdeling Was werkt voornamelijk voor één opdrachtgever (Newasco Van Houten). Ook hier laat de recessie zich voelen. Het vouwen en sorteren van de gewassen kleding is een heel passende beschut werk activiteit. Gedurende het jaar is de teamleider met pensioen gegaan en vervangen door een nieuwe teamleider.

Verpakken

De verpakkingsafdeling is ook in 2013 bezig geweest met het inpakken van blisterverpakkingen, het etiketteren van waterflesjes en het flowpacken voor diverse klanten. Bij het blisteren zijn twee mallen defect geraakt, terwijl er net een lopende actie was. Dit heeft geleid tot avonden doorwerken en op zaterdag doorgaan. De klus is naar tevredenheid van de opdrachtgever opgelost met dank aan alle betrokken medewerkers voor de extra inzet.



Sorteren

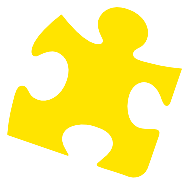
In 2013 is Paswerk voorzichtig gestart met het sorteren van textiel. In 2014 moet dit een volwassen activiteit worden waar minimaal 12 WSW-medewerkers textiel sorteren. Het ongesorteerde textiel (origineel) wordt gesorteerd naar diverse groepen, zoals onder andere kringloopkwaliteit en buitenlands hergebruik.

Bestek

De afdeling Bestek heeft voornamelijk één opdrachtgever (KCS voor KLM). De afdeling sorteert en verpakt bestek voor de luchtvaart. Er worden nu ook voor enkele kleinere vliegmaatschappijen werkzaamheden uitgevoerd, maar die zijn in volume beperkt. Het totale volume is in 2013 nagenoeg hetzelfde geweest als in 2012. Er zijn pieken rond de feestdagen, wat de nodige hectiek met zich meebrengt, maar wat, zoals ieder jaar, weer perfect door de afdeling is opgepakt.



Waar zou de luchtvaartindustrie zijn zonder de nauwgezette werkzaamheden van de Bestekafdeling van Paswerk?



8. Samenwerkingsverbanden & projecten

Perspectief Leerwerkbedrijven


Leerwerkbedrijven Kennemerland b.v. (kortweg: Perspectief) vervult al vele jaren een cruciale rol in de keten en uitvoering van het Haarlems jeugdbeleid en in het bijzonder de bestrijding van het voortijdig schoolverlaten. Het centrale doel is om jongeren van 16 tot 27 jaar duurzaam zelfredzaam te maken door middel van opleiden en voorbereiden op banen bij werkgevers. Perspectief biedt passend onderwijs binnen een hulpverleningskader. De jongeren hebben de school al verlaten of dreigen deze te verlaten; ze bezitten geen diploma en/of startkwalificatie en ze hebben geen uitzicht op regulier werk. Feitelijk bieden de leerwerkbedrijven hen een (laatste) kans.

Perspectief combineert vier componenten:

- Het leren van een vak: direct aan de slag in de praktijk in een bedrijfscultuur en onder directe leiding van ervaren leermeesters;
- Het behalen van een vakdiploma: een diploma en/of startkwalificatie behalen;
- Het bieden van zorg en hulpverlening: jeugdhulpverleners bieden directe zorg op maat voor iedere jongere waarvoor dit nodig is;

Vinci-Food en Vinci-Fair zitten onder één dak aan het Leonardo da Vinciplein in Meerwijk in Haarlem. Shoppen, koffie, lunchen en zelfs dineren in een hippe inrichting die nabij de Haarlemse Grote Markt niet zou misstaan.



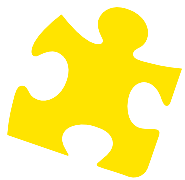
- 
- Het bieden van nazorg: bij het afsluiten stroomt het overgrote deel van de jongeren uit naar werk (vaak een BBL-vervolgopleiding) met inkomen, zo nodig met begeleiding op maat.

Perspectief bestaat uit zes zelfstandig functionerende, kleine bedrijven: Restaurant De Ripper, Restaurant De Kloosterkeuken, Scheepswerf De Chinook, Zorgbedrijf Ami, Bouwbedrijf De Adriaan en Vinci Food. Daarnaast zijn in ontwikkeling leerwerkprojecten in de groenvoorziening en in de autobranche. Elk (school-) jaar kunnen 70 jongeren leerwerktrajecten bij Perspectief volgen. In Perspectief participeren: Jeugdzorg Noord-Holland, Gemeente Haarlem, Dunamare Onderwijsgroep, ROC Nova College en Paswerk.

Werkdag b.v.

Binnen de dagbesteding is het aantal cliënten gestegen van 68 aan het begin van het jaar naar 87 aan het einde van het jaar. Hiervan maken 54 cliënten gebruik van de arbeidsmatige dagbesteding die Werkdag biedt, gefinancierd uit de AWBZ. In 2013 is naast de toekenning van arbeidsmatige dagbesteding voor de GZ-populatie ook (voor het eerst) goedkeuring gekregen voor het declareren voor de GGZ-populatie. Tot heden moest dit altijd via onderaanneming geregeld worden. De overige 33 cliënten zijn mensen uit het WWB-bestand van de gemeente Haarlem met meervoudige problematiek. Deze groep krijgt een interview en een interactieve intake en wordt gedurende bepaalde tijd geobserveerd. Hierna wordt voor de cliënt een CIZ-aanvraag gedaan, of een WSW-indicatie aangevraagd, een stage geregeld op een werkplek of een baan gezocht via Pasmatch.

Er is in 2013 heel veel samenwerking geweest met andere zorgaanbieders in de aanloop naar de decentralisatie van arbeidsmatige dagbesteding van AWBZ (rijksoverheid) naar WMO (gemeente). Zo zijn er de eerste contacten geweest om te kijken naar concrete samenwerkingsprojecten op het gebied van schoonmaak en grafisch. Dit gaat in 2014 verder uitgewerkt worden. Nieuw is de ontwikkeling van “Het Merk”, een eigen merk voor producten van de diverse aanbieders van dagbesteding. Er wordt gewerkt aan een gezamenlijke webshop. Er zijn ook diverse workshops geweest onder aanvoering van Radar om te kijken welke initiatieven nog meer opgepakt kunnen worden.

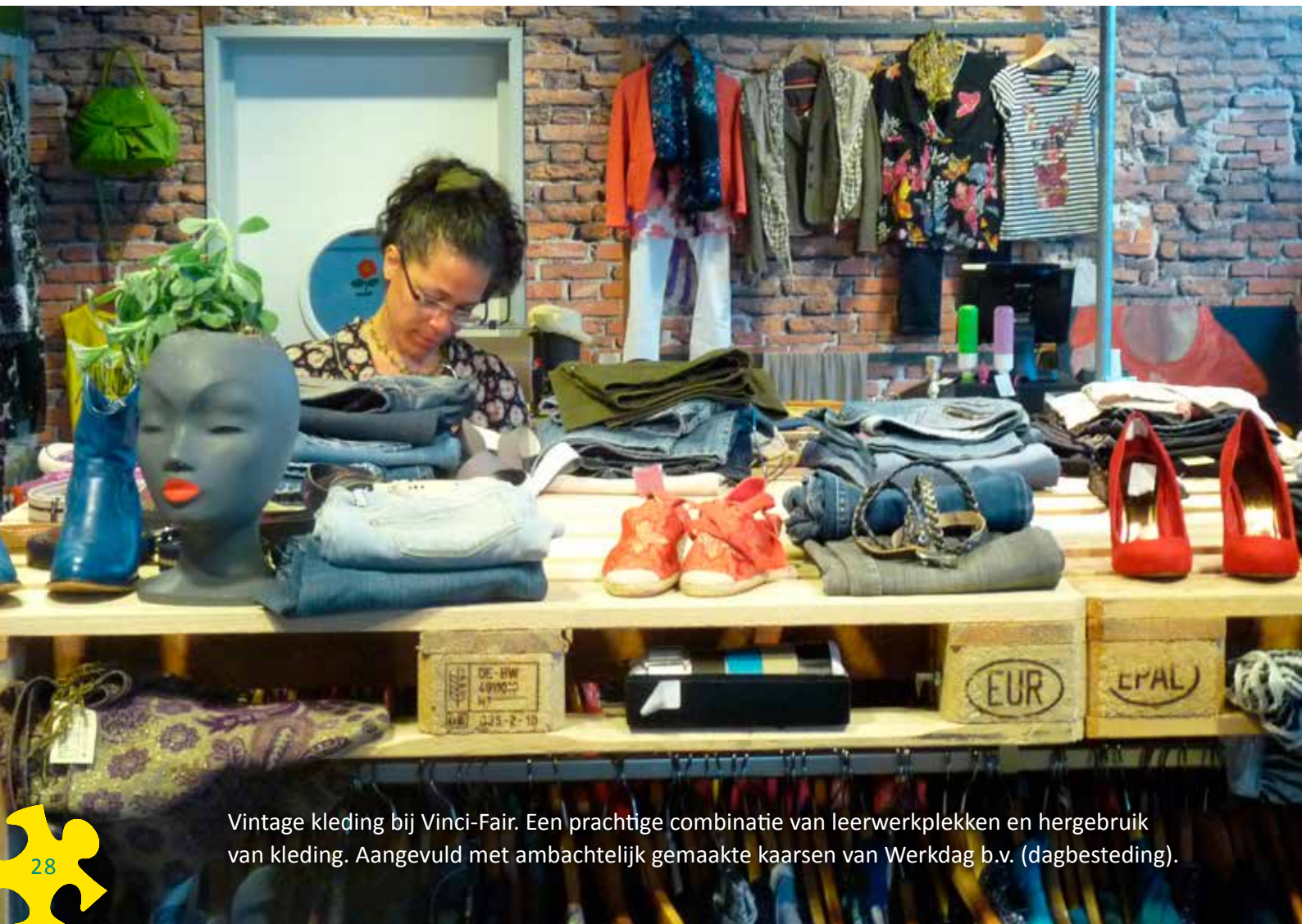


Katoen, Groen & Doen (Vinci-Fair)

In 2013 is ook Katoen, Groen & Doen opgestart. Dit is een samenwerkingsverband tussen RIBW-KAM, Heliomare, de Hartekamp Groep en Werkdag. Medio december is de winkel onder de naam Vinci Fair in Meerwijk (Haarlem-Schalkwijk) officieus geopend. Vinci Fair is onderdeel van Vinci 73, een locatie waarbinnen vintage kleding wordt hersteld en verkocht, textielproductie plaatsvindt, van waar uit de wijk schoongehouden wordt. En dat alles onder één dak met Vinci-Food van Perspectief Leerwerkbedrijven en Buurtbedrijf Haarlem-Oost.

Ruimbaan

Onder de naam Ruimbaan is er een samenwerkingsverband van Paswerk met de Hartekamp Groep. Hier zijn 30 cliëntplekken beschikbaar om arbeid te verrichten. Paswerk levert het werk voor de cliënten van de Hartekamp Groep. Dit was ook in 2013 weer succesvol, waarbij er een significante beloning voor het verrichte werk werd gerealiseerd.



Vintage kleding bij Vinci-Fair. Een prachtige combinatie van leerwerkplekken en hergebruik van kleding. Aangevuld met ambachtelijk gemaakte kaarsen van Werkdag b.v. (dagbesteding).



Buurtbedrijf Haarlem-Oost

Buurtbedrijf Haarlem-Oost is gevestigd aan het Van Zeggelenplein 136 in Haarlem. Het is vanaf januari 2013 actief in de wijken Slachthuisbuurt, Amsterdamse buurt, Parkwijk en de Zuiderpolder. Het Buurtbedrijf is een samenwerkingsverband tussen de drie grote woningbouwcorporaties (Ymere, Élan en Pré Wonen), Spaarnelanden, Gemeente Haarlem en Paswerk. De doelstelling is tweeledig:

1. Het leefbaar maken en houden van de wijken, of te wel beter scoren op de Schoon, Heel en Veilig monitor;
2. Het vergroten van de kans op regulier werk en het plaatsen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt op een reguliere baan.

De uitvoering gebeurt via vier teams die ieder hun eigen rol en opdracht hebben.

- De balie. Zij ondersteunen de teams met organisatie en planning en het verzorgen van de administratie. Zij vormen tevens voor bewoners en opdrachtgevers het eerste aanspreekpunt voor vragen en verzoeken voor klussen en diensten.
- De wijkploeg. Deze is voornamelijk actief in de openbare ruimte met het verwijderen van grofvuil, zwerfvuil, onkruid, etc.
- Het klussenteam. Deze voert technische werkzaamheden uit in de huizen van huurders van Ymere.
- Het Dienstenteam. Deze voert werkzaamheden uit in en om de huizen van particulieren tegen een geringe vergoeding. Werkzaamheden van allerlei aard die anders blijven liggen.

Het Buurtbedrijf vult op deze wijze aan en voert uit wat er anders blijft liggen aan werkzaamheden. De werkzaamheden worden uitgevoerd met medewerkers op vrijwillige basis. Deze medewerkers vallen onder de doelgroepen Wajong, WWB-uitkering (bijstand) en enkele gedetacheerden vanuit de Sociale werkvoorziening.

De resultaten na een jaar waren zeer positief. Vanaf juni tot eind december 2013 zijn er 6 personen uitgeplaatst: 5 op een reguliere baan en 1 persoon is een opleiding gestart. In amper een jaar is er bijna 200 ton aan afval uit de wijk verwijderd. Let wel, dit is aanvullend op wat reguliere partijen zoals Spaarnelanden en Paswerk al uit de wijk halen. Dat de wijken hierdoor zichtbaar zijn opgeknapt is door bewoners, wijkraden, gemeente en corporaties dan ook in dank afgenomen. De resultaten in Haarlem-Oost hebben geleid tot het uitbreiden van het Buurtbedrijf naar Schalkwijk per 1 januari 2014.



Profielschets Paswerk

Paswerk is de sociale onderneming van de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland: Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede-Spaarnwoude, Heemstede en Zandvoort. Het bedrijf heeft de structuur van een Gemeenschappelijke Regeling (samenwerkingsverband van overheden) met een bestuur waarin deze vijf gemeenten zitting hebben. Het bedrijf werkt binnen haar kaders (wettelijk, financieel en beleid) zoveel mogelijk bedrijfsmatig en marktconform.

Er werken bij Paswerk zo'n 1.000 mensen die op eigen kracht niet zo gemakkelijk een passende job bij een reguliere werkgever kunnen vinden. Zij vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening. Het beleid is gericht op doorstroming "van binnen naar buiten". Paswerk heeft als opdracht haar medewerkers zoveel mogelijk verder te ontwikkelen. Een groeiend deel van de Paswerk medewerkers werkt (waar nodig met begeleiding) bij reguliere werkgevers op basis van groepsdetachering, individuele detachering en begeleid werken. Zij worden bemiddeld door Pasmatch Personeelsdiensten. Een ander deel van de Paswerk medewerkers werkt bij de eigen Paswerk bedrijven die diensten verlenen aan opdrachtgevers, zoals bijvoorbeeld: Groen, Schoonmaak, Assemblage, Montage, Business Post Kennemerland (Paspost), Verpakken, Grafisch en IJmuiden Metaal. Totaal werkt tweederde van de Paswerk medewerkers 'buiten': bij sociale werkgevers en bij sociale opdrachtgevers. Naast de opdracht vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening voert Paswerk (via Pasmatch Personeelsdiensten) opdrachten uit op het terrein van personeelsbemiddeling. Deze opdrachten betreffen werkzoekenden via de gemeenten (vanuit Wet Werk en Bijstand), via UWV (Werkloosheidswet) en via werkgevers (1e en 2e spoor trajecten).

Paswerk heeft door een solide beleid een gezonde financiële positie, voldoet aan de Credris Branchecode en heeft een ziekteverzuim onder het landelijke branchegemiddelde. Paswerk behoort tot de top 20 van de bijna 100 regionale, sociale ondernemingen in het land. Jaarlijks wordt de Paswerk Prijs voor sociaal ondernemen uitgereikt aan een werkgever die het toonbeeld is voor de integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers.

De toekomstige krapte op de arbeidsmarkt en de door het Kabinet Rutte-II aangekondigde Participatiewet stimuleren werkgevers om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Paswerk kan en wil hierin een proactieve en uitdagende rol vervullen van arbeidsfit maken, bemiddelen en begeleiden.



Colofon

Sociaal jaarverslag 2013 Paswerk
Cruquius, april 2014

Het Sociaal jaarverslag 2013 is een informatieve uitgave van Paswerk voor bestuur, bestuurlijke relaties en medewerkers. Verspreiding op basis van controlled circulation. Oplage 1.400.

Productie

Redactie: Paswerk Directie, Managementteam en afdeling Communicatie
Eindredactie: Paswerk afdelingen Communicatie en HRM
Fotografie: Noortje Dalhuijsen, Jeroen van der Ham, Hans van der Mast, René Vervloet, Rob Wieleman, e.a.
Grafische productie: Paswerk Grafisch
Verspreiding: Business Post Kennemerland (Paspost)

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



PASWERK