



Sociaal jaarverslag 2015



PASWERK





Voorwoord

Met genoegen presenteren wij hierbij de vierde editie van het Sociaal Jaarverslag 2015 van Paswerk.

2015 was het jaar waarin de Participatiewet daadwerkelijk is ingevoerd. Een van de gevolgen van deze nieuwe wet is dat de instroom van mensen in de sociale werkvoorziening is gestopt. Het aantal medewerkers wordt kleiner en voor Paswerk ligt er, in 2015 en de jaren daarna, de uitdaging om het bedrijf financieel gezond te houden maar óók om de huidige Paswerk medewerkers mooi werk te blijven bieden in een veranderende omgeving.

De beslissing om samen te blijven werken in een gemeenschappelijke regeling maakt het mogelijk om ook de komende jaren een goede invulling te geven aan deze gezamenlijke opdracht.

De Participatiewet is inmiddels van kracht. Dat betekent dat bij iedereen wordt gekeken naar de kwaliteiten, dat geldt ook voor de mensen bij Paswerk. Een goede werkplek voor onze Paswerk medewerkers is, als dat nodig is, een beschutte werkplek, maar als het kan, werkt deze medewerker buiten de deuren van Paswerk, op een werkplek bij een sociale werkgever of gedetacheerd bij een opdrachtgever.

In 2015 hebben wij onze Paswerk medewerkers een gevarieerd aanbod van opdrachten en werkzaamheden kunnen bieden. Naast de gebruikelijke opdrachten van inpak- en sorteeropdrachten van bedrijven op Schiphol-rijk en de samenwerking met wasbedrijven, zijn er ook nieuwe opdrachtgevers in de textiel en assemblage. Verder wordt een grote groep medewerkers van Paswerk gedetacheerd bij kringloopbedrijven, groenbedrijven en in de schoonmaak. 2015 was ook het jaar waarin het nieuwe fietsdepot op de Cruquius is geopend wat ook werk voor de medewerkers van Wielwerk met zich meebrengt.

En tot slot: wij zijn trots op de Paswerk medewerkers die met hun inzet, motivatie en prestaties elke dag zorgen voor tevreden werkgevers en opdrachtgevers.

Wij wensen u veel leesplezier met dit Sociaal Jaarverslag 2015.

Joyce Langenacker
Bestuursvoorzitter

Cees Boon
Algemeen directeur





Inhoudsopgave

	Voorwoord	3
1	Directiebericht	6
2	Arbeidsontwikkeling	9
	Interview Ingrid de Wilde	12
3	De Ondernemingsraad	13
4	Arbeidsomstandigheden & veiligheid	14
5	Unit Beschut werken	16
6	Unit Schoonmaak & Groen	18
	Interview Annemieke Niehot	19
7	Unit Techniek	21
8	Unit Grafisch & diensten	22
	Interview Erik-Jan Giezen	23
9	Unit Detacheren	24
10	Unit Operationele support	25
Bijlagen:		
	Profielschets Paswerk	26
	Colofon	27



1. Directiebericht

Het jaar 2015 was het eerste jaar na de invoering van de Participatiewet. Het Paswerk bestuur en de deelnemende gemeenten hebben vooruitlopend hierop besloten tot splitsing van 'het oude Paswerk' in twee bedrijven. Het nieuwe Paswerk is voor de bestaande WSW-doelgroep voortgezet als Gemeenschappelijke Regeling van de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland: Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemstede en Zandvoort. De bestaande nevenactiviteiten van Paswerk zijn ondergebracht in de nieuwe vennootschap Werkpas Holding b.v., eigendom van de twee gemeenten Haarlem en Zandvoort. In deze nieuwe holding zijn ondergebracht: re-integratie en arbeidsbemiddeling (Pasmatch Personeelsdiensten b.v.); arbeidsmatige dagbesteding (Werkdag b.v. en project 'De Verbeelding'); leren en werken voor risicojongeren (Leerwerkbedrijven Kennemerland b.v., 'Perspectief'); kringloopactiviteiten en overige activiteiten gericht op een duurzamere samenleving (Werkbedrijf Haarlem b.v., Kringloopwarenhuis Snuffelmug en de buurtbedrijven Haarlem-Oost en Schalkwijk). Paswerk is daarmee het bedrijf dat uitsluitend alle WSW-medewerkers (alsmede staf en leidinggevend personeel) omvat.

Stopzetting instroom

Een direct gevolg van de Participatiewet is dat er niet langer nieuwe WSW-medewerkers meer instromen. Paswerk zal in de komende jaren stap voor stap krimpen. Dit gaat, gezien de huidige leeftijdsopbouw en een uitstroom van 5% per jaar, nog een behoorlijke periode duren. In ieder geval hebben alle, op dit moment in dienst zijnde, medewerkers een baangarantie. Dat is geregeld in de nieuwe CAO WSW. Geen van de WSW-medewerkers hoeft daarom te twifelen aan zijn of haar rechtspositie. Een gevolg van een krimpende organisatie is wel dat zowel werksoorten als wie je direct leidinggevende is, kan wijzigen. Vanwege de afslanking in de komende jaren is in opdracht van het bestuur in 2015 een reorganisatie voor staf en leidinggevend personeel doorgevoerd. Na overleg met de Ondernemingsraad is deze reorganisatie vastgesteld en uitgevoerd. Belangrijke elementen hierin zijn: een plattere organisatiestructuur (5 units en geen divisies meer), een gecentraliseerd bedrijfsbureau en inkrimping van staf- en leidinggevende functies (totaal 12 fte's). Dit heeft zeker voor een aantal direct betrokkenen voor onrust gezorgd. Gelukkig bleef het op de werkvloer relatief rustig en kon er gewoon doorgewerkt worden. Al deze veranderingen moeten Paswerk sterker maken, zodat het bedrijf de komende jaren goed en succesvol kan functioneren.

Financieel gezond

Onder andere vanwege de teruglopende WSW-subsidies staan nog steeds veel collega SW-bedrijven in het land onder financiële druk. Mede om deze reden hebben nog niet alle Nederlandse gemeenten bepaald hoe ze verder gaan met hun SW-bedrijf. Met een heldere strategie en de nodige beslissingen van bestuur en GR-gemeenten is dit voor Paswerk voor de komende jaren helder. Het bedrijf gaat in opdracht van dezelfde vijf gemeenten door in de huidige vorm. Wel is het voor Paswerk de opdracht om zonder verlies te draaien. De focus blijft dan ook op het realiseren van marktkansen en het behouden en verbeteren van klanttevredenheid bij de opdrachtgevers. Tegelijkertijd moet er continue op de bedrijfskosten worden gelet. Voor 2015 hebben we dit in ieder geval goed gedaan en hebben we de financiële doelstellingen van de vooraf opgestelde begroting opnieuw gehaald.



WSW detachering

Paswerk heeft voor de WSW-doelgroep als doelstelling om hen zoveel mogelijk te bemiddelen naar passend werk, zo mogelijk bij reguliere werkgevers. In een zich langzaam herstellende economie waarin bedrijven, overheid en non-profitorganisaties rationaliseren, inkrimpen en hoge productiviteitseisen stellen is het nog steeds niet makkelijk om WSW-medewerkers succesvol te bemiddelen naar externe banen. Dankzij grote inspanningen en met een positieve invloed van een zich langzaam herstellende economie is dit gelukt. Het percentage gedetacheerden is met ruim 4% toegenomen naar bijna 35%. Wij zijn dankbaar dat er een groeiend aantal bedrijven is dat sociaal werkgeverschap van groot belang vinden. Wij zijn trots op de gedetacheerde medewerkers die steeds weer blij geven van hun motivatie om passend werk op juiste wijze in te vullen.

Arbeidsfit maken

Paswerk heeft een heel pakket van HRM-instrumenten om mensen te helpen bij het arbeidsfit maken en blijven. Elke medewerker binnen Paswerk krijgt jaarlijks een nieuw Individueel Ontwikkelplan waarin het ontwikkelgesprek en de daarin gemaakte ontwikkelafspraken wordt vastgelegd. In 2015 hebben we door middel van zogenoemde doorstroomgroepen (intensieve begeleiding, coaching en oriëntatie op functies) kansrijke medewerkers versneld geprobeerd door te ontwikkelen. Dit had een positief effect op de interne doorstroom. We zullen dit instrument in 2016 verder ontwikkelen.

Sociale resultaten

In 2015 zijn op het sociale vlak aansprekende resultaten behaald. De trend “van binnen naar buiten” is positief versterkt. Het aantal WSW-gedetacheerden is toegenomen en het aantal medewerkers in de beschutte werkomgeving is als het gevolg van interne doorstroom verder afgenomen.

Verzuim

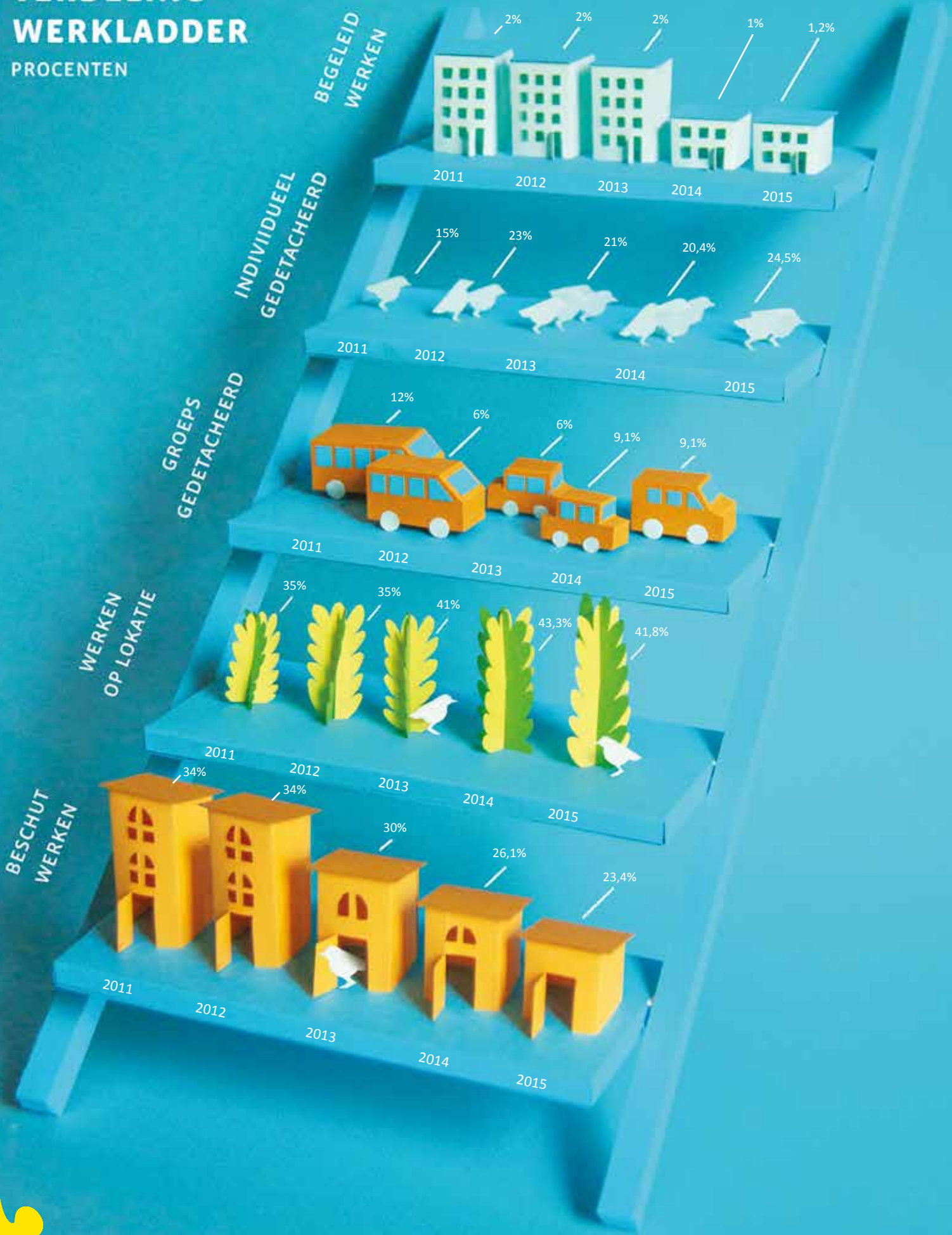
Het ziekteverzuim binnen Paswerk ontwikkelt zich positief. De trend is dat het daalt. Daarnaast doet Paswerk het in de benchmark met soortgelijke bedrijven elders in het land heel goed. Wij mogen daar trots op zijn. Tegelijkertijd moet het natuurlijk een speerpunt van alle leidinggevenden blijven.

Personele tevredenheid

Tweejaarlijks wordt binnen Paswerk een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. Voor het laatst in 2014 en de volgende is in 2016. De positieve ontwikkeling van het ziekteverzuim geeft in het algemeen een positieve indicatie van de algemene tevredenheid van onze medewerkers.

VERDELING WERKLADDER

PROCENTEN





2. Arbeidsontwikkeling

Algemeen

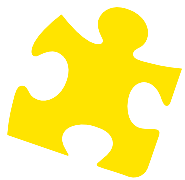
In 2015 heeft Paswerk zich weer ingezet om de kansen van haar medewerkers op een zo regulier mogelijke functie te vergroten. Door ondersteuning en coaching van de direct leidinggevenden en loopbaanbegeleiders, met een goed HRM-instrumentarium en door ook echt in gesprek te gaan met de medewerker over zijn of haar ontwikkeling, konden we in 2015 opnieuw een positieve beweging maken. Kijkend naar de interne doorstroomcijfers (meer gedetacheerden), het aantal gehouden IOP-gesprekken en het verzuimpercentage mogen we de conclusie trekken: we doen het goed. Toch zullen we het ook in 2016 niet nalaten om ons te blijven verbeteren. Immers, net zo belangrijk als dat onze medewerkers leren, is het voor ons als staf- en leidinggevend personeel belangrijk dat we zelf ook blijven leren en daardoor verbeteren.

Individuele Ontwikkelingsplannen

Het jaar 2015 is het derde jaar waarin we met het nieuwe systeem van Individuele Ontwikkelplannen (IOP's) hebben gewerkt. Met veel medewerkers is het derde IOP-gesprek gevoerd. Daarmee is het jaarlijkse gesprek van elke WSW-medewerker met zijn/haar leidinggevende over leerdoelen, doorontwikkelen, (bij-) leren en groeien in de huidige of nieuwe functie eigenlijk al weer 'gewoon' geworden. En zo is het ook bedoeld. In 2015 hebben we voor het eerst de doelstelling van 90% van de medewerkers van de WSW-medewerkers van Paswerk met een IOP-gesprek en -verslag gehaald. Daarnaast zijn we nog nadrukkelijker aan de slag gegaan met medewerkers waarvan we dachten dat ze met extra inzet vanuit Paswerk nog een stap konden maken. Deze medewerkers hebben individuele, tijdsintensieve trajecten gehad waarin met de direct leidinggevende gekeken werd of medewerkers versneld een ontwikkeling in werknemersvaardigheden konden doormaken. In veel gevallen leidde dit tot individuele en deels groepsgewijze trainingen en coaching. Daardoor kan in veel gevallen een volgende stap op de werkladder naar ander, meer aansprekend werk worden gemaakt.

Doorstroom op de werkladder

Ook in 2015 zette de zogenoemde beweging 'van binnen naar buiten' verder door. In 2015 werkte nog maar 23% van de SW-medewerkers binnen in de zogenoemde beschutte werkomgeving. In 2014 was dit nog 26%, toen ook al een relatief gunstig percentage afgezet tegen een landelijk percentage van 41%. Het werken op locatie (bijvoorbeeld schoonmaak of groenwerkzaamheden) onder directe aansturing van een Paswerk leidinggevende nam (licht) af. Daarentegen bleef het aantal medewerkers in de groepsdetachering en begeleid werken gelijk en groeide het aantal individueel gedetacheerden met ruim 4%. Daarmee voldoet Paswerk uitstekend aan de landelijke doelstelling om zoveel mogelijk medewerkers naar of zo dicht mogelijk tegen de arbeidsmarkt aan te brengen. De landelijke doelstelling is een derde deel beschut, een derde deel werken op locatie en een derde deel gedetacheerd (groepsgewijs of individueel). Met een verhouding 23% - 42% - 35% bij Paswerk werd dit ruimschoots gehaald en nog verder verbeterd ten opzichte van 2014.



Personeelsformatie, Paswerk krimpt

Eind 2015 waren er nog 919 medewerkers met een WSW-dienstverband in dienst. Ten opzichte van eind 2014 is dit een afname van 53 medewerkers (uitstroompercentage van ruim 5%). Dit is het gevolg van de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015. Uitstroom wordt niet langer gecompenseerd door instroom. Er vindt vanaf die datum geen nieuwe instroom in de WSW meer plaats. De bezetting van de ambtelijke formatie (staf en leidinggevenden) nam als gevolg van de herinrichting Paswerk in de loop van 2015 af met 10 fte's naar 68 fte's. Door het niet invullen van een tweetal begrote functies was het financiële effect groter (circa 12 fte's). De 68 fte's betreffen, vanwege een aantal parttime dienstverbanden, feitelijk 75 medewerkers. Naast de hiervoor genoemde aantallen medewerkers waren er over het hele jaar gemiddeld 30 medewerkers werkzaam in het kader van een traject. Doelstelling van deze trajecten is het opdoen van werkervaring om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Door het grote aantal aanwezige en verschillende werksoorten is Paswerk bij uitstek geschikt om de mogelijkheid te bieden om relevante werkervaring op te doen en weer in een normaal werkritme te komen. Gemiddeld waren er daarmee in 2015 zo'n 1.050 medewerkers in dienst van of in traject bij Paswerk.

Ziekteverzuim lager

Uitgangspunt met betrekking tot het ziekteverzuim WSW was het op hetzelfde niveau houden van het relatief lage percentage verzuim van de voorgaande jaren (9.3% en 9.2%). Dit door met blijvende aandacht scherp te zijn op negatieve ontwikkelingen en indien nodig hier direct op bij te sturen. Door deze inspanningen is het verzuim WSW in 2015 verder gedaald tot 8.4%. Paswerk is daarmee landelijk over 2015 het SW-bedrijf met het op één na laagste ziekteverzuim. Een ontwikkeling tegen de landelijke trend in. Na een aantal jaren van afname van het landelijk gemiddeld ziekteverzuim WSW is dit in 2015 licht gestegen van 13.0% naar 13.4%. Ook het ambtelijke ziekteverzuim is de afgelopen jaren fors gedaald en bedroeg in 2014 nog maar 3.8%. Deze trend heeft zich over 2015 verder doorgezet naar een verzuimpercentage van 3.1%. Al met al een prestatie om tevreden over te zijn, maar zeker niet om vervolgens achterover te leunen. Ook in 2016 zal er weer de nodige aandacht zijn om het ziekteverzuim op eenzelfde laag niveau te houden.

Wachlijst overgedragen

Begin 2015 zijn de nog resterende (in 2014 niet ingestroomde) WSW-geïndiceerden overgedragen aan de gemeenten waarin ze wonen. Vanwege de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 kon niemand meer instromen in de WSW. Door Pasmatch is in opdracht van de regio-gemeenten in 2015 gekeken of de betreffende personen alsnog naar de arbeidsmarkt bemiddeld konden worden.

Medewerkerstevredenheid

Naar aanleiding van het medewerkerstevredenheidsonderzoek in 2014 zijn opnieuw plannen van aanpak gemaakt. Deze zijn ook in 2015 verder uitgevoerd. Zo is (mede op initiatief van de Ondernemingsraad) nog meer aandacht gegeven aan de frequentie en inhoud van het werkoverleg. Voor de Ondernemingsraad was dit een belangrijk item vanwege het in 2015 afschaffen van de zogenoemde Onderdeelcommissies. Eind 2016 zal een nieuw medewerkerstevredenheidsonderzoek worden voorbereid en in gang worden gezet. Er is op dit moment geen aanleiding om te verwachten dat de tevredenheid van medewerkers is afgenomen. Onder meer het lage ziekteverzuim is hiervoor een indicator.



Opleiding en ontwikkeling

In 2015 is Paswerk gestart met een ontwikkelafdeling. Op deze afdeling werken WSW-medewerkers die in staat geacht worden geschikt te zijn voor detachering (individueel of groepsgewijs) na een kortdurend ontwikkeltraject. Dit traject duurt drie tot zes maanden. Een vast onderdeel hiervan is de empowermenttraining. Deze training bevat onder meer de modules 'wie ben ik?', 'CV maken' en 'persoonlijke presentatie'. Verder wordt er per individuele medewerker gekeken wat hij/zij nog nodig heeft om de vervolgstap te kunnen maken. Bij bovenstaand traject wordt veelvuldig gebruik gemaakt van e-learning. E-learning wordt steeds vaker ingezet ter ondersteuning bij de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers, re-integratietrajecten, Nederlandse les, maar ook bij het behalen van bijvoorbeeld VCA. De cursus basis-VCA voor moeilijk lerenden is zo'n voorbeeld. Door de combinatie van klassikaal les, e-learning en persoonlijke begeleiding is het slagingspercentage van 95% behaald.

Voor staf- en leidinggevend personeel zijn in het kader van deskundigheidsbevordering de workshops 'autisme op het werk' en 'introductie e-learning' aangeboden. Verder hebben enkele teamleiders het VCA-vol diploma behaald of verlengd. Ook het heftruck- en reachtruck certificaat is door enkele medewerkers, re-integratiecliënten en leidinggevenden behaald of verlengd.

Net als voorgaande jaren is bij Paswerk Groen het jaarlijkse scholingstraject gelopen voor alle (nieuwe) medewerkers, re-integratiecliënten en stagiaires. In dit traject staan werken en leren centraal. Er wordt geschoold in vaktechnische onderdelen, maar ook empowerment en solliciteren. Het uitgangspunt is de medewerkers te ontwikkelen, zodanig dat de kansen op uitstroom aanzienlijk worden vergroot.



Interview Ingrid de Wilde



52 jaar
Woont in Haarlem
Bij Paswerk sinds 1995
Werkt bij Flex

“Wat ik belangrijk vind bij werk is dat er geen verschil wordt gemaakt tussen de eigen medewerkers van het bedrijf en de ingehuurd Paswerk medewerkers. Ik wil er bij horen en niet het gevoel hebben dat ik anders ben. Wij doen net zo goed ons best als alle mensen binnen het bedrijf. We proberen leuk met elkaar om te gaan en goed samen te werken.”

Ingrid de Wilde kan het niet beter verwoorden. Ze is 52 jaar en werkt vanaf 1995 bij Paswerk. Ze heeft op meerdere afdelingen gewerkt, zoals Bestek, BSH en sinds november bij Flexkracht. Een jaar of vijf geleden deed ze mee aan een cursus assertiviteit. Het hielp haar om in gesprekken ook vanuit haarzelf mee te praten over het werk en over wat er goed ging en wat er verbeterd kon worden.

Twee jaar geleden meldde ze bij het jaarlijkse IOP-gesprek (Individueel Ontwikkelplan) dat ze wel meer wilde. “Ik mocht toen mee doen aan een training

empowerment. Ik vind het nog wel een moeilijk woord, maar ik heb er veel aan gehad. Ik heb soms een beetje angst om bepaalde werkzaamheden te doen. Maar ik vind zelf dat ik gegroeid ben. Ik durf meer en ik ben ook zelfstandiger geworden. Ik vind nu meer zelf uit, voordat ik het aan een ander vraag.”

Ingrid over de training: “Ik houd helemaal niet van rollenspellen. Dan moet je voor de groep gaan staan en je inleven in een rol. Ik hou er niet zo van om in de belangstelling of op een podium te staan. Het grappige is dat we tijdens de training wel vraag- en antwoord-dingen deden. Ik had niet het gevoel dat dat ook een rollenspel kon zijn. Ik elk geval ben ik nu weerbaarder. Ik durf meer. Als ik er echt niet uit kom, dan trek ik wel aan de bel, hoor.”

De medewerkers van Flex werken op projectbasis bij opdrachtgevers. De opdrachten zijn heel verschillend. Ze kunnen kort, maar ook wat langer duren. In het algemeen gaan ze in een groepje van een aantal collega's naar de werklocatie. Op het moment van het interview is Ingrid met een collega aan het werk bij het Noord-Hollands Archief. Hier helpen ze bij de voorbereidingen van het digitaliseren van oud fotomateriaal. “We komen echt heel oude en leuke foto's tegen. Op een van de foto's stonden prinses Juliana en prins Bernard bij een bezoek aan Haarlem heel lang geleden. Heel grappig. Iedereen komt voorbij.”

Heeft Ingrid nog een tip voor bedrijven en organisaties die Flex-mensen inschakelen. “Ja, hoor. Kijk goed wie er komt werken. Kijk wat hij of zij allemaal kan en hoe je goed kunt samenwerken.” 🧩



3. De Ondernemingsraad

2015 was bepaald geen gemakkelijk jaar voor de Ondernemingsraad van Paswerk. Een reorganisatie bij Paswerk was onvermijdelijk, vanwege het feit dat er vanaf januari 2015 door de invoering van de Participatiewet geen nieuwe WSW-medewerkers meer mogen instromen. Per jaar stromen er tussen 40 en 45 WSW-medewerkers uit onder meer op grond van pensioen of ziekte. Dit wordt niet meer gecompenseerd door nieuwe instroom. Terugloop van het aantal WSW-medewerkers houdt ook inkrimping van staf- en leidinggevend personeel. Er werden medewerkers boventallig verklaard en in een beperkt aantal gevallen leidde dit tot ontslag. Dit deed voor alle partijen pijn.

De Ondernemingsraad en de Bestuurder van Paswerk (feitelijk de directeur) hebben constructief samengewerkt om de reorganisatie niet alleen vorm te geven, maar ook uit te voeren. Geen gemakkelijke taak voor de Ondernemingsraad: het gelijktijdig behartigen van de belangen van medewerkers en van de belangen van het bedrijf. Dit had veel overleg tot gevolg, extra vergaderingen en af en toe pittige discussies. Het was geven en nemen, maar gezien het resultaat is de Ondernemingsraad (samen met de Bestuurder) tevreden. We hopen in 2016 de gehele reorganisatie te kunnen afronden.

Instemmings- en adviesaanvragen

Naast de reorganisatie heeft de Ondernemingsraad drie instemmingsverzoeken ontvangen en hier heeft de Ondernemingsraad positief op geadviseerd. Het ging om:

- Instemmingsverzoek klachtenregeling;
- Instemmingsverzoek functionerings- en beoordelingssysteem voor staf en leidinggevenden;
- Instemmingsverzoeken bezwarencommissie.

De Ondernemingsraad heeft acht vergaderingen met de Bestuurder gehouden en twaalf onderlinge vergaderingen. In 2015 is besloten om de Onderdeelcommissies af te schaffen en de werkoverleggen meer inhoud te geven door middel van een vaste agenda en actielijst.

2016

Het was een roerig jaar voor Paswerk en de Ondernemingsraad, een jaar waarin veel is gebeurd. In het nieuwe jaar zullen de meeste veranderingen doorgevoerd zijn en zal er meer rust zijn voor Paswerk, het personeel en de Ondernemingsraad. In 2016 komen er nieuwe verkiezingen voor de Ondernemingsraad, de zittingsperiode van 2 jaar is dan verstreken.



4. Arbeidsomstandigheden & veiligheid

Arbeidsomstandigheden zijn de fysieke, de sociale en de 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 en of dit nu binnen of buiten de muren van Paswerk is, is daarbij niet belangrijk. 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 en in 2013 zijn voor alle afdelingen van Paswerk de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) rondes gelopen. In 2014 is de ronde bij de afdeling Metaal gelopen. De divisie managers hebben vervolgens samen met de Ondernemingsraad (vertegenwoordigd door de Onderdeelcommissies) plannen van aanpak opgesteld en acties uitgezet om de in de gesignaleerde knelpunten op te lossen. Deze punten zijn inmiddels allemaal opgelost. Voor 2016 staat een update van de rondes in de planning.

Verschuiven verhuizen

Ook in 2015 hebben een aantal interne verhuizingen plaatsgevonden. Dat biedt vaak de mogelijkheid om de inrichting van de nieuwe werkplekken aan de wensen van de gebruikers aan te passen en te laten voldoen aan arbo- en ergonomierichtlijnen.

Arbeidsinspectie

Paswerk heeft in 2015 geen controlebezoek gehad van de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie).

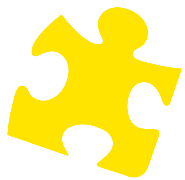
Arbeidsongevallen

In 2015 zijn er zeven arbeidsongevallen geregistreerd. Dit is een afname ten opzichte van 2014 waarin 12 ongevallen zijn geregistreerd. In 2015 hebben (net als in 2014 en 2013) geen zware arbeidsongevallen plaatsgevonden waarvoor een melding aan 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.

Werkplekonderzoeken

Op verzoek van de werkleiding of van de bedrijfsarts heeft de arbocoördinator werkplekonderzoeken uitgevoerd bij individuele medewerkers, waarbij de werkplek en de werkhouding werden beoordeeld. Hierbij werden tafel en stoel veelal opnieuw ingesteld, werden zitinstruities gegeven en in sommige gevallen heeft dit bezoek geleid tot aanschaf van een, op de medewerker afgestemde, stoel.





5. Unit Beschut werken

De Unit Beschut Werken is voor medewerkers van Paswerk die naar vermogen en gemotiveerd werken, maar soms moeite hebben zich te handhaven bij externe bedrijven. Binnen de muren van Paswerk worden ze begeleid door een team van getrainde teamleiders en HRM-specialisten, zodat onze circa 140 medewerkers in een ‘beschutte’ werkomgeving kunnen functioneren. Er is een bewuste keuze gemaakt om een stabiele werkomgeving te creëren met enkele grote opdrachtgevers die werkopdrachten aanbieden van redelijk eenvoudige en constante aard voor langere tijd. Veranderingen in werk, aansturing en opdrachtgevers geeft onrust en leidt direct tot een hoog ziekteverzuim. Beschut Werken is ingedeeld in vier afdelingen. Drie afdelingen met één opdrachtgever en één afdeling met diverse, kleine opdrachtgevers.

Afdeling Was

Newasco is een wasserij in de regio die de was verzorgt voor verzorgingstehuizen. De was wordt schoon per verzorgingstehuis aangeleverd. Alle kledingstukken zijn gecodeerd met barcode en naam van de bewoners. Circa 44 enthousiaste Paswerk medewerkers zijn dagelijks bezig met het sorteren en netjes vouwen van de was. Na een dag wordt de was per verzorgingstehuis en per bewoner weer gevouwen opgehaald. Een tweede activiteit is het vouwen en stapelen van alle washandjes voor verzorgings- en ziekenhuizen.





Afdeling Bestek

KCS is een dochterbedrijf van KLM die al het eten en drinken aan boord van de vliegtuigen verzorgt. Voor KCS verrichten we diverse werkzaamheden waaronder het inrollen van verschillende besteksoorten in een linnen servet. Tevens worden er ook plastic besteksetjes met papieren servet in folie verpakt. Een laatste grote activiteit is het prepareren van ‘wasteboxen’. Dit zijn kartonnen prullenbakken met plastic zak die worden ingevouwen. In het vliegtuig worden de prullenbakken pas weer uitgevouwen en zijn in een handeling kant en klaar. Op de afdeling Bestek werken ongeveer 55 medewerkers.

Afdeling Secrid

Voor het bedrijf Secrid worden fysieke creditcardhouders geassembleerd. Een zeer hoogwaardig product met hoge kwaliteitseisen. Medewerkers van Paswerk worden hier speciaal voor geselecteerd en getraind. Het eindproduct wordt grondig geïnspecteerd. Het werk is secuur, maar leuk. De relatie met de klant is zeer goed en wenselijk omdat ze bewust gekozen hebben om hun producten door SW-bedrijven te laten vervaardigen. Paswerk en DZB (collega-SW-bedrijf in Leiden) werken hierbij samen. Op de afdeling werken 34 medewerkers.

Afdeling Verpakken

Verpakken was jarenlang een grote afdeling waar allerlei verschillende klanten hun spullen door Paswerk lieten inpakken, verpakken, ompakken, etiketteren, in elkaar zetten en dergelijke. Een afdeling met veel pieken en dalen en iedere dag ander werk. Dit leidde soms tot druk bij medewerkers van het team Verpakken. Omdat het aantal Paswerk medewerkers ieder jaar krimpt is er binnen Beschut Werken voor gekozen om te focussen op drie grote stabiele klanten (zie boven). De afdeling verpakken blijft in afgeslankte vorm wel bestaan. De meeste medewerkers zijn toegevoegd aan de bovengenoemde teams. Voor de afdeling Verpakken zijn drie stabiele en trouwe opdrachtgevers zorgvuldig geselecteerd. Zij leveren een constante aanvoer van opdrachten tegen een wenselijke bijdrage. Er blijven 5 medewerkers op de afdeling over.



6. Unit Schoonmaak & Groen

De unit Groen & Schoonmaak is in 2015 ontstaan uit de reorganisatie. Omdat de afdelingen een zelfde wijze van aanpak kennen ten aanzien van de organisatie van de werkzaamheden (bij de klant) en bovendien voor veel dezelfde opdrachtgevers werken, is gekozen voor een samenvoeging tot één unit. De Unit Groen & Schoonmaak bestaat uit twee afdelingen.

Afdeling Groen

Deze richt zich op het onderhoud van de openbare ruimte, zoals eenvoudig groenonderhoud en reiniging. Het werk is grotendeels afkomstig via de gemeenten Spaarnelanden, De Meerlanden en het Recreatieschap. De verhouding Groen – Reiniging bedraagt ongeveer 50% - 50%. Dit geeft de kans om te werken met een gemixte groep medewerkers, waardoor het werk altijd aansluit bij de mogelijkheden van de mensen en waardoor er ook altijd ontwikkelmogelijkheden blijven.

Afdeling Schoonmaak

De afdeling Schoonmaak houdt zich bezig met het schoonmaken en -houden van de diverse gemeentelijke objecten, de gebouwen van Paswerk en een beperkt aantal externe opdrachtgevers. Binnen Schoonmaak wordt alleen overdag gewerkt, waardoor er een intensief klantcontact ontstaat met meer binding en betrokkenheid.

Algemeen

Binnen de unit Groen & Schoonmaak is er veel aandacht voor de inrichting van de werkplekken en het terugdringen van het ziekteverzuim. Ondanks veel onzekerheden rondom de geplande re-organisatie en door het uitblijven van een nieuwe CAO kwam het gezamenlijke ziekteverzuim in 2015 op 7,4%, vrijwel gelijkblijvend met 2014. Met bijna alle medewerkers zijn in 2015 Individuele Ontwikkelplannen besproken om de mogelijkheden van de medewerkers te behouden en verder te ontwikkelen.

Opleiden en certificeren

Ook afgelopen jaar hebben veel medewerkers van Groen & Schoonmaak een certificaat of diploma behaald, met name door het volgen van vakgerichte cursussen. Diverse medewerkers hebben afgelopen jaar een jubileum bij Paswerk gevierd en een drietal medewerkers zijn met pensioen gegaan. De uitkomst van het Klanttevredenheidsonderzoek liet een positieve waardering zien voor het werk van de unit. In 2015 is Paswerk Groen met goed gevolg ge-audit voor verlenging van het OHSAS 18001 certificaat. In 2016 wordt bezien of dit certificaat ook voor Schoonmaak haalbaar is.



Interview Annemieke Niehot



49 jaar
Woont in Haarlem
Bij Paswerk sinds 1992
Werkt bij Schoonmaak

Annemieke Niehot werkt bij Paswerk Schoonmaak. Dit Paswerk bedrijf zorgt voor het schoonhouden van het complete kantoor Zijlpoort van de Gemeente Haarlem aan de Gedempte Oude Gracht. Hier zat eerst het hoofdpstkantoor. Het is enkele jaren terug volledig verbouwd en gemoderniseerd. Voor gasten die er komen ziet het er binnen uit alsof het nieuw is. Modern en van alle gemakken voorzien.

Annemieke: "Ik werk hier samen met een collega en met Leny de voorvrouw. Wij maken de tweede verdieping schoon. Andere collega's doen de andere verdiepingen. Wij hebben zo ons eigen werkplek en dat vind ik plezierig. Wij stofzuigen en maken de bureaus en de toiletten schoon. Maar wij moppen ook de gangen."

"Ik vond het een hele stap van een kleine locatie naar zo'n groot pand. Maar omdat we maar op één verdieping werken, is het toch vertrouwd. Je kent iedereen wel zo'n

beetje." Op de vraag of iedereen goed met haar omgaat reageert haar voorvrouw Leny: "In het algemeen wel. Maar je komt natuurlijk wel eens iemand tegen die je ziet denken: 'die is van Paswerk'. Maar dan zeg ik zelf 'goeiemorgen' en vaak hoor je dan vanzelf wat vriendelijks terug. Maar ja, dat heb je op straat of in een winkel ook wel, hoor."

Complimentjes, hoort Annemieke die nog wel eens? "Nou, ja hoor, vaak genoeg." Paswerk Schoonmaak werkt alleen overdag tijdens werktijden. Het is bewezen dat medewerkers van bedrijven schoner zijn op hun werkplekken als ze tijdens werktijden zien schoonmaken. Er is meer begrip voor elkaars werk en dat helpt bij het schoner houden van werkplekken en openbare gangen.

Wat vindt Annemieke het leukste van haar werk? "Nou, de collega's. We gaan goed met elkaar om. Maar ook het werk is leuk. We weten dat ze ons niet kunnen missen.... En we werken natuurlijk op een mooie, nieuwe locatie. Veel licht, mooie meubels, goeie liften en lekkere koffie." ✚





7. Unit Techniek

Algemeen

Binnen de unit Techniek vallen de afdelingen Assemblage, IJmuiden Metaal, Wielwerk en Fietsassemblage. Over de complete unit Techniek verdeeld werkten begin 2015 totaal 97 medewerkers. Dit is in de loop van het jaar afgenomen tot 84. De unit Techniek is een afgeleide van de oorspronkelijke sector Techniek. De unit is in de reorganisatie gevormd en bevat nu alleen nog de eerdergenoemde technische afdelingen waar productie gedraaid wordt. Het verloop van medewerkers (afgezien van eventuele uitstroom) is binnen de unit laag. Alle afdelingen hebben een redelijk constante bezetting van medewerkers die deze werkzaamheden goed beheersen en al langere tijd uitvoeren. Het ziekteverzuim binnen de unit kwam in 2015 op een gemiddelde van 5,6% ten opzichte van 7,0% een jaar eerder, wat een goed resultaat is.

Afdeling Assemblage

De afdeling Assemblage heeft 49 medewerkers werkzaam begin 2015, en werkt in de hoofdzaak voor een drietal grote klanten (Meyn, Plugwise en Ziut) en daarnaast voor een aantal kleinere. Hiervoor voeren zij eenvoudigere montage en elektromontage werkzaamheden uit. In tegenstelling tot het voorgaande jaar is het werkaanbod in 2015 ruim voldoende en constant geweest. Door natuurlijk verloop en uitstroom naar andere afdelingen is het aantal medewerkers eind 2015 geslonken naar 38. Door een verwachte groei van twee van de drie grotere klanten is het zelfs zo dat het werkaanbod voor komend jaar 2016 ruim te noemen is.

Afdeling IJmuiden Metaal

De afdeling IJmuiden Metaal is per 1 januari 2013 verzelfstandigd en verhuisd naar het haven- en industriegebied van IJmuiden. Zij zit samen met scheepswerf De Chinook (onderdeel van Perspectief). Er zitten op dit moment 22 WSW-medewerkers en circa 12 jongeren bij het leerwerkdeel. Er is dit jaar binnen deze afdeling hard gewerkt om de focus van eenvoudig repeterend plaatwerk naar meer (eenvoudig) constructie werk te verleggen. Daarnaast is ook de samenwerking met de jongeren van scheepswerf De Chinook geïntensiveerd in combinatie met een plan om dit in de komende jaren nog verder te laten groeien.

Afdeling Wielwerk en Fietsassemblage

Wielwerk is de afdeling waar het onderhoud en reparaties van rolstoelen en scootmobielen wordt uitgevoerd. Hier werken circa 13 medewerkers. Deze afdeling voert deze werkzaamheden reeds geruime tijd uit. Ook in 2015 is dit weer naar tevredenheid gedaan. Medio 2015 is de audit voor het ISO 9001 certificaat met succes doorlopen. De fietsassemblage heeft circa 10 medewerkers werkzaam en heeft in 2015 uitsluitend voor één klant (Roetz) gewerkt. Hier is gestart met het project OV Fiets. Tot medio 2016 ondergaan 1.000 OV Fietsen van NS demontage, restauratie en montage. Ook is gestart met de voorbereidende werkzaamheden voor verwerking en het hergebruik van fietsen uit het Fietsdepot Haarlem.



8. Unit Grafisch & diensten

De unit Grafisch & Diensten is in 2015 gevormd in de omzetting van de divisie- en sectoren-structuur naar een plattere unitstructuur. Voor alle afdelingen geldt dat er met vrijwel alle medewerkers in 2015 Individuele Ontwikkel Plannen zijn doorgenomen om de mogelijkheden van de medewerkers te behouden en eventueel verder te ontwikkelen. Het ziekteverzuim is op alle afdelingen iets gedaald ten opzichte van 2014, waarbij de percentages uiteenlopen per afdeling.

Afdeling Grafisch

In verband met de reorganisatie is er, door de herschikking, een nieuwe unitmanager en twee teamleiders aangesteld. Ondanks de sterk competitieve grafisch markt zijn er voor 2015 weer mooie opdrachten uitgevoerd en is de omzet weer licht gestegen. De samenwerking met de gemeente Haarlem voor wat betreft de Repro is ook dit jaar voor beide partijen naar alle tevredenheid verlopen. De fulfilment afdelingen hebben voor 2015 met de bestaande opdrachtgevers goed werk verricht. Eén opdrachtgever heeft het werkpakket sterk ingekrompen, waardoor er een aantal medewerkers herplaatst zijn en weer werk hebben gevonden via detacheringen. Het ziekteverzuim is circa 10%.

Afdeling Business Post Kennemerland

Business Post Kennemerland (voorheen Paspost genaamd) is een stabiele organisatie die ondanks de landelijke teruglopende postvolumes de omzet in 2015 weer licht heeft zien stijgen. In 2015 is de samenwerking met PostNL gecontinueerd en hebben we een zevental lopen voor haar uitgevoerd. De uitvoering is wederom door voornamelijk WWB-ers (werkervaringsplekken) uitgevoerd. Er is een volumedaling te zien in huis-aan-huis-bezorging tegenover een stijging van het volume van de geadresseerde post. Ook zien we een stijging in de koeriersdiensten. Het ziekte verzuim is circa 8%.

Afdeling Catering

De afdeling Catering heeft weer een druk jaar achter de rug. Naast het runnen van de kantines en het cateren van vergaderingen verzorgde de afdeling ook tal van bijeenkomsten, zoals recepties en jubilea. Mede in verband met terugloop van het aantal WSW-medewerkers zijn we verder gegaan met twee operationele kantines binnen Paswerk. In de zomer is er een nieuwe vaatwasser aangeschaft voor de centrale keuken. Het ziekteverzuim is minder dan 7%.

Afdeling Fietsenstallingen

De fietsenstallingen bieden goed werk voor medewerkers die niet in staat zijn tot fysiek werk, maar die geen moeite hebben met onregelmatigheid en werken in een groot team. We bemensen de stallingen in de Smedestraat, op de Boteremarkt en in de Tempelierstraat; allemaal in Haarlem. In 2015 zijn we op verzoek gestart met de inzet (voor alleen de zaterdag) in de stalling aan de Jacobijnestraat.

Afdeling Fietswerk

De fietsreparatiewerkplaats, gekoppeld aan de fietsenstalling in de Haarlemse Smedestraat, heeft ook in 2015 aan drie medewerkers een goede werkplek geboden. Hier worden nieuwe fietsen verkocht, worden bestaande fietsen gerepareerd en worden oude fietsen opgeknapt en weer verkocht. Het ziekteverzuim is wederom minder dan 1%.

Interview Erik-Jan Giezen



43 jaar
Woont in Velsbroek
Bij Paswerk sinds 1995
Werkt bij Catering

“Ik ben niet de gemakkelijkste, hoor. Ik wil graag werken en ik doe mijn best, maar er zijn wel eens momenten dat het even lastig is. Dat moet ik me even terugtrekken. Even met een kop thee naar boven of even werken in de tuin van Catering.” Erik-Jan Giezen werkt sinds een jaar bij de afdeling Catering in het Paswerk hoofdgebouw in Cruquius. Daar is hij specialist voor de vaatwasmachine. Niet zo’n kleine zoals in een privéwoning, maar een professionele. De cateringafdeling werkt elke dag voor een paar honderd mensen.

Erik-Jan werkte eerder bij de KLM-afdeling. Daar vouwde hij prullenbakjes voor in vliegtuigen. Hij werkte ook bij “de kippenlijn.” Wie mocht denken dat hier levende of dode kippen kwamen, die komt bedrogen uit. Het is een montage-afdeling voor transportkettingen in kippen-slachterijen. “We wisten niet precies waar ik nou op mijn plek was. Daarom mocht ik naar Martin van de Time Out afdeling.”

Time Out is bedoeld om nou eens heel goed te kijken naar wat een medewerker echt allemaal kan, niet naar wat iemand niet kan. Belangrijk voor Erik is dat ie eigen taken heeft en een vast team van collega’s. Er werd besloten dat ie mocht proefdraaien in de spoelkeuken van de cateringafdeling. Eerst een dag en later meer. Onder begeleiding van teamleider Monique Dekker werkt Erik-Jan nu aan het schoonmaken van alle afwas.

“Ik heb mij heel goed ontwikkeld, als ik het zelf mag zeggen. Als ik weet dat ik even rust moet nemen, dan doe ik dat. Dan moet ik niet gaan stressen, want dan ben ik voor niemand leuk. Als iemand mij in de gang aansprak, dan wilde ik hem wel een dreun geven. Maar nu kan ik mij beheersen. Ik heb het trouwens heel erg naar mijn zin hier. Ze hebben respect voor mij. Ik mag mezelf zijn. Ik ga elke dag met plezier naar het werk.”

Tijdens het interview komt een mijlpaal aan de orde. “Ik kon niet lezen en niet schrijven. Maar ik heb nu elke week leesles. En drie weken geleden heb ik voor het eerst een boekje gelezen. Daar ben ik heel blij mee. Trots zelfs. Mooi, toch?” 🍀



9. Unit Detacheren

In de reorganisatie van 2015 is onder andere gekozen voor een Unit Detacheren. Een unit waarin individueel detachering en groepsdetacheren van WSW-medewerkers bij elkaar gebracht zijn. Het doel is om de WSW-medewerkers verder te ontwikkelen en te begeleiden zodat ze zo regulier mogelijk kunnen werken. Het jaar 2015 was een rumoerig jaar. Er kwamen nieuwe werkgevers en opdrachtgevers bij als klant. Maar er was ook sprake van financiële problemen bij klanten waardoor (soms lang-) lopende detacheringsovereenkomsten werden beëindigd. Daarnaast was het fysiek bij elkaar brengen van twee totaal verschillende afdelingen een uitdaging. Met HRM is de samenwerking opgezocht om medewerkers met potentie middels werk, training en coaching een stap op de werkkladder te laten maken.

Detacheren

Net als in 2014 heeft detachering de opdracht gekregen om het aantal gedetacheerden op peil te houden. Dit is goed gelukt met in totaal 320 medewerkers die individueel- of groepsdetacheerd zijn. Daarnaast is de omzet nagenoeg gelijk gebleven aan die van 2014. Het ziekteverzuim van afgelopen jaar is gedaald van 8,1% in 2014 naar 6,5% in 2015. Een mooi resultaat, dat we proberen vast te houden voor het komend jaar.

Samenvoeging

De opdracht voor de unit was het samenbrengen van twee afdelingen met ieder een eigen product en een eigen cultuur. Alle medewerkers hebben de schouders eronder gezet en hebben meegedacht over hoe de samenwerking het beste tot stand kon komen. Hierdoor is een harmonie ontstaan. De samenwerking heeft ervoor gezorgd dat de focus is komen te liggen op een afdeling die twee producten verkoopt. Gezamenlijk kunnen we terugkijken op een goed jaar waarin grote stappen zijn gezet.

Arbeidsontwikkeling

We zijn in 2015 binnen Detacheren gestart met een ontwikkelafdeling. Op deze afdeling zijn medewerkers, voornamelijk vanuit Beschut werk, geplaatst, die met een stuk extra begeleiding en scholing op langere termijn (6 maanden) wellicht de stap naar buiten kunnen maken. Middels werk, training en coaching zijn de medewerkers begeleid. Detacheren heeft het stuk werk op zich genomen, de training en coaching heeft een medewerker van HRM opgepakt. Door de samenwerking van Detacheren en HRM is er een mooi product ontwikkeld waarbij er grote stappen gezet zijn. Het is verrassend hoe sterk sommige medewerkers zich hebben ontwikkeld. Een aantal hebben al een stap zowel intern als extern gemaakt. Het traject van deze medewerkers is nog niet afgerond. De verwachting is dat er nog een aantal een stap naar buiten zet in 2016.





10. Unit Operationele support

Bij de reorganisatie in 2015 is de unit Operationele support in het leven geroepen. Deze unit is een ondersteunende unit die zich bezig houdt met alle processen die nodig zijn om de bedrijfsvoering in goede banen te leiden. In de unit zijn de functies inkoop, accountmanagement, werkvoorbereiding en magazijn opgenomen. De werkzaamheden van Operationele support worden uitgevoerd voor alle andere units binnen Paswerk.

Afdeling Inkoop

Voor Inkoop stond 2015 in het teken van professionalisering. Het inkoopproces is aangepast en is grotendeels uitgerold binnen de organisatie. Diverse, bescheiden automatiseringsoplossingen hebben bijgedragen aan een verder versoepeling van het proces. De ingezette ontwikkeling in 2015 loopt door in het komende jaar.

Afdeling Accountmanagement

Door de veranderingen in de organisatie lag er in 2015 een uitdaging voor het accountmanagement. Enerzijds zijn er diverse, nieuwe klanten binnen gehaald. Aan de andere kant moeten er, door de krimpende WSW-populatie, keuzes gemaakt worden over de aard van het werk. Voor 2015 is dit goed verlopen. In de toekomst zal deze afweging nog urgenter worden.

Afdeling Werkvoorbereiding

Aan het begin van 2015 viel de werkvoorbereiding onder de verschillende divisies. Decentraal dus. Bij de totstandkoming van de unit Operationele support is de werkvoorbereiding centraal gepositioneerd. Bovendien zijn bij deze centralisatie de administratieve functies vervallen. De functie van werkvoorbereider is hierdoor algemener geworden. Dit houdt in dat de werkvoorbereiders zich breder gaan ontwikkelen en elkaar beter moeten kunnen vervangen. Hierdoor wordt de ondersteuning door de werkvoorbereiding constanter. Om dit te realiseren is het noodzakelijk dat de processen van de diverse units zoveel mogelijk op elkaar worden afgestemd. Deze ontwikkeling is in 2015 ingezet en zal nog in 2016 doorlopen.

Afdeling Magazijn

Voor het magazijn was 2015 het jaar dat vooral in het teken stond van het inrichten van het Fietsdepot Haarlem op locatie Cruquius. Voordat het fietsdepot in november daadwerkelijk is gestart, is er in de maanden daarvoor keihard gewerkt om het depot in te richten en de software die hierbij hoort te implementeren. Bovendien is er al vanaf het tweede kwartaal van 2015 een stroom fietsen binnen gekomen die allemaal moesten worden verwerkt. Inmiddels loopt dit proces naar tevredenheid. Met regelmaat komen fietseigenaren hun (in de stad losgeknipte en afgevoerde) fietsen weer ophalen.



Profielschets Paswerk 2015

Paswerk is een sociale onderneming van de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland: Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemstede en Zandvoort. Het bedrijf heeft de structuur van een Gemeenschappelijke Regeling (samenwerkingsverband van overheden) met een bestuur waarin deze vijf gemeenten via hun wethouders Sociale Zaken 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. Een ander deel van de Paswerk medewerkers werkt bij de eigen Paswerk Units die diensten verlenen aan opdrachtgevers: (1) Beschut werken, (2) Grafisch & Diensten, (3) Techniek, (4) Schoonmaak & Groen en (5) Detacheren. Totaal werkt tweederde van de Paswerk medewerkers 'buiten': bij sociale werkgevers en bij sociale opdrachtgevers.

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.

Paswerk werkt nauw samen met zusterbedrijf Werkpas Holding b.v. Deze vennootschap is eigendom van alleen de gemeenten Haarlem en Zandvoort. Werkpas Holding b.v. werkt echter op zakelijke basis ook voor de drie andere gemeenten die binnen de Gemeenschappelijke Regeling Paswerk samenwerken: Bloemendaal, Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Heemstede. Onder Werkpas Holding vallen de werkmaatschappijen: Leerwerkbedrijven Kennemerland b.v., Pasmatch Personeelsdiensten b.v., Werkbedrijf Haarlem b.v. en Werkdag b.v.



Colofon

Sociaal jaarverslag 2015 Paswerk
Cruquius, maart 2016

Het Sociaal jaarverslag 2015 is een informatieve uitgave van Paswerk voor bestuur, bestuurlijke relaties en medewerkers. Verspreiding op basis van controlled circulation. Oplage 1.200.

Productie

Redactie:	Paswerk Directie en Managementteam
Coördinatie:	Paswerk afdeling HRM
Eindredactie:	Paswerk afdeling Communicatie
Fotografie:	Noortje Dalhuijsen, René Vervloet, e.a.
Infographics:	Noortje Bosma
Grafische productie:	Paswerk Grafisch
Verspreiding:	via sociale/digitale media en fysiek via Business Post Kennemerland (vh. 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