

PASWERK

Sociaal jaarverslag

2016



De Haarlemse burgemeester Jos Wienen (links) met Cees Boon (midden) en een medewerker van Paswerk Techniek bij een recent werkbezoek van Wienen aan de Paswerk hoofdvestiging in Cruquius Oost.

Missie & visie

Mensen, mensen, mensen; dat is waar het bij Paswerk om gaat. We proberen het met zijn allen zo goed mogelijk te doen voor de medewerkers. Zoals bekend is, bestaat de WSW niet meer met ingang van 1 januari 2015. Daarmee is 2016 opnieuw een bewogen jaar geworden. Positief is het feit dat alle medewerkers die onder de WSW-regeling vielen hun rechten blijven behouden.

Samenwerking

Paswerk is de sociale onderneming van de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland. De gezamenlijke visie over het sociaal domein leidt tot duidelijk beleid en tot heldere bedrijfskeuzes. De samenwerking met de besturen en ambtelijke afdelingen sociale zaken is uitstekend en daar mogen wij blij mee zijn.

Krimpen

Ons personeelsbestand zal de komende jaren, in nauw overleg met de betrokken gemeenten, afgebouwd worden. Dit zal door natuurlijke uitstroom gaan, o. a. door langdurige ziekte of pensioen.

Trots op goede prestaties

Het krimpen van het personeelsbestand is het directe gevolg van de beslissing van de politiek om de Wet Sociale Werkvoorziening af te schaffen. Als werk- en leerbedrijf presteren we met zijn allen goed en daar zijn we trots op. Ons ziekteverzuim is laag en financieel gezien gaat het met Paswerk ook heel goed. We hebben soms zelfs teveel werk en behoren bij de twintig beste werkbedrijven van ons land.

Speciale mensen

Ons uitgangspunt is en blijft om onze mensen in een passende baan aan het werk te houden. Wij kijken waar iemand goed tot zijn recht komt. Het is maatwerk, maar we vinden voor iedereen een werkplek. Daar blijven we ons bij Paswerk hard voor maken en daar zijn de resultaten ook naar. De meeste medewerkers hebben het naar hun zin en komen graag naar hun werk. We zijn een gewoon bedrijf met speciale mensen.

Toekomst

Hoe de toekomst er precies uit ziet, weet niemand. Dat brengt veel onzekerheid met zich mee, maar door eerlijk en duidelijk naar de mensen te zijn, leidt Paswerk dat zoveel mogelijk in goede banen. Wij zijn uitvoerders van regelgeving en afhankelijk van de beslissingen in Den Haag. De verwachting is dat er in de loop van 2017 meer duidelijkheid zal komen. Paswerk blijft intussen luisteren naar zijn medewerkers.

Cees Boon
Algemeen directeur

Voor u ligt het Sociaal jaarverslag 2016 van Paswerk. We hebben dit jaar gekozen voor een wat ander uiterlijk en voor een wat andere indeling. Veel korte berichten over concrete onderwerpen. Alles bij elkaar geeft het een beeld van de sociale kant van het bedrijf Paswerk in 2016. Hieronder vindt u de inhoudsopgave met veel (niet alle) verwijzingen naar de diverse items.

Interview met medewerkers

▪ Bas Hameteman	2
▪ Sylvia Schaap	5
▪ Erik ter Heide	8
▪ Sevilay Aynaoglu	11
▪ Erwin van der Weerdt	14

Zes units melden hun nieuws over 2016

▪ Grafisch & Diensten	2
▪ Groen & Schoonmaak	5
▪ Beschut werken	7
▪ Techniek	9
▪ Detacheren	10
▪ Operationele support	13

HRM-items

▪ Arbeidsontwikkelbedrijf	3
▪ E-learning centrum gestart	3
▪ De personele cijfers: Paswerk krimpt verder	4
▪ Doorstroom: nog meer Paswerk medewerkers buiten	6
▪ 7,2 uit medewerker tevredenheidsonderzoek	6
▪ Ziekteverzuim, nog steeds erg laag	7
▪ Integriteit en ongewenste omgangsvormen	10
▪ Duurzame inzetbaarheid	15
▪ Voor onze klanten en medewerkers	15

Ondernemingsraad	4
------------------	---

Arbeidsomstandigheden & veiligheid	12
------------------------------------	----

Interviews met jong & ouder

▪ Een van onze jongste medewerkers: Raymond Theunisz	9
▪ Een van onze oudste medewerkers: Ed Christiaans	3

Terugblik op evenementen

▪ 300 Gedetacheerde Paswerkers bij elkaar	3
▪ Geslaagde Fitdag	6
▪ Leuk Personeelsfeest	8
▪ 600 Bezoekers bij Open dag	11

Grote brand bij IJmuiden Metaal	14
---------------------------------	----

Praktijkverhalen

▪ Werken voor Artsen zonder grenzen	12
▪ Trots op schoonmaak voor Gemeente Haarlem	15



5



5



10



7



3



10



11



6



14



12

Unit Grafisch & Diensten

Met duizenden opdrachten per jaar is grafisch een drukke afdeling. Het gaat daarbij niet alleen om het drukken; voor het eindproduct is ieder onderdeel in het proces net zo belangrijk. Je kunt de opmaak nog zo mooi maken, als er niet goed wordt gevouwen, kun je opnieuw beginnen. Iedereen die bij het proces betrokken is, heeft daarom een zeer belangrijke taak. Het proces bestaat uit bewerken, opmaken, printen, vouwen, lijmen, verpakken en verzenden. Alle medewerkers voelen zich betrokken en begrijpen het belang van hun werk.

Wij leveren kwaliteit

Het is ook de taak van Paswerk om het werk rendabel af te krijgen. Wat dat betreft ‘concurreren’ we met andere drukkerijen. Gelukkig wordt ons veel werk gegund door onze partners en dat waarderen we enorm. Wij werken voor gemeenten, scholen, bedrijven, zoals Connexion en semioverheidsbedrijven. De kwaliteit die wij leveren voldoet aan de hedendaagse kwaliteitsnormen. Soms doen we er iets langer over om hetzelfde resultaat te bereiken. Wij zien dat juist als een extra toegevoegde waarde, want we zijn een ontwikkel- en re-integratiebedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een nieuwe digitale printer

Om met de huidige markt mee te kunnen, zijn in 2016 een nieuwe digitale printer en enkele andere machines in gebruik genomen. De bediening van deze nieuwe machines is heel anders. De medewerkers zijn gedreven om hun werk goed te doen en volgden een operatoropleiding. Zij hoefden daarvoor niet te reizen, want deze opleidingen zijn gegeven in ons eigen pand. Een investering in nieuwe apparatuur was noodzakelijk, want kwaliteit is bepalend in de grafische wereld.

Producten

Ongeveer vijftientig medewerkers van Paswerk Grafisch zetten zich dagelijks in om een diversiteit aan producten te produceren. Dat gaat van een visitekaartje of flyer tot een heel boek. Print- en drukwerk worden met het digitale tijdperk wel minder. Een fulltime teamleider die vorig

jaar met pensioen is gegaan, is daarom via interne weg vervangen door een parttime teamleider. Dat verloopt goed.

Fietsenstallingen en fietswerk

Alle vier fietsstallingen van de gemeente Haarlem worden bemand door medewerkers van Paswerk. Zij beantwoorden vragen van fietsers en helpen ze aan een vrije parkeerplek voor hun fiets. De detachering loopt via Spaarnelanden en dat gaat naar volle tevredenheid van alle betrokkenen.

» *Gelukkig wordt ons veel werk gegund door onze partners en dat waarderen we enorm «*

Fietswerk is een ouderwetse fietsenmaker, waar reparaties worden verricht. In 2016 zijn daar vijftientig fietsen van het fietsdepot opgeknapt. Dit zijn leenfietsen die nu rondfietsen in Hoofddorp en Haarlem. Dat was nog een uitdagend project, want de fietsen moesten volgens speciale specificaties worden opgeleverd.

De medewerkers waren creatief en bedachten zelfs een oplossing ter voorkoming van diefstal van de zadels. De kunst was om iets te verzinnen, waarbij het zadel nog wel in hoogte verstelbaar blijft. Het is een handremkabel tussen het zadel en het frame geworden; een goedkope, maar inventieve oplossing.

Business Post Kennemerland

Post is een echt mensenbedrijf en misschien wel de tegenhanger van Post.nl. Er werken ongeveer vijftientig personen, die vrijwel allemaal een fulltime dienstverband hebben. Zij lopen hun wijk zoals de postbodes dat vroeger ook deden. Ze zijn betrokken bij hun wijk, omdat ze daar elke dag de post bezorgen. De medewerkers zijn flexibel en collegiaal. Als ze klaar zijn met hun eigen werk, helpen ze een ander. In 2016 is er een re-integratieproject geweest waarbij onze postbodes de mensen bij Post.nl hebben ondersteund. Dit project is nu afgelopen.

Zelfstandige mensen

Post kun je verdelen in drie takken: geadresseerde post, huis- aan- huispost en koerierspost. Bij Paswerk verwerken we alle soorten post. Geadresseerde post is daarvan de grootste tak. Wij verwerken ruim twee miljoen poststukken per jaar.

Post is gevestigd in Schalkwijk, wat logisch is, omdat je daar midden in een woonwijk zit. Dat maakt het werken wel zo efficiënt. Er wordt weleens gezegd dat het een eiland in Schalkwijk is. Maar als je er op bezoek gaat, dan weet je het; dit is gewoon een mooie plek met zelfstandig werkende mensen.

Catering

Catering neemt een bijzondere plek in binnen Paswerk. Veel medewerkers kijken uit naar de dagelijkse lunch. Met ongeveer twintig parttimers wordt er veel werk verzet. Naast de lunches verzorgen zij de vergaderingen, recepties en jubilea en dat zijn er nogal wat in ons bedrijf. Om de feestvreugde compleet te maken, zorgen zij ook voor gebak en bloemen.

Ontwikkelplek

Catering is een echte ontwikkelplek voor de medewerkers. Je moet zelfstandig kunnen werken en goed met gasten kunnen omgaan. Paswerk is uitgerust met twee kantines en een centrale keuken, van waaruit het personeel wordt gefaciliteerd.

Bosch Siemens Huishoudartikelen (BSH)

De afdeling BSH is per 1 maart 2017 opgegeven. Op deze afdeling stelden medewerkers pakketten samen van boeken en gebruiksaanwijzingen van Bosch en Siemens apparatuur ten behoeve van winkels. Dit bedrijf heeft de werkzaamheden nu gecentraliseerd in Breda. Voor ons betekent het dat die afdeling is opgeheven. De medewerkers vinden allemaal binnen Paswerk nieuw werk.



Interview Bas Hameteman

38 jaar
Woont in Haarlem
Bij Paswerk sinds 2010
Werkt bij unit Techniek, afdeling Spuiterij

Hij komt de trap opstuiven naar de kleine vergaderzaal, waar ons gesprek plaatsvindt. Bas Hameteman is een indrukwekkende man als je hem voor het eerst ontmoet. Hij lijkt vol energie te zitten. Verontschuldigd: “Sorry dat ik zo druk ben, maar ik heb ADHD.” Al op school werd duidelijk dat Bas niet veel zitvrees heeft en zich moeilijk kan concentreren. “Ik zat op het IVBO (Individueel Voorbereidend Beroepsonderwijs), speciaal onderwijs met kleine groepen, weinig theorie- en veel praktijklessen. School interesseerde me niet, want ik wilde graag werken.”

In 2010 begon hij bij Paswerk, waar hij verschillende werkzaamheden heeft verricht, onder meer bij Wielwerk. In april 2016 werkte hij bij IJmuiden Metaal waar de brand plaatsvond. “Ik was erbij en dat was indrukwekkend. Ik zal het nooit vergeten, want het was op Koningsdag. De spuiterij is verbrand, maar de oven is behouden gebleven. Van de poeder was echt niets meer over.”

Na de brand mocht Bas kiezen of hij terug wilde naar Wielwerk of in de nieuwe spuiterij in Cruquius wilde werken. De keus was niet moeilijk. “Ik koos voor de spuiterij. Dat is een stuk dichterbij en het spuiten van metaal vind ik leuk om te doen. Eigenlijk spuit ik nu de producten die ik bij metaal maakte, zoals uitvaartkoelers, onderdelen voor stoplichten, kledingrekken en fietsen.”

Het coaten met poeder gebeurt onder veilige omstandigheden. “We werken met beschermende middelen, zoals een speciale kap, en in een spuitcabine. Het spuiten zelf gebeurt met poeder. Het te spuiten materiaal wordt statisch gemaakt, waardoor de poeder blijft zitten. Daarna gaat het de oven in op ongeveer 210 graden. Zo krijgt de coating de kans om uit te vloeien, waarna het uithardt.”

» *Thuis op de bank zou ik knettergek worden en mijn vrouw waarschijnlijk ook «*

Een voordeel van spuitwerk ten opzichte van metaal is dat er minder werk tussendoor komt. “De druk is minder hoog en dat vind ik prettiger werken. Ik weet precies wat ik moet doen en er komt niets tussen. Dat doe ik nu, dat doe ik morgen en over drie weken ook.” Bas vindt het prettig om te weten waar hij aan toe is. Dat geldt ook voor zijn financiën. “Wij zitten in de schuldsanering en ontvangen weekgeld. Ik hoef me geen zorgen meer te maken over onbetaalde rekeningen, dat wordt allemaal voor ons geregeld.”

Hij maakt zich niet druk over de veranderingen door de afschaffing van de WSW. “In 2014 heb ik mijn vaste contract gekregen, dus ik ben verzekerd van inkomen tot mijn pensioen.” Toch is zijn werk bij Paswerk niet alleen belangrijk voor het geld. Wat betekent zijn werk nog meer voor hem? “Heel veel. Zonder mijn werk zat ik thuis op de bank. Ik zou dan knettergek worden en mijn vrouw waarschijnlijk ook. Structuur is heel belangrijk. Ik heb iets te doen en weet wat er van me verwacht wordt.”

Leuk om te vertellen is dat zijn vrouw Jacqueline ook bij Paswerk werkt. Heeft hij haar daar ook ontmoet? “Nee, we zijn al heel lang samen. Ze is mijn jeugdvriendin en we hebben twee volwassen kinderen. Zij werkt ook op een andere afdeling, bij catering.”

In de afgelopen jaren heeft hij zich ontwikkeld en intern verschillende opleidingen gevolgd. Trots: “In 2016 heb ik mijn lasdiploma behaald.” Hij doet ook mee met het project ‘Stoppen met roken’. “In maart is dat begonnen. De belangrijkste motivatie is de gezondheid van mijn vrouw. We stoppen samen, natuurlijk ook wel voor het geld. We worden begeleid met groepsgesprekken en het gaat ons lukken om te stoppen.” We wensen Bas en Jacqueline alvast veel succes toe, samen met de andere collega’s die meedoen.

Hoe ziet Bas de toekomst voor zich? “Goed. Ik heb het naar mijn zin en blijf hier gewoon werken.”



De afdeling Catering is in 2016 erkend als leerbedrijf horeca en voeding op niveau MBO-1. Dit is een landelijke erkenning door de officiële Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Op deze foto staat een groot deel van de 23 medewerkers.

Paswerk Arbeidsontwikkelbedrijf

Paswerk wil de arbeidsmatige kwaliteiten van de medewerkers verder ontwikkelen. Dit gebeurt in de eerste plaats op dagelijkse basis door begeleiding op de werkvloer door teamleiders. Een belangrijk ondersteunend middel hierbij is het zogeheten Individueel Ontwikkelplan (IOP) dat jaarlijks wordt gemaakt. Doel van dit IOP is individuele, schriftelijke afspraken te maken over de verdere ontwikkeling van competenties die voor functies nodig zijn. Het middel waarmee de afgesproken ontwikkeldoelstellingen worden gerealiseerd, zijn de werkplekopdrachten en eventueel aanvullende opleidingsafspraken. In deze werkplekopdracht wordt concreet vastgelegd hoe, op welk moment en met welke begeleiding nieuw te leren vaardigheden worden geoefend.

In 2016 heeft bijna 90% van de medewerkers een IOP gehad en zijn er met bijna met iedereen individuele ontwikkelafspraken op maat gemaakt. Rekening houdend met langdurige zieke medewerkers en relatief veel medewerkers vlak voor hun pensionering is dit een heel mooi percentage.

In 2016 hebben we er voor gekozen om met daarvoor geselecteerde medewerkers extra intensieve ontwikkeltrajecten te gaan realiseren. Dit gebeurt onder verantwoordelijkheid van de unitmanager Detacheren. Na aanmelding door de (andere) unitmanagers zijn met deze medewerkers trajecten opgestart,

voor een deel groepsgewijs en voor een deel individueel. Binnen deze trajecten kan er sprake zijn van e-learning, extra individuele begeleiding door de (hiervoor vrijgemaakte) medewerker arbeidsontwikkeling en/of een empowermenttraining. Ook oriënterende stages op andere werkplekken kunnen onderdeel uitmaken van deze trajecten. Er zijn nu al tientallen trajecten in gang gezet en voor een belangrijk deel succesvol afgerond. We hebben gezien dat medewerkers door deze trajecten soms verrassend positieve ontwikkeling doormaakten. In veel gevallen waren medewerkers daarna in staat om de stap naar een nieuwe werkplek blijvend te maken.

In 2016 hebben we steeds meer gebruik gemaakt van de e-learning. We gebruiken hiervoor de (door het branchekennisinstituut SBCM) voor de SW-doelgroep ontwikkelde modules. Voorbeelden van deze modules zijn Nederlandse taal, budgetbeheer, maar ook gezondheid (module Steffie Gezond). Vanaf voorjaar 2017 gaan we het gebruik van e-learning verder uitbouwen en zullen deze lessen gaan plaatsvinden in het nieuwe E-learning centrum in Cruquius.

E-learning centrum gestart



In het kader van arbeidsontwikkeling zijn ook passende cursussen en trainingen van groot belang.

Natuurlijk gebeurt dit ook nog steeds met groepen en docenten. Maar geleidelijk aan worden steeds meer cursussen individueel en digitaal gevolgd, het zogeheten e-learning (digitaal leren).

Om dit te stimuleren en te faciliteren is er een speciaal E-learningcentrum binnen Paswerk gestart.

Deze ruimte heeft moderne voorzieningen en biedt de nodige rust om de les via de computer met koptelefoon te volgen.

300 Gedetacheerde Paswerkers bij elkaar

Het komt niet zo vaak voor dat alle gedetacheerde Paswerk medewerkers bij elkaar komen, maar nu was het raak. Alle medewerkers die individueel bij werkgevers zijn gedetacheerd en alle medewerkers die via groepsdetachering bij opdrachtgevers werken, waren uitgenodigd voor de jaarvergadering. Deze vond op ..

december plaats op de Paswerk hoofdstad in Cruquius-Oost. Ons bedrijf heeft als opdracht om zo veel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen bij werkgevers en opdrachtgevers. Wij scoren met 330 gedetacheerden op bijna 900 medewerkers uitstekend in de landelijke vergelijking. De meeste van hen werken duurzaam bij

externe werkgevers en zijn daar gewoon collega onder de collega's. Dat is de ideale situatie. Ruim 250 gedetacheerden waren bij de jaarvergadering. Ze maakten een mooie bijeenkomst mee met veel informatie, veel goede contacten met collega's, het vrolijke petje-op-petje-af spel en natuurlijk een gezellig nadrankje. Vanwege de positieve reacties

en het enthousiasme van alle deelnemers zal de jaarvergadering nu elk jaar in december worden georganiseerd.



De personele cijfers: Paswerk krimpt verder

Vanaf 1 januari 2015 is er geen nieuwe instroom WSW meer mogelijk. Daardoor krimpt het aantal Paswerk medewerkers elk jaar verder. We begonnen 2016 met 919 WSW-medewerkers. Door uitstroom van 35 medewerkers (om verschillende redenen) waren er eind 2016 nog 883 medewerkers in dienst. De helft van deze 35 medewerkers ging in 2016 met pensioen. Ziek uit dienst en het handhaven van de zogeheten ‘ondergrens’ (niet langer een arbeidsprestatie op gewenst niveau kunnen leveren) waren twee andere belangrijke redenen om in 2016 uit te stromen. Helaas moesten we wegens overlijden vóór de pensioenleeftijd ook afscheid nemen van vijf gewaardeerde collega’s. Op de diverse momenten van afscheid waren er (passend bij de wensen van overledenen en

hun nabestaanden) veel collega’s aanwezig. Het aantal staf- en leidinggevende medewerkers nam – door het niet vervullen van vacatures – met 5 af naar 70 medewerkers. Naast regulier personeel in vaste en/of tijdelijke dienst zijn er het hele jaar gemiddeld een dertigtal medewerkers werkzaam geweest binnen Paswerk in het kader van een traject of stage. Door het grote aantal werksoorten binnen Paswerk is het bijna altijd mogelijk om relevante werkervaring bij de Paswerk bedrijven op te doen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Al met al waren er over 2016 gemiddeld zo’n duizend medewerkers over het algemeen met veel werkplezier en inzet werkzaam.

leeftijdsofbouw WSW febr. 2017	aantal.	percentage.
60 plus	124	14.2 %
55 tot 60	158	18.1 %
50 tot 55	200	22.9 %
45 tot 50	163	18.6 %
40 tot 45	106	12.1 %
35 tot 40	42	4.8 %
30 tot 35	44	5.0 %
25 tot 30	23	2.6 %
20 tot 25	15	1.7 %
Totaal	875	
Opvallend		
* pas over 12 jaar op basis van leeftijd 32 % uitgestroomd. (feitelijke uitstroom uiteraard hoger)		



Ondernemingsraad

De ondernemingsraad binnen Paswerk bestaat uit zes SW-ers en vijf uit de overige medewerkers. Als ondernemingsraad bereik je het beste voor de mensen als je met het bestuur (de directie) in gesprek kunt gaan. Ook dit jaar is er veel tijd besteed aan overleggen met het bestuur.

Time-Out afdeling

Het belangrijkste gespreksonderwerp betrof het opnieuw inrichten van de Time-Out afdeling. De Time-Out vervult een belangrijke functie binnen Paswerk, maar moest wegens de reorganisatie opnieuw worden ingericht. De OR is nauw betrokken geweest bij de verandering en heeft haar steentje kunnen bijdragen aan de nieuwe structuur van de Time-Out afdeling. Met begrip van beide kanten werd duidelijk wat er moest gebeuren, maar dat was wel een lang proces. In het bijzonder is gelet op een goede ondersteuning van de teamleider en de medewerkers in de nabije toekomst.

Goede samenwerking

Het bestuur van Paswerk en de ondernemingsraad hebben in 2016 goed met elkaar samengewerkt en dat wordt zeer gewaardeerd.

Invoering werkoverleg

Na de afschaffing van de Onderdeelcommissies zijn er werkoverleggen ingevoerd, waarbij alle medewerkers betrokken zijn. De werkoverleggen vinden ook daadwerkelijk plaats en de ondernemingsraad is daar tevreden over. Mensen kunnen hun verhaal kwijt, krijgen feedback en worden beter geïnformeerd.

Verkiezingen nieuwe leden ondernemingsraad

De verkiezingen zijn een half jaar uitgesteld om fase drie van de reorganisatie af te ronden. Iedereen kan zich verkiesbaar stellen, mits hij/zij zich aan de richtlijnen houdt. Na de sluitingsdatum werd de kieslijst samengesteld en werden de verkiezingen gehouden. Van de negen SW-kandidaten zijn vijf zittende leden herkozen en is er een nieuw lid gekozen. De OR-leden uit de overige personeelsgroeperingen zijn gebleven.

Toekomst

De reorganisatie loopt nog tot 1 januari 2018. Waar de ondernemingsraad tegen die tijd voor komt te staan, dat weten we nog niet.

Ellen de Jong
Voorzitter OR tot november 2016

Paul Hooftman
Voorzitter OR vanaf november 2016



Voorzitter Joyce Langenacker (wethouder Haarlem) en vice-voorzitter Christa Kuiper-Kuijpers (wethouder Heemstede) bezochten in 2016 de Ondernemingsraad.



Dit is de OR tot november 2016. Er is afscheid genomen van een deel van de OR-leden en een deel is ook in de nieuwe OR gekomen.

Unit Groen & Schoonmaak

Van oudsher hebben veel sociale werkplaatsen groen- en schoonmaakdiensten. Werken in het groen zijn perfecte werkplekken voor mensen die graag buiten zijn en hun hoofd lekker leeg willen maken. Het is afwisselend werk op verschillende locaties. De tevredenheid onder de medewerkers is groot, net als de klanttevredenheid.

Dat geldt ook voor de schoonmaakmedewerkers. Voor hen geen kantoorbaan op een vaste plek. Zij willen graag binnen werken, maar wel mobiel zijn. Zij vinden variatie in hun werkzaamheden door de verschillende plaatsen waar zij werken. Naast gemeentehuizen zijn dat bijvoorbeeld gemeentelijke bijkantoren en gymzalen. We zorgen ervoor dat het werk uitdagend blijft.

Minder tijd en aandacht
Door de afschaffing van de WSW moeten er ook bij Groen & Schoonmaak keuzes gemaakt worden in de uit te voeren werkzaamheden. Door krimp in de staf, is er soms minder tijd en aandacht voor begeleiding van individuele medewerkers. Dat is niet altijd gemakkelijk, maar we doen met de beschikbare capaciteit ons best.

Wij zijn ons eigen visitekaartje
Ook in en om de eigen Paswerk gebouwen werken de medewerkers hard. Het is fijn om te zien dat de perken en plantenbakken er goed bij staan, dat er geen zwerfvuil ligt, dat we werken in een schoon kantoor en naar een fris toilet gaan. Paswerk geeft daarmee meteen een mooi visitekaartje af aan bezoekers.

Werken in je eigen gemeente
Onze medewerkers wonen binnen vijf gemeenten van de regio Zuid-Kennemerland. Ook in 2016 gunden deze gemeenten (Haarlem, Heemstede, Bloemendaal, Haarlemmerliede-Spaarnwoude en Zandvoort) het uitvoeren van schoonmaakwerk en groenwerk aan Paswerk. Een opsteker voor de medewerkers. Wat is er nu leuker dan een positieve bijdrage te mogen leveren aan je eigen werk- en leefomgeving?

» *Paswerk geeft daarmee meteen een mooi visitekaartje af aan bezoekers* «

OHSAS-certificaat
Paswerk heeft een OHSAS-certificaat, omdat we een veilige en gezonde werkomgeving zeer belangrijk vinden. Dit certificaat wordt uitgereikt aan bedrijven waar de zorg rond de werkplekken goed is geregeld, allemaal volgens de zogenaamde OHSAS-norm. We werken continue aan de vakbekwaamheid en veiligheid van onze medewerkers. Hiervoor volgen zij cursussen en opleidingen, die praktisch en duidelijk worden aangeboden. Er wordt niet gewerkt op ladders of met ingewikkelde apparatuur.

Stagiaires
Ook in 2016 hebben er weer veel stagiaires meelopen en meegewerkt bij de groenvoorziening. Dat zijn leerlingen van VSBO-scholen in de leeftijd van 16-21 jaar. Bij de schoonmaakafdeling bieden we

die mogelijkheid ook, maar we vermoeden dat schoonmaken nog geen 'sexy image' heeft. Er is tot nu toe namelijk nog geen gebruik van gemaakt....



Interview Sylvia Schaap

45 jaar
Woont in Haarlem
Bij Paswerk sinds 2008
Werkt bij unit Grafisch & diensten, afdeling Business Post Kennemerland

Het is een komen en gaan van postbezorgers bij Business Post Kennemerland (oude naam: Paspost) in Haarlem-Schalkwijk. Een grote schaal met fruit staat uitnodigend op de balie en het staat de medewerkers vrij er iets van te pakken. Postbode Sylvia Schaap komt met blozende wangen van het fietsen binnen, stipt op tijd voor onze afspraak.

“Na zestien jaar in de zorg te hebben gewerkt, werd ik afgekeurd. Mijn rug en schouders waren versleten. Ik wilde niet helemaal afgekeurd worden. Via mijn eerste ex-man ben ik bij Paswerk gekomen. Eerst heb ik zes weken binnen gewerkt, maar dat is niets voor mij. Ik vond dat te druk met zoveel mensen om me heen.” Toen er een functie als postbode vrijkwam, greep Sylvia haar kans. “Ik werk nu al negen jaar als postbode en dat werk past bij mij.”

Dagelijks fietst en loopt Sylvia door weer en wind om de post in haar wijk te bezorgen. Hoe ziet haar werkdag eruit? “Ik kom binnen en pak mijn post. Die sorteer ik door de post op route te leggen. Daarna pak ik mijn tas en fiets naar de Bomenbuurt, dat is mijn wijk. Ik begin dus al met een half uurtje fietsen. Zo krijg ik genoeg beweging. Nee, naar de sportschool hoef ik niet.” Lachend: “Dat scheelt me een hoop geld voor een duur sportschoolabonnement. Ik werk vijf dagen per week, van maandag tot en met vrijdag en van 9.00 tot 14.30 uur. Ik heb een parttime dienstverband.”

» *We zijn allemaal gelijk en lijken soms wel een familie* «

Het team waarin ze werkt bestaat uit acht postbodes. “Het is best bijzonder dat onze groep uit vier vrouwen en vier mannen bestaat. De onderlinge sfeer is heel goed en we helpen elkaar altijd. Als je in tijdnood komt, kun je iemand bellen. Dat gaat over en weer.” Wat vindt ze leuk aan het werk? “Je hebt collega's, maar tegelijkertijd heb je de vrijheid om je eigen werk alleen te doen. En je bent veel buiten. Je kunt ook altijd bij de leiding terecht. Laatst had ik een gesprek in Santpoort en het was makkelijker om na mijn werk door te fietsen met de dienstfiets. Dat heb ik even besproken en ik mocht de dienstfiets toen een keer mee naar huis nemen. Wel achter slot en grendel natuurlijk!”

De sfeer bij Business Post is bijna familiair te noemen. “Een groot deel van de mensen is met elkaar bevriend via Facebook. We zetten er leuke foto's op en vertellen het aan elkaar als er iets is gebeurd tijdens het werk in de wijk. We zijn allemaal gelijk en lijken soms wel een familie. Eens per jaar wordt er een barbecue georganiseerd. Door omstandigheden kon ik daar deze keer helaas niet bij zijn.”

De Bomenbuurt vindt ze een hele fijne wijk om te werken. “Omdat ik er elke dag kom, bouw je een band op met sommige mensen. Het is een gezellige volksbuurt en de mensen zijn recht voor zijn raap. Ik houd ook van honden en die zijn daar veel. Ze komen naar je toe voor een aai over hun bol. En ja, ik krijg weleens een kop koffie aangeboden.” Aan het einde van het gesprek zie je dat Sylvia werkelijk popelt om weer aan het werk te gaan. De zon schijnt vandaag en haar wijk wacht.



Geslaagde Fitdag

In 2016 is voor de eerste keer een Fitdag voor de eigen medewerkers georganiseerd. Met de deelname van meer dan 400 medewerkers en tevreden reacties is deze geslaagd. De doelstelling is om medewerkers te stimuleren tot een fit leven. Goede voeding, bewegen, zo mogelijk stoppen met roken en voldoende ontspanning. Er was op 27 oktober een heel programma met informatie, adviezen en tips, maar ook met bewegen in roeiapparaten en gymen onder begeleiding van een sportinstructeur. Werkgever Paswerk kan natuurlijk op dit gebied informeren, organiseren en stimuleren. Het kan helpen als werkgever en collega's enthousiast zijn over bewegen, sporten, gezonder koken en eten, maar uiteindelijk moet elke medewerker zelf actie ondernemen. De Fitdag krijgt binnen het bedrijf in 2017 een vervolg met concrete projecten: (1) stoppen met roken; (2) bewegen en (3) meer gezonde producten in het kantine-assortiment.



Doorstroom: nog meer Paswerk-medewerkers buiten

Wij streven er binnen Paswerk na om de arbeidsvaardigheden van SW-medewerkers zoveel mogelijk te ontwikkelen, zodat het mogelijk wordt om onze medewerkers 'buiten' te laten werken. Dit is onze belangrijkste, maatschappelijke opdracht. Bovendien zien we in veel gevallen dat medewerkers door toegenomen werkplezier opbloeien op het moment dat ze niet meer op de traditionele werklocatie Cruquius werken. Dit doet zich voor, ondanks dat veel van onze medewerkers niet van veranderingen houden en zij oorspronkelijk enige weerstand hebben tegen wijzigingen in functies, locaties en collega's. De positieve ervaringen zijn heel motiverend en stimulerend.

In de afgelopen vier jaar (2012 tot 2016) is het percentage medewerkers in de beschutte omgeving gezakt van 34% naar 23,4%. Daarmee zijn wij het landelijke streefcijfer van een tweede van alle SW-medewerkers 'buiten' behoorlijk voorbij gestreefd. Het landelijke streefcijfer geldt voor de gehele branche (ca. 90 regionale bedrijven, zoals Paswerk) en wordt nog niet gehaald. In 2016 zakte het percentage medewerkers in de beschutte omgeving nog iets verder naar 22,7%. Dit is

gerealiseerd, ondanks dat er door een toenemende gemiddelde leeftijd een groeiende groep medewerkers is die moeite begint te krijgen met het werktempo en werkomstandigheden buiten. We vinden het belangrijk dat als het, vanwege afnemende arbeidscapaciteit niet langer 'buiten' gaat, medewerkers 'binnen' weer een plek te kunnen geven. Dit gebeurt met enige regelmaat.

In 2016 nam het aantal groeps- en individueel gedetacheerde medewerkers (inclusief begeleid werken) bij externe werkgevers met ruim 2,5%-punt toe van bijna 35% naar 37,5%. In vergelijking met bijvoorbeeld 2012 (toen 25%) is dit een toename van 12,5%-punt! Voor een grote groep medewerkers is het heel gewoon geworden om zelden of nooit meer binnen het Paswerk bedrijvencomplex in Cruquius te zijn. Bijzonder is dat in veel gevallen deze medewerkers zich ook geen "Paswerker" meer voelen, maar zich veel meer onderdeel voelen van het bedrijf waar ze werken.

7,2

werd in het recente Medewerker tevredenheidonderzoek (februari 2017) gegeven als gemiddeld cijfer voor de personele tevredenheid binnen Paswerk. Een lichte stijging ten opzichte van het laatste medewerkertevredenheid onderzoek in 2014. Met het cijfer 7,1 in 2014 scoorden we als Paswerk al beter dan het landelijk branchegemiddelde. Een mooi cijfer, dat laat zien dat het in de afgelopen periode over het algemeen goed en prettig werken is bij Paswerk.

Unit Beschut werken

Medewerkers die hard en ambitieus werken, maar die het moeilijk vinden zich te handhaven bij externe bedrijven, vinden hun plek bij beschut werken. Zij worden bij Paswerk begeleid door getrainde teamleiders waardoor zij in een ‘beschutte’ werkomgeving goed kunnen functioneren.

Stabiele werkomgeving

In een stabiele werkomgeving komen deze medewerkers het beste tot hun recht. Daarom is expres gekozen voor samenwerking met enkele grote opdrachtgevers voor langere tijd. Dit geeft regelmaat en structuur in het werkaanbod. Daarbij gaat het om het uitvoeren van duidelijke en overzienbare opdrachten, zoals het opvouwen van wasgoed.

Verandering in werk en aansturing geeft onrust. Dan kan weer leiden tot een hoger ziekteverzuim. Het wordt door deze medewerkers als prettig ervaren, wanneer zij weten wat hun dagelijkse taak is. Beschut werken is verdeeld in vier afdelingen: drie afdelingen met een grote werkgever en een afdeling met diverse kleine opdrachtgevers.

Drie nieuwe teamleiders

Tussen oktober 2015 en november 2016 zijn een nieuwe unitmanager en drie nieuwe teamleiders binnen de unit gekomen. Er is gekozen voor een andere opzet en indeling van de afdelingen met goede resultaten. Hoewel het aantal medewerkers daalt, is de totale omzet gegroeid en daar is iedereen trots op. Deze veranderingen hebben vooral te maken met verbeterde efficiency en meer aandacht voor de medewerkers en meer arbeidsvreugde.

Zeg eens goedemorgen

Wat een eenvoudig woord als ‘goedemorgen’ niet kan doen. Betrokkenheid bij medewerkers creëer je ook door ze te laten merken dat zij er toe doen. Door ze aandacht te geven en een praatje te maken. Met hun werk en door hun aanwezigheid doen ze ertoe binnen Paswerk. We zijn allemaal mensen en hebben de behoefte om opgemerkt te worden. Dat maakt een positief verschil in de beleving van medewerkers. Zeg je altijd goedemorgen. Ben je er een weekje niet? Dan worden jij en je ‘goedemorgen-groet’ gemist, let maar op!

Afdeling Was

Wasserij Newasco uit Heemstede verzorgt de was voor verzorgings- en ziekenhuizen. Op de wasafdeling wordt de was schoon en droog

aangeleverd. De was bestaat uit kleding en washandjes. In 2016 zijn er veranderingen doorgevoerd om slimmer en sneller te werken. De afdeling bestaat nu uit twee delen, waar de twee verschillende werkzaamheden worden uitgevoerd. Beide onderdelen staan onder leiding van een voorman of voorvrouw met aandacht voor de medewerkers. Alle kledingstukken zijn gecodeerd met een barcode en de naam van de bewoners. De kleding wordt gesorteerd en opgevouwen. Een tweede activiteit is het vouwen en stapelen van alle washandjes.

» *We zijn allemaal mensen en hebben de behoefte om opgemerkt te worden* «

Afdeling Bestek

KCS is een dochter van KLM die al het eten en drinken aan boord van de vliegtuigen verzorgt. In 2016 zijn we bij de onderhandelingen voor een nieuw contract uitgebreid met KCS in gesprek gegaan. Niet alleen om een goede prijs te krijgen, maar ook om logistieke en operationele verbeteringen voor te stellen. KLM wilde graag meewerken. Het contract is verlengd en de samenwerking is verbeterd. De werkzaamheden die wij voor deze werkgever verrichten zijn onder meer het sorteren van bestek en het inrollen van bestek in servetten. Ook prepareren we zogenaamde ‘wastebboxes’, kartonnen prullenbakken met plastic zak die worden gevouwen. In het vliegtuig worden de prullenbakken uitgevouwen en zijn in één handeling klaar voor gebruik.

Afdeling Secrid

Voor het bedrijf Secrid worden creditcardhouders geassembleerd. Werkelijk een prachtig product. Er passen zes pasjes in, die door de houder worden beschermd tegen ‘skimming’ (misbruik door een ander). Aan dit product worden hoge kwaliteitseisen gesteld en het eindproduct wordt grondig geïnspecteerd. Onze medewerkers worden dan ook speciaal getraind voor dit werk. We zijn er trots op om aan zo’n mooi product te mogen werken. Paswerk werkt aan dit project samen met collegabedrijf DZB in Leiden. Er is zoveel vraag naar de creditcardhouders dat Secrid in 2016 met 50% is gegroeid. Door slimmer te werken en de medewerkers bij dit veranderingsproces te betrekken zijn we in staat de groei te managen. Ook in 2017.

Maatschappelijk betrokken

Opdrachtgever Secrid kiest bewust voor een samenwerking met Paswerk en andere sociale ondernemingen. Ze betrekken onze medewerkers bij Secrid door aandacht. Ze geven bijvoorbeeld cadeautjes of ze komen langs om een film te laten zien. Mocht er al iets fout gaan, dan worden ze niet boos, maar helpen juist om het op te lossen. Ze laten zien dat ze de medewerkers waarderen.



Ziekteverzuim, nog steeds erg laag

In de periode van 2011 tot 2015 is het verzuim stapsgewijs gedaald van 15,1% naar 8,35%. Dit is gerealiseerd door een combinatie van duidelijke afspraken en veel aandacht voor de zieke medewerker. Daarmee zaten we landelijk in de top 5 van SW-bedrijven met het laagste ziekteverzuim. Voor 2016 was het speerpunt het korte (frequente) verzuim verder terug te dringen. Ten opzichte van andere SW-bedrijven lag het percentage kort (frequente) percentage bij Paswerk relatief hoog. In de korte leergang verzuim werd het voeren van verzuimgesprekken door de teamleiders met enthousiasme geoefend. Het bijna levensecht naspelen van situaties met externe acteurs werd door de teamleiders bijzonder gewaardeerd. Mede door deze training nam het kort (frequente) verzuim verder af.

Door toename van het aantal langdurig zieken steeg het verzuimpercentage over 2016 toch nog naar 8,8%. Overigens staan we met dit resultaat nog steeds in de landelijke top 5 van SW-bedrijven. Deze toename is concreet toe te schrijven aan de toename van het aantal medewerkers dat langdurig ziek is. Een gevolg van een ouder wordende populatie SW-medewerkers en relatief een vaak wat zwakkere gezondheid. Het langdurige ziekteverzuim is veel lastiger te beïnvloeden. We hebben besloten vanaf 2016 meer aandacht te gaan geven aan duurzame inzetbaarheid. We gaan dit concreet vormgeven door aandacht te geven o.a. tijdens het (repeterende) werk en tijdens de lunch in de kantine aan beweging en voeding. De in het najaar gehouden goed bezochte Fitdag was hiervan de startmanifestatie.

Het licht toegenomen verzuimpercentage past in het landelijke beeld. Het gemiddelde, landelijke verzuimpercentage steeg van 12,5% naar 12,8%. Een laag verzuimpercentage is meestal ook een indicatie van personele tevredenheid. Begin 2017 zullen we voor de derde keer een Medewerker tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. Kijkend naar het verzuimpercentage 2016 is de verwachting dat we opnieuw goede resultaten zullen behalen (zie ook hiernaast).



Interview

Erik ter Heide

48 jaar
Woont in Hoofddorp
Bij Paswerk sinds 1989
Werkt bij Unit Detacheren, werkgever Btac Solutions

Van oorsprong komt hij uit de horeca, zo is hij opgeleid en ook via Paswerk werkte hij in de horeca. “Vier jaar lang ben ik gedetacheerd geweest bij Gate Gourmet. Ik verrichte daar verschillende werkzaamheden. Ik stond in de keuken, hielp de maaltijden voor de vliegtuigpassagiers klaar te maken en deed dishwash erbij.” Na zijn baan bij Gate Gourmet heeft hij nog verschillende keren gesolliciteerd in de horeca, maar zonder resultaat. “Afgewezen worden is niet leuk. Op een gegeven moment ben je te oud geworden en dan kom je op een punt, waarop je iets anders moet gaan doen. Het kost even tijd, voordat je weet wat dat is.”

Momenteel is hij gedetacheerd bij Btac Solutions B.V., een bedrijf dat beveiligingscamera’s maakt. “Ik werkte zojuist met printplaatjes die in de camera’s komen. We assembleren alle componenten tot een complete camera. Dat moet wel goed gebeuren en daarom wordt de camera aan het eind van het proces gecontroleerd. Groepsdetachering is eigenlijk niets voor mij, want je moet veel rekening met elkaar houden.”

Erik ter Heide heeft zijn vizier nu op iets heel anders gericht en wel in de beveiligingsbranche. “Vorig jaar werkte ik als vrijwillige beveiligiger bij Bevrijdingspop en dat vond ik ontzettend leuk. Je komt veel in contact met mensen en moet alles in goede banen leiden. Wanneer er iets aan de hand is, moet dat aangepakt worden. Echt iets voor mij. Als er onrechtvaardigheid is, dan wil ik daar iets aan doen.” Erik kijkt uit naar zijn opleiding Beveiliging niveau 2, die op 14 april 2017 begint. Hij moet flink wat tijd steken in zijn omscholing, maar dat heeft hij er graag voor over. “Ik volg veertien weken theorie in Almere en mag de theorie meteen in de praktijk brengen. Tijdens mijn opleiding ben ik gedetacheerd in de bibliotheek in Amsterdam, vlakbij het Centraal Station.”

Hij heeft al een sollicitatiegesprek achter de rug en zijn kledingmaat wordt binnenkort opgenomen voor het maken van een perfect passend pak. Erik is een imposante man en heeft zijn postuur mee. Je kunt het je goed voorstellen dat hij als beveiligiger kan werken. “Ik houd van werken in wisselende diensten. De bibliotheek is dagelijks geopend van tien uur ’s ochtends tot tien uur ’s avonds. Als je avonddienst hebt, moet je ervoor zorgen dat alle bezoekers, inclusief de zwervers, het gebouw uit zijn. Na sluitingstijd blijf je tot de schoonmakers klaar zijn.” Dat het een uitdagende baan wordt, is wel duidelijk. “De openbare bibliotheek trekt dagelijks vijfduizend gewone bezoekers en daar komen in de examentijd waarschijnlijk vijfduizend studenten bij. Je kunt je voorstellen hoe druk dat is.”

» *We doen het goed met zijn allen.
Laten we dat vasthouden* «

Om voldoende tijd en energie aan zijn nieuwe baan en opleiding te kunnen besteden, geeft Erik andere bezigheden op. En volgens hem is dat besluit niet zonder tranen genomen. “Ik ben jarenlang actief geweest binnen de vakbond om op te komen voor de belangen van de werknemers van Paswerk. Het waren veertien jaren van actie voeren, waarvan het laatste jaar voor een nieuwe cao. Ik heb dat samen met een groep vakbondsleden binnen Paswerk georganiseerd. Het was een lange tijd, maar ik koester het voor altijd.”

Binnen Paswerk is hij al twaalf jaar actief in de ondernemingsraad. Hij is blij dat het goed gaat met Paswerk. “We zijn met elkaar uit een (financieel) dal gekomen en nu op een punt beland, waarop we kunnen zeggen: We doen het goed met zijn allen. Laten we dat vasthouden.” Nu wordt het tijd dat hij aan zijn toekomst denkt. “Je moet ook eens aan jezelf denken en aan andere vrijetijdsbestedingen. Ik houd van de natuur en rust. Ook heb ik een goede band met mijn zus, mijn ouders en de rest van mijn familie. Bij hen kan ik helemaal tot rust komen.” We wensen Erik veel succes toe met zijn nieuwe toekomstplannen.

Leuk Personeelsfeest

Eens in de twee jaar wordt een personeelsfeest georganiseerd. Om het betaalbaar te houden wordt dit evenement door eigen medewerkers georganiseerd en in het eigen pand gehouden. Ruim 300 medewerkers kwamen naar het feest op 29 september. Velen van hen waren smaakvol aangekleed. Na het welkomstwoord van directeur Cees Boon kon iedereen heerlijk eten bij de diverse buffetten. Er was Aziatisch eten, Arabisch eten, maar ook gezonde groenten en smoothies en natuurlijk ambachtelijk, Italiaans ijs. Daarna was er een gevarieerd programma met entertainment. Het feestthema was Hollands. Er waren optredens van ‘De meisjes met de wijsjes’ (vier zangeressen rondlopend optreden), van ‘Stijl Achterover’ (drie zangeressen op hoofdpodium), van de Damstampers (rondlopend dweilorkest), van ‘DJ Marco’ en als slotact Ivanildo Kembel (oud-deelnemer van Idols). Het laatste optreden werd direct al spannend door een korte geluidsstoring op een van de laptops van het techniekbedrijf. Maar dat werd gelukkig binnen enkele minuten opgelost. In de tussentijd zong Kembel live ‘a capello’; er viel geen stilte.... We kunnen terug kijken op een mooi personeelsfeest. Op naar de volgende in het najaar van 2018.





Interview

Een van de jongste medewerkers

Raymond Theunisz

23 jaar

Woont in Haarlem

Bij Paswerk sinds 2014

Werkt bij unit Grafisch & diensten, afdeling Catering

» *Contact met mensen vond ik in het begin best moeilijk* «

Op school kwam Raymond Theunisz niet tot zijn recht, maar toch behaalde hij enkele deelcertificaten voor het vmbo. MegaKids, een begeleidende organisatie hielp hem daarbij. Via een wachtlijst kwam hij bij Paswerk terecht, als een van de laatste nieuwe wsw-ers. Bij de afdeling Catering heeft hij het naar zijn zin. “Mijn eerste werkdag was eenendertig december 2014. Eerst werkte ik alleen in de kantine, maar nu werk ik ook in de centrale keuken. In de kantine kom je veel in contact met mensen en dat vond ik in het begin best moeilijk. Ik was een beetje verlegen, maar dat gaat steeds beter.”

In de kantine verricht hij verschillende werkzaamheden. “Soep opscheppen, snacks klaarleggen en serveerwagens met eten ophalen uit de centrale keuken. Bij de kassa help ik mensen om af te rekenen. We werken niet met los geld, je kunt bij ons pinnen.”

Is het niet moeilijk om met zoveel lekker eten te werken? Daar krijg je toch honger van? “Aan het eind van de week lunchen we samen, het kantine- en keukenpersoneel. Dan eten we het overgebleven eten op. Snacks neem ik eigenlijk nooit. Ik houd van pannenkoeken met stroop.”

Inmiddels werkt Raymond ook vaak in de centrale keuken en helpt hij om het eten te bereiden. Vandaag staat er bami op het menu en daarvoor heeft hij al de prei gewassen en gesneden. “Het leukste vind ik het om salades te maken, bijvoorbeeld couscoussalade. Dat lust ik zelf graag. Hoe je die maakt? Eerst wordt de couscous bereid. Als die klaar is, wordt hij in een grote witte bak gedaan. Daar komen bij: gesneden rode ui, kikkererwten of bonen, fetakaas, peterselie en bieslook of andere kruiden en gedroogde tomaat. Dat ga je doorscheppen tot een grote salade en dan vul je de bakjes.”

In de keuken stelt de voorvrouw het menu samen en zij verdeelt het werk. Volgens Raymond wijst het zich meestal vanzelf wat er moet gebeuren. “Soms vraagt ze me om broodjes klaar te maken of om te helpen met het warme eten. Ik werk in een team met ongeveer vijf collega’s die elkaar ook helpen.”

De collega’s hebben weleens een leuk uitje gehad, maar wanneer dat was, weet Raymond niet meer. Hij weet wel dat het heel geslaagd was. “Met alle mensen van de catering hebben we gebowld. Daarna gingen we eten. Er kwam een grillplaat op tafel en we konden ons eigen vlees en vis grillen.”

In het weekend kookt hij thuis voor zijn tweelingbroer en nog een jongen, waarmee hij samenwoont. “We wonen onder begeleiding in Haarlem-Noord. Dat gaat goed. Na mijn werk speel ik graag computerspelletjes en drie keer per week ben ik in de sportschool te vinden.”

Unit Techniek

Diversiteit in het werk

Bij Paswerk hebben we ervoor gekozen om zo veel als mogelijk is werksoorten op een goede manier open te houden. Er is bij ons bedrijf daarom nog steeds veel diversiteit in het werk. Dat is fijn voor de mensen, want zo vinden we voor bijna iedereen passend werk binnen Paswerk. Met de krimp is er een bewuste keuze gemaakt met welke opdrachtgevers we werken. Er is gekozen voor klanten met wie langdurige contracten kunnen afsluiten. De afdeling Metaal is, na de brand in april 2016, in afgeslankte vorm verder gegaan. We hebben steeds minder mensen en daar moeten we het werkaanbod op aanpassen.

Rust op de werkvloer

In de praktijk betekent dat: meer werken aan grote opdrachten en minder kleinere opdrachten tussendoor. Dat heeft positief uitgedaakt. Mensen weten beter wat hen te wachten staat en zij zijn verzekerd van werk. Daardoor is er meer rust gekomen op de werkvloer.

» *Donderdagmiddag is bij IJmuiden Metaal uitgeroepen tot vismiddag* «

Een voorbeeld is het nieuwe vierjarige contract met VRS (voormalig Vialis) voor het maken van de klassieke verkeerslichten, of zoals ze het bij VRS noemen de ‘verkeerslantaarns’. De behuizing van schakelkasten is daar een onderdeel van. Verder zijn de producten heel divers. Voor het bedrijf Keramikos worden frames voor ovens gemaakt en voor de uitvaartgroothandel kistkoelers.

Donderdagmiddag, vismiddag!

Geregeld een visje eten, is gezond en lekker. De medewerkers van Metaal in IJmuiden zitten natuurlijk dicht bij de visafslag. Donderdagmiddag is daarom uitgeroepen tot vismiddag. Hoe dat gaat? Iemand neemt de bestelling op, de vis wordt gehaald en samen genieten de collega’s van hun verse vis. Niet alleen lekker, maar ook gezellig.

Fietsassemblage

Begin 2016 heeft het fietsdepot een nieuwe vaste plek gekregen binnen de muren van Paswerk. De afdeling heeft in de loop van het jaar vorm gekregen. Onder begeleiding van vijf vaste medewerkers leerden ook vijf stagiaires in de praktijk hoe je fietsen opknapt en verkoopklaar maakt. Sociaal gezien is dit een heel mooi initiatief. Paswerk biedt de mogelijkheid om stage te lopen en daar wordt ook graag gebruik van gemaakt.

Wielwerk

Hier is het ‘business as usual’ en dat is eigenlijk heel prettig voor de mensen die daar werken. Al het onderhoud en de reparaties van rolstoelen en scootmobielen wordt bij Wielwerk voor het bedrijf JenS Beenhakker uitgevoerd. JenS werkt in opdracht van de gemeente Haarlem (Wmo).

Hoog Japans bezoek

Onze klant Plugwise levert onder andere slimme energiemeters en thermostaten aan een Japans miljardenbedrijf. Wij assembleren deze producten en doen softwareaanpassingen. Zoals iedereen weet, staat Japan bekend om het leveren van kwaliteitsproducten. Zij wilden met eigen ogen zien hoe wij binnen Paswerk aan deze kwaliteitseisen voldoen. Een bijzonder zware Japanse delegatie heeft ons bedrijf daarom zelf bezocht. Zelfs de ‘grote baas’ was meegekomen. Onze kwaliteitscontrole is met de Japanners doorgenomen en zij waren zeer tevreden over onze werkwijze. Die was zelfs zo goed dat ze in 2017 de jaarlijkse controle overslaan.



Unit Detacheren

Meer dan 300 medewerkers van Paswerk waren in 2016 gedetacheerd bij andere bedrijven. Daarvan ging de helft zelfstandig naar hun werkgever en de andere helft in groepsverband naar grotere werkgevers. Onder meer bij Spaarnelanden werkt een hele grote groep medewerkers. In Schalkwijk werken bij kringloopwarenhuis Snuffelmug ongeveer vijfendertig medewerkers. De perfecte plek voor Haarlemse muggen om even rond te snuffelen.

Sociaal standpunt

Ongeveer de helft van alle gedetacheerde medewerkers vindt individueel een werkplek bij een bedrijf. Verreweg de meeste bedrijven doen dit vanuit een sociaal standpunt. Daarbij dragen ze geen risico bij ziekte van de werknemer en wanneer er geen werk meer is, geldt een opzegtermijn van een maand.

Topdrukte

2016 was een topjaar. Groepsdetachering is meer afhankelijk van de markt dan individuele detachering en daar was dit jaar veel vraag naar. Van augustus tot december was het zo druk dat we niet wisten waar we “de handjes vandaan moesten halen”. Het is geweldig om zoveel gemotiveerde mensen een geschikte werkplek te kunnen geven.

Een goede match

Als zowel werknemer als werkgever blij zijn met een plaatsing, dan is er een goede match gemaakt. We onderzoeken ook altijd of een match klopt. Het mooiste is het wanneer mensen zich daar kunnen ontwikkelen en echte stappen vooruit maken.

Ontwikkelklas

Met het oog op ontwikkeling van mensen is al in 2015 begonnen met een ronde te maken bij beschut werk. Er is gekeken naar hun talenten, motivatie en mogelijkheden. Daar zijn vijftientig medewerkers uit gekomen, die samen in een ontwikkelklas zijn geplaatst, gescheiden van de afdeling. Er is een teamleider vrijgemaakt voor extra begeleiding. Uit deze klas zijn onverwachte verrassingen gekomen. Door medewerkers extra te trainen en coachen of door het volgen van een opleiding is het overgrote deel van deze medewerkers doorgestroomd naar bijvoorbeeld Post, Groen en Detacheren. Medewerkers kunnen soms meer dan ze zelf denken. Bij Paswerk doen we er alles aan om mensen zich te laten ontwikkelen, waardoor ze het nog meer naar hun zin hebben. Dat wordt ondersteund met een laag ziekteverzuim.

» Medewerkers kunnen soms meer dan ze zelf denken «

Alle gedetacheerde medewerkers bij elkaar

14 december 2016 was een feestdag. Alle gedetacheerde Paswerk medewerkers kwamen voor de jaarvergadering bijeen in de hoofdvesting in Cruquius-Oost. Sociaal gezien was dit het hoogtepunt voor iedereen. Het was een weerzien van collega's. Als thema was gekozen voor binding en betrokkenheid en dat was te zien. De onderlinge sfeer zat er bijzonder goed in.

Petje op, petje af

Maandenlang is er door velen hard gewerkt om deze feestdag mogelijk te maken. Ter verhoging van de feestvreugde was echt alles uit de kast getrokken. Legendarisch was het spel 'Petje op, petje af' dat voor deze gelegenheid met kerstmutsen werd gespeeld. Allerlei vragen, waarbij de medewerkers als antwoord hun muts wel op niet op moesten laten, zorgden voor veel hilariteit.

Er waren stoelen gehuurd en de cateringcollega's verzorgden de hapjes, de drankjes en voor iedereen een heerlijke oliebol. Als klap op de vuurpijl werden er confettikanonnen 'afgevuurd'. Het was duidelijk te merken dat er veel liefde is gestopt in het organiseren van dit feest. Aan het einde ging iedereen met volle handen (het kerstpakket) en een goed gevoel naar huis.



Integriteit en ongewenste omgangsvormen

Belangrijk is dat Paswerk een veilige omgeving is voor al onze medewerkers. De spelregels hierover hebben wij vastgelegd o.a. in de voor alle medewerkers van Paswerk geldende Integriteitscode, maar ook in regelingen als de Klachtenregeling seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie en geweld. Recent bezoek van de Arbeidsinspectie heeft aangetoond dat we onze zaken op dit vlak op orde hebben. Helaas zijn incidenten nooit uit te sluiten. Om zo laagdrempelig en zo vroeg mogelijk signalen over mogelijke incidenten op te pakken, hebben we twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. In hun jaarverslagen geven zij aan dat er in 2016 totaal 14 meldingen van (seksuele) intimidatie en pesten waren en dat deze situaties in goed overleg met en naar tevredenheid van betrokkenen zijn opgelost. Geen enkele melding leidde tot een formele klacht. Op een omvang van het bedrijf met bijna 1.000 medewerkers lijken deze cijfers niet zorgwekkend, maar elke melding is er één teveel. In 2017 zullen we (ook op advies van de vertrouwenspersonen) in de diverse werkoverleggen opnieuw aandacht besteden aan ongewenste omgangsvormen. Het beleid is helder: wij willen en tolereren binnen Paswerk ongewenst gedrag niet.



De twee interne vertrouwenspersonen: Chantal van 't Woud en Sjaak Bulters.



Interview

Sevilay Aynaoglu

50 jaar
Woont in Haarlem
Bij Paswerk sinds 2004
Werkt bij unit Beschut werken, afdeling Was

Ze oogt verlegen, maar is dat absoluut niet. Sevilay praat vanuit haar hart over wat zij heeft meegemaakt en hoe ze in het leven staat. Ze heeft een onstabiele jeugd gehad. “Ik was bijna twaalf jaar toen ik naar Nederland kwam. De basisschool heb ik in Turkije afgemaakt en daarna ben ik tot mijn twintigste thuis gebleven. Mijn ouders zijn gescheiden toen ik nog jong was. Ik ging bij mijn oma wonen, die lief was, maar wel streng. Mijn vader hertrouwde en ik ben bij hem en mijn stiefmoeder gaan wonen. Zij kregen samen twee keer een tweeling en ik bleef thuis om haar te helpen met mijn vier halfzusjes. Ik ging veel met ze naar buiten en op straat leerde ik heel snel de taal.”

Toch durfde ze lange tijd niet zoveel te praten. “Ik ben door mijn oma streng opgevoed en in het begin kende ik de taal niet goed. Dertien jaar geleden ben ik bij Paswerk komen werken. Hier heb ik cursussen gevolgd en Nederlands lees-, schrijf- en taalvaardigheden geleerd. Sinds die tijd is mijn woordenschat groter en praat ik heel veel.”

Ze was negentien jaar toen ze met haar man trouwde. “We hebben twee leuke en gezonde kinderen gekregen. Ze zijn al volwassen. De oudste is een meisje van achtentwintig jaar en de jongste een jongen van drieëntwintig jaar. Allebei de kinderen volg(d)en een hbo-opleiding. Onze dochter is al getrouwd en werkt in een leidinggevende functie. Onze zoon zit nog op school en woont thuis. Ik leef echt voor mijn kinderen en doe alles voor ze.”

Werken doet ze op de afdeling Was van Paswerk. Haar werkzaamheden bestaan grotendeels uit het opvouwen van schoon wasgoed voor bejaarden- en verzorgingstehuizen. “We krijgen ook was van Sein, dat vlakbij Paswerk zit. Onze opdrachtgever is Wasserij Newasco. Naast het opvouwen van de kleding, sorteert ik was en verdeel ik was over de tafel. Waar ik heel goed in ben, is het netjes in de kar leggen van de verschillende soorten wasgoed. Dat bestaat meestal uit nachtkleding en ondergoed.”

» Als het aan mij ligt, blijf ik hier altijd werken «

Ze vindt het heel gezellig op haar afdeling. “Ik heb met iedereen een goed contact en ben zelf ook aardig tegen iedereen. Soms heb ik last van mijn arm of rug en dan vraag ik om hulp. Maar niet de hele tijd aan dezelfde persoon. Als het goed met me gaat, dan help ik anderen. Ik kan heel snel sorteren en ben goed in het indelen van de waskarren.”

Vorig jaar waren er veel feesten te vieren, zowel op hun afdeling als bij Paswerk. “We hadden iedere maand wel iets: veel jubilea en iemand die met pensioen ging. Met drie afdelingen zijn we bij Theehuis Cruquius geweest. Dat was heel leuk en we hebben zelfs nog met elkaar gedanst. Ja, ik danste ook! Er was hier in het Paswerk gebouw ook een feest vorig jaar, met eten en drinken en alcohol. Nee, ik heb niet gedronken, maar dat mag wel hoor. Mijn vader was daar wel heel vrij in. Jammer genoeg leeft hij niet meer. Hij was een hele lieve man en gek op kinderen.”

Stilzitten is er volgens Sevilay niet bij op de afdeling Was. “Wij hebben altijd werk. Als er niet genoeg was is, dan helpen we onze collega’s met werkzaamheden voor de KLM of Secrid. Wel gewoon hier op onze eigen afdeling. Als het aan mij ligt, blijf ik hier altijd werken.”

600 Bezoekers bij Open dag

De Open dag van Paswerk in Cruquius-Oost heeft op 21 mei maar liefst 600 bezoekers getrokken. Dat is ruim 100 meer dan bij de vorige editie in 2014. Jong en oud uit de regio’s Haarlem en Haarlemmermeer bezochten ons bedrijf. Er was van alles te zien en te doen. Ruim 180 medewerkers waren in touw om hun werk en hun producten te laten zien. Er waren veel demonstraties en presentaties van de Paswerk bedrijven, waaronder Schoonmaak, Fietsassemblage, Post, Groen en Grafisch. Ook zusterbedrijven Werkdag (dagbesteding) en Werkbedrijf Haarlem (kringloop) presenteerden zich. Voor kinderen waren er leuke activiteiten, zoals een ontdekkingsstocht, proefrijden op een scootmobiel, schminken, op de coverfoto en ansichtkaarten kleuren. Het publiek was erg gevarieerd. Naast familie, vrienden en kennissen van Paswerk medewerkers waren er veel particulieren uit de omgeving, professioneel belangstellenden en zakenrelaties van Paswerk. De Open dag vindt sinds 2012 elke twee jaar plaats. De volgende editie is voorlopig gepland in het voorjaar van 2018.



Arbeidsomstandigheden & veiligheid

Arbeidsomstandigheden zijn de fysieke, sociale en psychologische voorwaarden waaronder medewerkers hun werk kunnen verrichten. Deze arbeidsomstandigheden zijn vastgelegd in wetten en in 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, zowel binnen als buiten de muren van Paswerk. Het belang van de medewerker staat voorop bij de inrichting van de werkplek en bij de uitoefening van het werk.

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)
In 2012 en 2013 zijn voor alle afdelingen van Paswerk, de Risico Inventarisatie & Evaluatierondes gelopen. In 2016 zijn RI&E-rondes gelopen voor de afdelingen die zich buiten de locatie Cruquius bevinden. De RI&E-rapporten zijn door de kerndeskundige beoordeeld en de unitmanagers zijn met het bijbehorende plan van aanpak aan de slag gegaan.

Bewustwording van veilig werken
De toolbox is daar een aansprekend voorbeeld van. Het is een gereedschapskist met onderwerpen, waarbij telkens een specifiek onderwerp in ongeveer tien minuten wordt uitgelicht. Zoals: Hoe ga je om met een bladblazer? Of hoe kun je het beste tillen zonder rugklachten te krijgen? Bij Post is er extra aandacht voor

verkeersveiligheid, want er wordt dagelijks deelgenomen aan het verkeer. Onze postbodes en koeriers verplaatsen zich per fiets, bromfiets of auto en dat moet veilig gebeuren. Dat geldt ook voor de chauffeurs bij Groen. De toolbox wordt vaak ingezet als onderdeel van het werkoverleg.

Voor 2017 staat een update van de ronde op de locatie Cruquius in de planning.

Verschuiven/verhuizen
Ook in 2016 hebben een aantal interne verhuizingen plaatsgevonden, waarbij direct van de gelegenheid gebruik werd gemaakt om de inrichting van de nieuwe werkplek aan de wensen van de gebruikers aan te passen en te laten voldoen aan richtlijnen van arbo en ergonomie.

De brand op de locatie Industriestraat in IJmuiden maakte het noodzakelijk om de bedrijfsvoering op een andere locatie voort te zetten. Bij de keuze van de nieuwe locatie is bij de inrichting van de locatie ook met de Arbo-eisen en -wensen rekening gehouden.

Arbeidsinspectie
Paswerk heeft in 2016 geen controlebezoek gehad van de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie).

Arbeidsongevallen
In 2016 zijn er zes arbeidsongevallen geregistreerd. Dit is een afname ten opzichte van 2015, waarin twaalf ongevallen zijn geregistreerd. In 2016 hebben,

net als in 2015 en 2014, gelukkig geen zware arbeidsongevallen plaatsgevonden waarvoor een meldingsplicht aan de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) verplicht is.

Goed opletten tijdens je werk voorkomt ongelukken
We vinden ieder ongeval er één te veel en voorkomen is beter dan genezen. Daarom zijn de ongevallen geanalyseerd en zijn daaruit voortvloeiende verbeteringen en preventieve maatregelen doorgevoerd. De reden voor ongelukjes als een tak in het oog of struikelen, zijn vaak te wijten aan nonchalance en onachtzaamheid. Een ongeluk zit in een klein hoekje en oplettendheid is geboden.

Werkplekonderzoeken, het belang van goed zitten
Op verzoek van de werkleiding of van de bedrijfsarts heeft de Arbocoördinator werkplekonderzoeken uitgevoerd bij individuele medewerkers. Daarbij werden de werkplek en de werkhouding beoordeeld.

Tafels en stoelen zijn opnieuw ingesteld, er is zitinstructie gegeven en soms was het nodig om een, op de medewerker afgestemde, stoel te bestellen. Ook zijn er weer nieuwe standaard werkstoelen aangeschaft. Een goede werkhouding is voor iedereen belangrijk, of je nu binnen of buiten de muren van Paswerk werkt.

Gevaarlijke stoffen
Er is een start gemaakt met het inventariseren van de bij Paswerk aanwezige gevaarlijke stoffen. Gevaarlijke stoffen die niet meer

werden gebruikt zijn opgeruimd. We werken aan een beschrijving van de gevaarlijke stoffen met daarbij de te nemen maatregelen voor en tijdens het gebruik van die stoffen.

Bedrijfshulpverlening (bhv)
Onder bedrijfshulpverlening wordt verstaan de assistentie door hiervoor opgeleide medewerkers in geval van een ongeval of van brand. Paswerk heeft een aantal medewerkers opgeleid voor de bhv-taak en jaarlijks worden deze medewerkers bijgeschoold. Ook worden er jaarlijks ontruimingsoefeningen gehouden.

Trots op geslaagde ontruimingsoefeningen
In 2016 zijn twee ontruimingsoefeningen gehouden, waarvan één oefening samen met de brandweer en met professionele waarnemers namens de brandweer. Beide oefeningen zijn goed verlopen en de waarnemers waren onder de indruk van de discipline van betrokken medewerkers en de wijze waarop de ontruiming snel en effectief werd uitgevoerd. Daar kunnen we met zijn allen trots op zijn.

Hoe verloopt een brandoefening eigenlijk?
Het Paswerkgebouw is verdeeld in tien zones en we hebben in totaal dertig bhv'ers. Een brandoefening wordt per zone gehouden en is vooraf bekend bij het hoofd BHV Paul Voss en soms bij de bhv'ers. Wanneer hij de alertheid van de bhv'ers wil toetsten, is het ook voor hen een verrassing. In overleg met het hoofd bhv drukt iemand de rode alarmknop in en de sirene gaat af.

De semafoon (pieper) van de bhv'er krijgt een melding en hij/zij komt meteen in actie. Hij loopt naar de rode kast, opent het slot, pakt de portofoon, meldt zich en hoort zijn instructies. Zijn eerste prioriteit is het ontruimen van de zone. Hij brengt de mensen in veiligheid en sluit de deuren. Dit is om te voorkomen dat de giftige rook zich door het gebouw verspreidt. Daarna laten we het over aan de professionele krachten van de brandweer.

Bij een oefening wordt de brandweer niet gewaarschuwd. Bij een echte brand gaat er automatisch een melding naar de brandweer in Hoofddorp die binnen zes minuten op de stoep staat.

Wat te doen bij brand?
Constaateer je brand? Druk zo snel mogelijk op de rode knop van de brandmelder en de sirene gaat af. Luister naar de instructies van de bhv'er en volg deze op.

Praktijkverhaal Werken voor Artsen zonder grenzen

Tussen alle opdrachten die Paswerk Techniek voor diverse opdrachtgevers uitvoert, zat er in 2016 ook een met een bijzonder aspect. Opdrachtgever GLA heeft bacteriedodende lampen ontwikkeld. Deze worden door de hulporganisatie Artsen zonder grenzen gebruikt in medische ruimten in tal van ontwikkelingslanden. De artsen op locaties in landen in het Kaukasus gebied (Armenië, Azerbeidzjan en Georgië) worden door deze lampen beschermd tegen ziekteverwekkende bacteriën. Paswerk Techniek assembleert de diverse onderdelen tot lampen. In dit geval geen gewone lampen, maar lampen met een bijzondere functie. Onze medewerkers zijn er trots op dat ze hier aan mogen werken.





Interview

Een van de oudste medewerkers van Paswerk

Ed Christiaans

64 jaar
Woont in Haarlem
Bij Paswerk sinds 1971
Werkt bij unit Detacheren, werkgever Spaarnelanden

» Ik vind het werk leuk, het is licht werk en je bent lekker buiten «

Door zijn collega's werd hij een beetje opgejut, omdat hij een interview kreeg. "Ed, je zult wel zenuwachtig zijn?" zeiden ze. Maar het valt hem alles mee en hij vindt het juist leuk.

Met in totaal 45 dienstjaren behoort Ed tot de oudste werknemers van Paswerk. Zijn eerste werkplek was vlakbij de Botermarkt, een voormalig tuchthuis dat een werkplaats werd. "Dat weet ik nog goed. Ik ben op maandag 8 november 1971 begonnen als jongen van 19 jaar. Ik werkte in de metaal en mijn werk bestond uit stampen. Met verschillende machines maakten we onderdelen in diverse vormen en maten. Bijvoorbeeld deurringen voor stoplichten."

Vijfendertig jaar heeft hij bij Metaal gewerkt en op verschillende plekken. "Precieze data weet ik niet meer, het is allemaal zo lang geleden. Een leuke werklocatie was langs het Spaarne in Schalkwijk, waar je nu dat pontje hebt. Dat was een mooie plek en veel collega's woonden in de buurt. Ik woon in de Boerhaavewijk, dus het was dichtbij."

Welke veranderingen heeft hij bij Paswerk voorbij zien komen? "In het begin heette het bedrijf WZK (Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland). Ik heb tijdens mijn werk goede en slechte periodes gekend, maar echt grote veranderingen zijn er niet geweest. Vroeger hadden we een Paswerk Krant, maar die is er niet meer. Dat is best jammer."

Door een reorganisatie moest Ed weg bij Metaal. In het begin vond hij dat wel moeilijk. "In het begin miste ik mijn collega's van Metaal heel erg. Je denkt aan ze en vraagt je af hoe het met ze gaat. Het is niet makkelijk om contact te houden. De meeste van hen rijden geen auto en ik ook niet."

Ed kwam bij Groen terecht en ondanks zijn gevorderde leeftijd volgde hij verschillende cursussen. "Ik wilde graag blijven werken en heb een cursus schoffelen en maaien gevolgd. Daarna nog een cursus werken met een bosmaaier, die werd gegeven door een teamleidster. Als je met een bosmaaier werkt moet je het verkeer om je heen goed in de gaten houden. Je werkt met een beschermkap op je hoofd. Met een groep mensen moesten we dat in de praktijk laten zien. De voorman zei: 'Ed, ik wil jou wel eens met de bosmaaier zien maaien.' Nou, dat ging prima en ik slaagde voor de cursus."

Maaien is zwaar werk. Zijn ouderdomssuikerziekte zorgt ervoor dat hij het iets rustiger aan moet doen. Ed werkt nu gedetacheerd bij Spaarnelanden in een wijkteam met een groep leuke collega's. "We hebben een vaste route in Schalkwijk, die we iedere dag langsgaan en waar we het zwerfvuil weghalen. 's Morgens beginnen we bij de Molenplas en daarna gaan we naar het gebied bij de Jumbo. Om half tien drinken we koffie. Ik vind het werk leuk, het is licht werk en je bent lekker buiten. Vooral 's zomers is het heerlijk. Dan gaan we het hele Molenpark door, want dan komen er dagelijks veel mensen."

Vanaf zijn eenenzestigste werkt hij al niet meer op vrijdag. "Dat was in verband met mijn leeftijd. Ik ben nu echt aan het afbouwen, want volgend jaar mei ga ik met pensioen. Vanaf donderdagmiddag half een ben ik vrij en daardoor heb ik een heel lang weekend."

Zijn vrouw blijft nog even doorwerken en Ed is niet van plan om achter de geraniums te gaan zitten. "Er is genoeg te doen; boodschappen doen of met ons hondje wandelen. En ik weet dat weinig mannen van winkelen houden, maar ik vind het gezellig om samen met mijn vrouw te winkelen. Of achter de computer een kaartspelletje doen of op Facebook kijken."

Unit Operationele support

In september 2015 is begonnen met het samenvoegen van ondersteunende bedrijfsonderdelen. In 2016 is dit doorgezet. Waar afdelingen voorheen gedecentraliseerd waren, vormen ze nu één unit Operationele support. Deze verandering was noodzakelijk, omdat we met steeds minder mensen hetzelfde werk verrichten. De medewerkers bij Operationele support kunnen ook op de reguliere arbeidsmarkt werk vinden, behalve de medewerkers die in het magazijn (op de vloer) werken.

Inkoop

Inkoop gaat om behoorlijke bedragen en daarom wordt contractbeheer nog beter opgepakt. Dit gebeurt onder andere door vanuit de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie (Cedris) mee te doen aan aanbestedingen. We moeten ervan af dat mensen in de auto stappen om iets bij de Action te kopen. Dat lijkt misschien goedkoop, maar het is niet efficiënt, want dat kost veel arbeidstijd en het is kwalitatief niet altijd goed genoeg. We willen ons hiervan bewust zijn.

Accountmanagement

Het onderhouden van werkgeverscontacten en het verlengen van contracten blijven belangrijk. Doordat het aantal medewerkers daalt, kijken we steeds meer naar de netto toegevoegde waarde bij het

aannemen van werk. In 2016 was er een bepaalde periode meer werk nodig bij Grafisch. Daarvoor is een commerciële actie opgezet (direct mailing, nabellen en verkoopgesprekken). Hoewel de accountmanagers hun specifieke branches hebben, wordt er steeds meer samengewerkt.

Werkvoorbereiding

We optimaliseren de werkprocessen. In de praktijk betekent dit dat mensen breder inzetbaar moeten worden. Een goed voorbeeld is de functie van administratief medewerker die geschrapt is. Het administratieve werk maakt nu onderdeel uit van de functie werkvoorbereider. Dat vergt aanpassing van de mensen. Door onnodige stappen uit de processen te halen proberen we deze te versimpelen, zodat de werkzaamheden minder tijd kosten.

Magazijn

Alles binnen het magazijn gaan we nog iets beter organiseren. Het belangrijkste is het inventariseren en opnieuw indelen van het magazijn. Spullen waar niets mee gebeurt, moeten een andere bestemming vinden. We gaan de spullen neerzetten waar ze horen en afspraken maken met de units. Dat geldt ook voor klanten die hier hun spullen neerzetten. Het magazijn moet logisch ingedeeld, ordelijk en overzichtelijk zijn.

Teambuilding

Samenwerken, dat was het thema voor een geslaagde teambuildingsmiddag. De collega's, verdeeld in mannen en vrouwen, werden in een heuse 'escaperoom' opgesloten. Best spannend als de deur achter je in het slot valt. De opdracht was om binnen een uur een puzzel op te lossen. Door samen te werken en elkaar te helpen, zou dit mogelijk moeten zijn. Helaas slaagden alleen de mannen erin de puzzel te kraken en de escaperoom te verlaten. 's Avonds werd er heerlijk gegeten bij leerbedrijf Restaurant De Ripper, een van de locaties van zusterbedrijf Perspectief Leerwerkbedrijven voor jongeren.

» Stappen maken is veranderen en laten zien dat het mogelijk is «

Toekomst

De relatief jonge unit heeft plannen om de bedrijfsprocessen te versimpelen, door alle onnodige stappen eruit te halen. Veel zaken gaan, zoals ze al lange tijd gaan, dat is menselijk. Stappen maken is veranderen en laten zien dat het mogelijk is. We stimuleren medewerkers binnen Operationele support om zelf meer initiatief te nemen.





Interview

Erwin van der Weerd

37 jaar
Woont in Bennebroek
Bij Paswerk sinds 2000
Werkt bij unit Groen & Schoonmaak, afdeling Groen

Medewerker Groen Erwin van der Weerd valt meteen maar met de deur in huis. “Net als Bill Gates heb ik autisme. Rust is belangrijk, daarom werk ik vier dagen. Vroeger werkte ik vijf dagen, maar dat werd teveel voor me. Ik werk tot vier uur en dat kan vijf minuten later worden, maar dan ga ik naar huis. ’s Avonds ga ik lekker op de bank hangen en tv kijken. Ik hoef niet te sporten, want ik heb de hele dag beweging.”

Hij heeft wel meegedaan met de Fitdag. “Ik heb geroeid en was daar heel erg goed in. Er werd veel verteld over gezond eten. Ik woon in Bennebroek onder begeleiding, maar dat zijn maar twee uren per week. Ik ben heel erg zelfstandig. Sinds anderhalf jaar woon ik in mijn eigen appartement en hoef ik geen wc en badkamer meer te delen met anderen. ’s Avonds eten we samen, een beetje reuring is wel gezellig. We eten gezond.”

Hoewel het nu heel goed met hem gaat, is hij een periode van een paar jaar geleden duidelijk nog niet vergeten. “Ik werk zeventien jaar bij Paswerk en na vijftien jaar ging het steeds slechter met mij. Ik kreeg veel te veel prikkels binnen, doordat ik steeds op andere plekken moest werken. En meerijden in een auto ging ook niet goed. Dan voelde ik me niet lekker worden, echt heel vervelend.”

Hij heeft gelukkig niet ziek thuis gezeten. Het is binnen Paswerk tijdig onderkend dat het niet goed ging met Erwin en vanaf die tijd werkt hij alleen nog maar op het Paswerk terrein in Cruquius. “Het is hier heel erg groot, wel veertig hectare. Er is veel werk te doen, maar het is ook belangrijk om pauzes te nemen. Af en toe moet ik afgeremd worden door mijn collega’s, anders ga ik te hard. Je gezondheid is heel belangrijk en je moet het werk afwisselen.” Zijn collega’s zien ook dat het goed met hem gaat. “Dat zeggen ze tegen me. Ik vind ook dat het heel goed gaat. Ik ga weer met veel plezier naar mijn werk en wil dat altijd blijven doen. Voor mij geen werk in een drukke stad als Amsterdam. Teveel prikkels.”

Heggen snoeien is werk dat echt bij hem past. “Ik ben lang en kan overal goed bij. Verder schoffel ik. Dat moet je op een bepaalde manier doen, anders haal je niet al het onkruid weg. Dat heb ik allemaal geleerd. En je moet het afwisselen met harken, anders is het te eentonig werk. Als het heel erg warm is, wel dertig graden, dan verbrandt het onkruid. En als het warm is moet je jezelf wel insmeren, anders verbrand je zelf ook.”

» Net als Bill Gates heb ik autisme «

Erwin heeft cursussen gevolgd om zijn werk goed en veilig te kunnen doen en het is duidelijk dat hij goed heeft opgelet. De veiligheid van jezelf en anderen gaat voor alles. “Dat begint al als ik op de fiets naar mijn werk ga. Je moet goed uitkijken in het verkeer. Vanochtend was het mistig en dan vind ik het lastig. Je ziet bijna niets, maar ik heb toch doorgezet.”

Inmiddels schijnt de zon en is het lekker warm. “Je voelt dat het voorjaar wordt en dan houd ik ervan om buiten zijn. Wat ik het leukste vind aan het werk? Mijn collega’s! We maken geintjes en praten over sport, voetbal en Formule 1 met Max Verstappen. Dat begint bijna weer.” De klok gaat richting vier uur en Erwin is bijna klaar met werken. Hij begeleidt me richting de uitgang en loopt een stukje mee. Daar ziet hij de fiets van zijn teamleider Gerrit Koolmees staan. Van Erwin moet ik hem als interviewer natuurlijk nog even de hand schudden.....

Grote brand bij IJmuiden Metaal



We kunnen er in het Sociaal jaarverslag over 2016 helaas niet om heen. Op 27 april werd het hele bedrijfspand van IJmuiden Metaal door brand verwoest. Gelukkig was het op Koningsdag en ’s avonds, dus er waren geen mensen in het pand. De materiële gevolgen van de brand waren heel groot. Er kon niet meer gewerkt worden, er was heel veel schade en veel machines waren defect of verwoest. We konden een behoorlijke periode niet werken voor onze opdrachtgevers. Het leverde ook heel veel gedoe op met eigenaar, overheden en verzekeraars. Het was echt een heel ongelukkige periode in ons bedrijf. Voor de medewerkers van IJmuiden Metaal konden we gelukkig binnen moederbedrijf Paswerk direct vervangend werk aanbieden. Inmiddels is een nieuw bedrijfspand gevonden (zie hieronder) ingericht en in gebruik genomen. Er wordt weer met plezier gewerkt.



Praktijkverhaal

Trots op schoonmaak voor Gemeente Haarlem

In 2010 is Paswerk Schoonmaak gestart met het schoonmaken van het eerste pand van de Gemeente Haarlem. Dat was KHL, daarna gevolgd door het Stadhuis en Koningstein, Brinkman en een pand op de Gedempte Oude Gracht. Daarna kwamen het gloednieuwe Raakspoort en uiteindelijk Zijlpoort. Op dit moment zijn het alle drie grote panden: Stadhuis, Zijlpoort en Raakspoort.

De huidige medewerkers (zie de foto) werken al jaren samen op deze panden en hebben daarvoor onder meer in de ziekenhuizen gewerkt. Het betreft hier medewerkers uit de doelgroepen Wsw en Bijstand. De werkzoekenden uit de bijstand worden via zusterbedrijf Pasmach Personeelsdiensten bij Schoonmaak geplaatst voor twee maal drie maanden. Zo kunnen zij werkervaring en arbeidsritme opdoen, in een collegiale sfeer. Zij worden ondersteund bij het solliciteren en eventuele privésores.

Al deze medewerkers (Wsw en WWB) werken goed samen en zorgen er iedere werkdag vanaf 07.00 uur voor dat de panden worden schoongemaakt. Sommige medewerkers worden opgeleid om zaken als vloeronderhoud en andere specialistische werkzaamheden uit te voeren. Dit gebeurt in eigen kring. Daarnaast wordt er ook aandacht gegeven aan andere onderwerpen

die voor het goed functioneren van belang zijn, zoals gezondheid (obesitas, roken).

De meer dan 30 schoonmaakmedewerkers verschillen in veel opzichten van elkaar: karakters, nationaliteiten, talen, beperkingen en aandachtspunten. In het algemeen werken ze als team uitstekend samen. Ze horen er bij de bestuurders en ambtenaren van de Gemeente Haarlem helemaal bij. Ze worden gewaardeerd en gecompimenteerd. Ze zijn trots op hun werk!



Duurzame Inzetbaarheid

Inmiddels is 55% van de WSW-medewerkers binnen Paswerk 50 jaar of ouder. Hoewel dit voor iedereen verschillend is, is er het risico dat met het ouder worden gezondheid en werknemersvaardigheden afnemen. Om de Paswerk medewerkers ook op termijn zo veel mogelijk inzetbaar te houden, hebben we als leidinggevenden van Paswerk besloten meer te gaan te investeren in de zogenoemde duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Uiteraard is dit in de zogenoemde IOP-gesprekken ook onderwerp van gesprek. De vraag ‘Wat heb je bij het ouder worden nodig om goed aan het werk te kunnen blijven?’ wordt met enige regelmaat gesteld.

In de CAO van de WSW-branche zijn Seniorenregelingen opgenomen. Deze voorzien er in dat een medewerker (afhankelijk van leeftijd) met of zonder inlevering van een beetje salaris minder kan werken. Dit kan soms helpen bij het duurzaam inzetbaar blijven. Binnen Paswerk wordt door veel ouder wordende medewerkers gebruik van gemaakt van deze mogelijkheid. Omdat we als Paswerk vinden dat we meer kunnen en wilden doen, hebben we in oktober 2016 de eerste Fitdag georganiseerd. Dit als aftrap voor meer aandacht voor een gezonde leefstijl van alle Paswerk-medewerkers. Veel medewerkers hebben aan deze dag, met de focus op gezond eten en bewegen enthousiast meegedaan. Op dit moment zijn we druk bezig om hier verdere opvolging aan te geven o.a. door aandacht voor meer bewegen en gezondere voeding. Bijvoorbeeld door het bewegen op de werkvloer

(met name op de plekken waar repeterend werk plaatsvindt) weer op nieuw op te starten en cursussen ‘Stoppen met roken’ aan te bieden. Daarnaast zal er in het kantineassortiment meer aandacht komen voor gezondere voeding.

Voor onze klanten en onze medewerkers

Aan veel werkzaamheden van Paswerk bedrijven worden hoge eisen gesteld. Natuurlijk gelden in de eerste plaats de eisen en wensen van opdrachtgevers. Zij willen de juiste eindproducten en de beste dienstverlening van ons. Daar werken wij elke dag hard aan. Daarnaast moeten we voor sommige bedrijven en werksoorten bepaalde certificaten of keurmerken bezitten. En die krijg je natuurlijk alleen als je aan de desbetreffende, landelijke eisen voldoet.

Een voorbeeld. Onze opdrachtgever Newasco Van Houten verzorgt het volledige pakket van wassen, stomen, vouwen en verpakken van linnengoed, bedrijfskleding en bewonerskleding voor heel veel woon- en zorginstellingen. Newasco heeft het Certex Kwaliteitszorgsysteem en moet voldoen aan heel veel kwaliteitseisen. Zij besteedt vouw- en sorteerwerk uit aan de afdeling Was van Paswerk. Daarom moet deze afdeling het hygiëncertificaat bezitten en behouden. En dat is in 2016 weer gelukt. Bij Was werken circa 45 medewerkers.

Een ander voorbeeld. De cateringafdeling is in 2016 erkend als leerbedrijf horeca en voeding op niveau MBO-1. Dit is een landelijke erkenning door de officiële

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Met deze erkenning kan de cateringafdeling volop meedraaien in het opleiden van medewerkers voor de startkwalificatie. Bij Catering werken 23 medewerkers.

We kunnen in dit jaarverslag niet helemaal compleet zijn. Daarom tenslotte een derde voorbeeld. Onze medewerkers van Paswerk Groen werken natuurlijk veel buiten, in de openbare ruimte, op en bij openbare wegen. En zij werken met rijdende voertuigen, machines en gereedschappen die niet zonder gevaar zijn (maaïen, knippen, zagen, grondverzet, etc.). Veilig werken en goede arbeidsomstandigheden zijn in dit vak natuurlijk van levensbelang. Daarom beschikt Paswerk Groen ook over het Arbomanagementsysteem OHSAS-18001. Dit is een wereldwijd systeem voor veilig en verantwoord werken. Bij Paswerk Groen werken 110 medewerkers.





Column

Gert Geensen

Manager HRM.

Terugblik
2016 was het jaar van het verder inregelen van de (in 2015 gekozen) nieuwe managementstructuur. Dat wat in 2015 soms nieuw was (bijvoorbeeld nieuwe leidinggevenden), werd in 2016 weer meer en meer vertrouwd. 2016 was een jaar van werkwijzen en afspraken aanpassen, alles gericht op goed werken en samenwerken. Er stroomden in 2016 geen nieuwe Wsw-medewerkers in door de invoering van de Participatiewet. In combinatie met natuurlijk verloop in 2016 (pensioen, overlijden, ander vertrek) krompen we weer met 40-tal medewerkers. Deze krimp van het bedrijf maakt dat wij keuzes moesten maken. Werksoorten met minder rendement werden afgestoten. Economisch gezien is dat interessant. Maar wij realiseren ons dat sommige medewerkers afscheid moeten nemen van werk dat ze al lang en met tevredenheid uitvoerden. We hebben geprobeerd met veel extra aandacht deze medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden naar nieuwe werkplekken. In bijna alle gevallen hebben deze medewerkers het op de nieuwe werkplekken (soms verrassend) naar hun zin.

Leeftijd
Naast het krimpen van het aantal medewerkers, stijgt de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers. Deze ligt nu ruim boven de vijftig. Dit gegeven heeft onze aandacht. We houden goed in de gaten in hoeverre het dagelijkse werk van medewerkers nog ‘lukt’. Met enige regelmaat komt het voor dat door het ouder worden medewerkers een stapje terug moeten zetten. Soms betekent dit een aanpassing van de werkplek en als dat niet lukt of kan, een andere functie. Dat is voor de betreffende medewerker niet altijd leuk, maar boven je macht werken is op termijn voor niemand goed. Gelukkig hebben we de meeste medewerkers naar tevredenheid kunnen herplaatsen binnen het bedrijf.

Gezondheid
Wij willen de medewerkers arbeidsfit houden. Daarbij is een gezonde (-re) levensstijl van onze medewerkers belangrijk. Daarom zijn we in 2016 gestart met concrete acties. We hebben de eerste Fitdag georganiseerd. Wij schenken aandacht aan: meer bewegen, gezondere voeding en stoppen met roken. We zullen op korte termijn een actie starten voor meer bewegen op de werkvloer. We zijn een project stoppen met roken gestart. En tenslotte zullen wij gezonder eten en drinken stimuleren met een aangepast kantineaanbod.

Minder verzuim
Ouder worden en goede gezondheid behouden is helaas lang niet voor iedereen vanzelfsprekend. Ons verzuimbeleid is er op gericht iedereen op zijn of haar niveau zo spoedig mogelijk weer te re-integreren en niet te lang thuis te laten zitten. Uiteindelijk wordt daar niemand blij van. Om nog beter in gesprek te komen over mogelijkheden tot een zo spoedig mogelijke re-integratie hebben alle leidinggevenden een korte leergang gespreksvaardigheden en ziekteverzuim gehad.

Blijven leren
Niemand is te oud om te leren. Ondanks dat de gemiddelde leeftijd oploopt, zijn we met zo goed als iedereen in gesprek geweest over het verder ontwikkelen van arbeidsvaardigheden. Bijna 90% van de WSW-medewerkers heeft 1 of meerdere IOP’s gehad. Daarin zijn ontwikkelafspraken gemaakt. In een behoorlijk aantal gevallen leidde dit tot de conclusie dat met een extra investering groei mogelijk was. Met deze medewerkers zijn intensieve trajecten gestart met extra begeleiding en coaching. Ook in de komende jaren zullen we blijven investeren in medewerkers, want daarmee zijn we nooit klaar. Met elkaar maken we Paswerk, een omgeving waar het prettig en veilig moet zijn om te werken en iedereen op zijn of haar niveau kan groeien naar een zo groot mogelijke zelfstandigheid.

Profielschets Paswerk

Paswerk is een 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 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 850 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 twee-derde 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.

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-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 2016 Paswerk

Cruquius, april 2017

Het Sociaal jaarverslag 2016 is een informatieve uitgave van Paswerk voor medewerkers, bestuur en bestuurlijke, zakelijke en ambtelijke relaties. Verspreiding op basis van controlled circulation.

Oplage :1.500 exemplaren

Productie

Redactie: Marrëtte Peperkamp, Gert Geensen en Rob Wieleman

Coördinatie: Paswerk afdeling HRM

Eindredactie en productiebegeleiding: Paswerk afdeling Communicatie

Fotografie: Lotte Koster, Charlotte Kirkenir, Noortje Dalhuijsen, Lies Warmerdam, René Vervloet, Edwin Heeremans, Harry Herman, Jeroen van den Ham, Rob Wieleman e.a.

Ontwerp: Studio Paswerk Grafisch, Tiago Miguel Gonçalves Santa Rita, Harry Herman

Grafische productie: Paswerk Grafisch

Verspreiding: via sociale/digitale media en fysiek via Business Post Kennemerland

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

Contact

*Paswerk
Spieringweg 835, 2142 ED Cruquius
Postbus 297, 2130 AG Hoofddorp
023 54 34 767
info@paswerk.nl
www.paswerk.nl
www.linkedin.nl groep Paswerk
www.facebook.com/Paswerk*