



WERKT VOOR IEDEREEN

Sociaal Jaarverslag

2024



**werkt voor
iedereen.**

Inhoud

Het jaar in vogelvlucht	<u>04</u>
Een algemene beschrijving van onze organisatie	<u>08</u>
Dagelijks bestuur en algemeen bestuur	<u>11</u>
Lokaal overleg en ondernemingsraad	<u>12</u>
Cliëntenraad	<u>14</u>
Vertrouwenspersonen	<u>16</u>
Regionale Geschillencommissie, Klachten	<u>17</u>
WerkSaam in cijfers	<u>18</u>
Onze mensen en ontwikkelen	<u>22</u>
Generatiepact, in- en uitstroom	<u>24</u>
Verzuim	<u>25</u>
Ontmoet onze partners	<u>26</u>



WERKSAAM

Wij staan voor
werk, ontwikkeling
en inkomen.

Een terugblik op ons sociale beleid en onze mensen

Voor u ligt ons Sociaal Jaarverslag 2024. Elk jaar delen we met de ondernemingsraad en onze collega's hoe we als organisatie zorgen voor een gezonde, veilige en prettige werkomgeving. Niet alleen omdat transparantie belangrijk is, maar vooral omdat we waarde hechten aan goed werkgeverschap.

We willen dat iedereen bij ons met plezier werkt – en dat ook op de lange termijn kan blijven doen. Met dit verslag laten we zien welke stappen we zetten om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling, vitaliteit en werkgeluk.

Daarom brengen we jaarlijks onze sociale prestaties in kaart: om te leren, te verbeteren én samen verder te bouwen aan een organisatie die werkt voor iedereen.

Anders dan voorgaande jaren is ervoor gekozen dit jaar een onderscheid te maken tussen het Sociaal Jaarverslag en een Sociaal Impact verslag. In het Sociaal Jaarverslag rapporteren we aan de Ondernemingsraad en onze medewerkers over de sociale prestaties rondom het personeel van WerkSaam en met het Sociaal Impact verslag informeren we onze stakeholders, cliënten, werkgevers en opdrachtgever over onze maatschappelijke impact.

Noot: Dit verslag heeft betrekking op geheel 2024. Tijdens het vervaardigen en uitgeven van dit verslag, heeft Daniëlle Gelinck te kennen geven haar functie neer te leggen en WerkSaam Westfriesland te verlaten per juni 2025.

Het jaar in vogelvlucht

Dag in, dag uit, werken de circa 1200 medewerkers van WerkSaam energiek, met vertrouwen en verantwoordelijkheid voor cliënten, opdrachtgevers en stakeholders in de regio West-Friesland.

Nieuwe organisatiestructuur

Door te denken en te doen, maken ze de ambities van WerkSaam waar. Ook in 2024 is er veel gebeurd. Zo zijn we gestart met een gehele nieuwe organisatiestructuur, die de cliënt en de kwaliteit van de dienstverlening centraal stelt.

Als gevolg van deze nieuwe organisatiestructuur zijn er 4 Clustermanagers aangesteld voor de clusters Werk & inkomen, Bedrijfsvoering, Beleid & Kwaliteit of Innovatie & Informatisering. Voor sommige collega's veranderde er nauwelijks iets, anderen hebben een nieuwe leidinggevende, een nieuw team met andere collega's en wellicht ook andere werkzaamheden.

HR21

In de periode januari – juli 2024 heeft er een onderhoudsronde HR21

plaatsgevonden. De aanleiding voor deze onderhoudsronde is de wijziging in de managementstructuur geweest. Dat leek een goed moment om alle functiebeschrijvingen eens tegen het licht te houden. Alle leidinggevenden zijn door adviseurs van Leeuwendaal geïnterviewd en op basis hiervan zijn de hoofdtaken van alle functies in kaart gebracht. Na feedback van de functiehouders zijn de functies door de adviseur van Leeuwendaal ingedeeld in een HR21 normfunctie. Zo is er een up-to-date functiehuis tot stand gekomen waar we weer even mee vooruit kunnen.

HR21

In de nieuwe structuur staan kwaliteit **de cliënt** centraal.

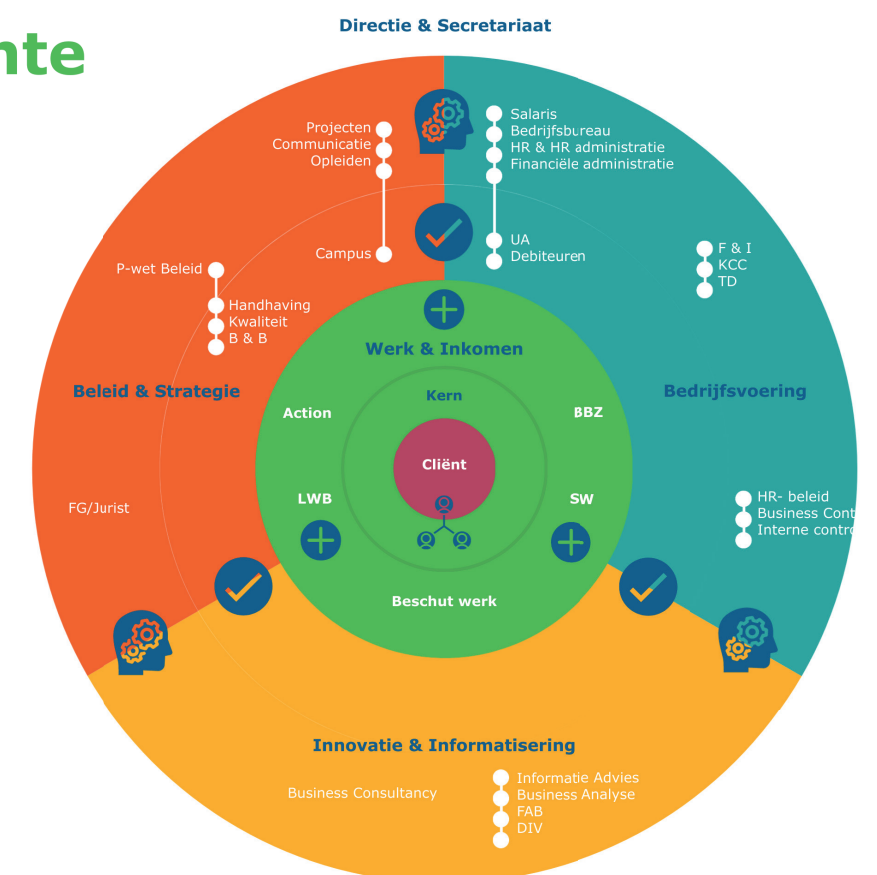
Onderstaande afbeelding is een visualisatie van de vernieuwde organisatiestructuur. In het hart van het model staat de cliënt centraal. Daaromheen bevinden zich vier kringen van medewerkers, elk met een eigen rol: het kernteam, aanvullende

dienstverlening, specialistische dienstverlening en ondersteunende dienstverlening. Deze structuur maakt onze samenwerking helderder, wendbaarder en meer gericht op wat écht nodig is.

Cliëntgerichte organisatie

Kern
ook zorgcliënten, nuggers en vangnetters

- Aanvullend**
- Specialistisch/specifiek**
- Ondersteunend**





Nieuwe directie

In april vond er een bijzondere gebeurtenis plaats: onze directeur Marjolijn Dölle bereikte de pensioengerechtigde leeftijd en nam daarom afscheid van onze organisatie.

Marjolijn stond vanaf de start van WerkSaam aan het roer en heeft in de afgelopen jaren met toewijding, visie en daadkracht gebouwd aan onze organisatie. Mede dankzij haar inzet en leiderschap staat onze organisatie stevig op de kaart – als betrouwbare partner in het sociale domein en als werkgever waar mensen graag werken.

Met haar vertrek is er een nieuwe directiestructuur van kracht. Sinds 1 april 2024 vormen Daniëlle Gelinck en Anja Witte gezamenlijk het directieteam. Daniëlle treedt aan als directeur algemene bedrijfsvoering en Anja als directeur financiële bedrijfsvoering.

In deze nieuwe opzet bundelen zij hun krachten om de ingezette koers voort te zetten en onze organisatie verder te ontwikkelen – met dezelfde focus op kwaliteit, mensgerichtheid en maatschappelijke impact.

Nieuwe voorzitter

Ook is er per 8 mei een nieuwe voorzitter van het bestuur. Yannick Nijsingh, wethouder in Medemblik, volgt Simone Visser-Botman op. Zij moest eind maart 2024 haar voorzitterstaak neerleggen. Zij moest noodgedwongen stoppen als wethouder in Drechterland, omdat de coalitie daar was gevallen. Het bestuur heeft op 8 mei unaniem gekozen voor Yannick Nijsingh als opvolger van Simone Visser-Botman.

Yannick Nijsingh was al lid van het dagelijks bestuur van WerkSaam en wil vanuit zijn betrokkenheid bij de organisatie en de doelgroep graag de voorzittersrol op zich nemen. 'Dit is een enorm mooie taak waar ik 100% voor wil gaan.'

Topperverkiezing

Op 13 november van dit jaar is onze collega Romy Tros tijdens de live festival dag in Utrecht uitgeroepen tot winnaar van de Topperverkiezing 2024! WerkSaam doet ieder jaar mee aan de landelijke Topperverkiezing van SBCM, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor de sociale werkvoorziening. Zo laten we zien wat WerkSaam doet om (al onze) Toppers te ondersteunen in hun ontwikkeling.



Werving & selectie

Ook startten we eind van het jaar met de Werving & Selectie-module van Afas. Na een periode van inrichten is de module in september dit jaar in gebruik genomen. Hierdoor wordt het instroomproces van nieuwe medewerkers optimaal gefaciliteerd. Eerst de werving & selectie, daarna de indiensttreding én niet te vergeten de onboarding. Het gebruik van deze module versterkt de reputatie van WerkSaam en bevordert het behoud van goede medewerkers.



Een algemene beschrijving van onze organisatie

De Participatiewet (PW) verplicht Nederlandse gemeenten om zich actief in te zetten voor inwoners met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel: mensen ondersteunen om (weer) aan het werk te gaan. Lukt dat tijdelijk niet, dan is er een sociaal vangnet in de vorm van een uitkering.

Veel gemeenten kiezen ervoor om deze taak samen met een gespecialiseerd participatiebedrijf op te pakken. Wij zijn zo'n organisatie. Als participatiebedrijf ondersteunen wij de gemeenten in de regio West-Friesland bij het begeleiden van werkzoekenden naar passend werk. Met kennis van de lokale arbeidsmarkt, oog voor individuele omstandigheden en een breed

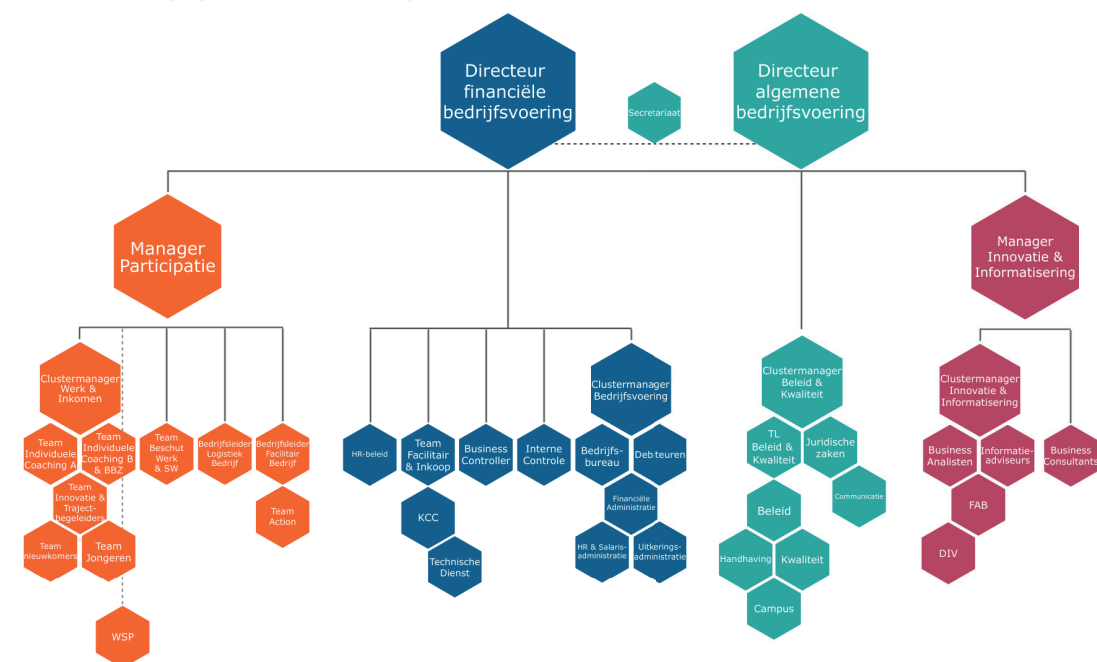
palet aan dienstverlening helpen we mensen stap voor stap vooruit.

Onze aanpak is mensgericht én resultaatgedreven. We zetten in op ontwikkeling, werkervaring en duurzame plaatsingen, zodat zoveel mogelijk inwoners niet alleen een baan vinden, maar ook perspectief op een zelfstandig bestaan.

Organogram

WerkSaam heeft eigen leer-werkbedrijven (Verpakken, Buitenruimteservice, Schoonmaak, Postbezorging, Repro en print). Dit zijn echte bedrijven met echt werk voor echte klanten. Het verschil met normale bedrijven is dat je in een leer-werkbedrijf in je eigen tempo kunt wennen aan je baan. En dat je naast je werk ook een opleiding kunt doen. Zodat je in de toekomst aan de slag kunt in de horeca, of bijvoorbeeld als vorkheftruckchauffeur. Onze belangrijkste doelstelling is om

mensen vanuit het leer-werkbedrijf door te laten stromen naar een baan op de reguliere arbeidsmarkt. Daarvoor hebben we contact met een groot netwerk van regionale werkgevers. Onze teamleiders en coaches begeleiden medewerkers hierin. Ook een detacheringsovereenkomst behoort tot de mogelijkheden. Hoe dan ook: de dienstverlening van WerkSaam werkt naar twee kanten. We helpen zowel de werkzoekende als de werkgever met een vacature. Zo vormen we een brug van onze medewerkers naar de reguliere arbeidsmarkt.



Missie, visie en kernwaarden

De talenten van mensen en de wensen van de werkgever staan centraal. WerkSaam gaat uit van de eigen kracht van mensen. Het doel van WerkSaam is vooral passend werk te vinden voor mensen. Regulier werk waar dat kan, en beschut werken waar het moet.

Missie: Wij staan voor werk, ontwikkeling en inkomen. Wij begeleiden mensen naar de arbeidsmarkt.

Visie: Wij geloven dat werken loont en gaan ervoor dat iedereen meedoet. WerkSaam maakt dit mogelijk door maatwerk te leveren op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en inkomensondersteuning.

Onze kernwaarden zijn:

- Open
- Ondernemend
- Professioneel
- Verbindend



Dagelijks bestuur en Algemeen bestuur

Het dagelijks bestuur bestaat uit de portefeuillehouders van de 7 Westfriese gemeenten. De leden van het dagelijks bestuur hebben tevens zitting in het algemeen bestuur.

Het dagelijks bestuur bestaat in 2024 uit:

- de heer Y. Nijsingh, voorzitter (Medemblik) Vanaf 8 mei 2024.
- Simone Visser-Botman was voorzitter tot half maart 2024 (Stede Broec)
- de heer A. Boomgaars, vicevoorzitter (Hoorn)
- de heer R. Tesselaar, penningmeester (Opmeer)
- de heer P. van Ham (Stede Broec)
- de heer I. Brouwer (Drechterland) vanaf 8 mei 2024
- mevrouw M. van Kampen (Koggenland)
- de heer W. Hoogervorst (Enkhuizen)

De leden van het dagelijks bestuur zitten ook in het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur bestaat verder nog uit:

- de heer H. ter Veen (Opmeer)
- de heer G. Gringhuis (Medemblik)
- de heer S. Wagenaar (Drechterland)
- de heer J. Schilder (Koggenland)
- mevrouw K. Hakhoff (Hoorn)
- de heer N. Slagter (Stede Broec)
- de heer W. Bijman (Enkhuizen)

Lokaal Overleg en Ondernemingsraad

Binnen WerkSaam kennen we in het kader van de arbeidsverhoudingen twee vormen van overleg, het Lokaal Overleg en de ondernemingsraad.

Lokaal overleg

Het Lokaal Overleg is het overleg met de vakbonden. Dit overleg komt bijeen als er onderwerpen zijn die niet of niet volledig zijn geregeld in de cao voor de stafmedewerkers, de Samenwerkende Gemeentelijke Organisatie (SGO). Dit jaar zijn er geen onderwerpen voorgelegd aan het Lokaal overleg.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad komt op voor de belangen van WerkSaam en haar medewerkers. Om het vele werk goed te doen heeft de ondernemingsraad commissies en werkgroepen ingesteld. Ook kunnen zij gebruik maken van een panel om inbreng op te halen voor advies- en instemmingsaanvragen.



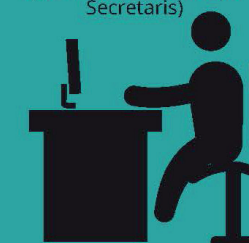
Jaarverslag OR 2024

Wie zitten er in de OR?



Manuela Verduin
(geen OR-lid, Ambtelijk Secretaris)

Thaiz Merien
Cindy O'Bryan
Anne-Eva Kuijn
Marco Van Gulik
Sandra Cordoba Gomez
Silvester Agerberg
Melvin van Beek
Melissa Houtsnee
(secretaris)
Kevin Heide
Simone Komen (voorzitter)
Margreet Beenker (vice-voorzitter)
Minette Visser



Jaarverslag



instemming

Het instemmingsrecht van de OR heeft betrekking op besluiten over het personeels- of sociaal beleid van de onderneming.



advies

Het adviesrecht is een wettelijk recht waarbij de ondernemingsraad (OR) advies mag uitbrengen over bepaalde besluiten van de ondernemer.



ongevraagd advies

Door een ongevraagd advies op te stellen, kunnen we gewoon onze mening (en advies) geven, ook als de bestuurder er niet om heeft gevraagd.

Instemming RI&E

Besluit mandaat archiefbeheer

Verplichte vrije dagen 2024

Werkproces werving & selectie

Afscheid Marjolijn en kennismaking nieuwe directie Anja en Daniëlle

Baby verschoonplek

Verhoging budget kerstpakketten

Strategisch Informatie Beleid

Regeling uitstekend functioneren of bijzondere prestaties

Commissies

De commissies behandelen bepaalde onderwerpen waar ze meer kennis van hebben.



Arbo commissie

houdt zich bezig met alles over de arbeidsomstandigheden

De financiële commissie van de Ondernemingsraad (OR) houdt toezicht op de financiële gang van zaken binnen de organisatie en adviseert de OR over financiële vraagstukken.



Financiële commissie



Communicatie commissie

Laten zien wat de OR doet, en informatie ophalen via het panel.

en verder..

- Nieuwe verkiezingen in 2024
- OR 2 daagse
- Nieuwe OR leden
- Nieuw DB



Cliëntenraad

Naast adviesorganen in verband met de arbeidsverhoudingen heeft WerkSaam een cliëntenraad die het bestuur adviseert over het beleid.

De cliëntenraad hanteert een meetlat bij het beoordelen van beleidsvoorstellen en toetst op respect, rechtvaardigheid, de menselijke benadering en toetsen de communicatie (wordt het in begrijpelijke taal geschreven). De cliëntenraad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten.

Samenstelling van de cliëntenraad

De cliëntenraad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten. In 2024 bestond de cliëntenraad uit:

Onafhankelijk voorzitter:

- Lydia Groot

Overige leden:

- Maarten Sebastiaan Hol
- Bas Walraven (tot september)
- Nanda Dol (tot september)
- Cees van Deelen (tot december)
- Zaihira Zerp
- Roy van Zadel
- Jolanda Elenbaas
- Jan Zijp (aspirant lid tot september)

- Lex Siero (vanaf maart)
- Jan Evers (vanaf april)
- Herman van der Ven (vanaf juni)
- Hans Verschoor (vanaf september)
- Harmen Mentink (liaison vanaf maart)

Ambtelijk secretaris: Manuela Verduin en Mariëlle Hester

Algemeen

In 2024 is onze directeur Marjolijn Dölle met pensioen gegaan. Uiteraard was de cliëntenraad aanwezig op haar afscheidsreceptie. Daniëlle Gelinck en Anja Witte hebben haar functie overgenomen als respectievelijk directeur algemene bedrijfsvoering en directeur financiële bedrijfsvoering. Dit betekende dat Daniëlle Gelinck onze vergaderingen vanaf 1 april niet meer bijwoonde.

In haar plaats is Harmen Mentink gekomen als vertegenwoordiger van WerkSaam.

De cliëntenraad vergadert in principe elke maand, behalve tijdens het zomerreces. De stukken worden tijdig naar alle leden vanuit de organisatie verzonden.

Werkzaamheden van de cliëntenraad

Naast adviseren op beleidsvoorstellen aan het bestuur kan de cliëntenraad deelnemen aan projectgroepen en andere activiteiten ontplooiën. De cliëntenraad gaat er ook op uit en bezoekt bijvoorbeeld ieder jaar een aantal leer-werkbedrijven van WerkSaam. In 2024 hebben twee leden een werkbezoek gebracht aan de afdeling Verpakken. Verder hebben we op een informatiestand gestaan van het Smalle beurzenfestival in Hoorn. Doordat er veel wisselingen waren binnen de raad is het niet gelukt meer werkbezoeken af te leggen. Er is ongevraagd advies gegeven aan de directie omtrent het werken met loden ringen bij de afdeling Verpakken. De directie heeft ons advies direct overgenomen.

Tijdens de vergaderingen wordt meestal iemand uitgenodigd om een presentatie of toelichting te geven over bijvoorbeeld schuldhulpverlening, Overheidsbrede loket, Jaarstukken van WerkSaam en veranderingen in de Participatiewet. Ook hebben we een coach op bezoek gehad. Zo blijven we op de hoogte van de ontwikkelingen binnen WerkSaam voor de verschillende doelgroepen. In september hebben we samen een scholing gevolgd waarin we werden geïnformeerd over Gemeenschappelijke Regelingen, onze verordening en werkwijze van de cliëntenraad. De scholing werd vanuit de organisatie Segment, onderdeel Raad en Daad gegeven.

De cliëntenraad wil zichzelf meer profileren. We hebben een enquête gemaakt voor cliënten, vullen een eigen pagina op de website en plaatsen altijd een stukje in de maandelijkse Nieuwsbrief voor cliënten van WerkSaam. We zijn van plan om een inwerkprogramma te maken voor nieuwe leden van de cliëntenraad en zijn bezig om een communicatiekalender op te stellen.

Tot slot

Ook in 2024 werden we prima ondersteund door medewerkers van WerkSaam en met name ook door het secretariaat. Deze ondersteuning is voor de cliëntenraad van groot belang en wordt door ons zeer gewaardeerd.

De cliëntenraad is helaas niet voltallig. Hoewel er gelukkig zich af en toe nieuwe leden aanmelden is er ook (natuurlijk) verloop binnen de raad. Dat neemt niet weg dat de aanwezige leden zeer betrokken en enthousiast hun werkzaamheden vervullen en we in een goede sfeer met elkaar vergaderen. We hopen in 2025 de raad te kunnen versterken zodat we actiever en gericht onze contacten met de achterban, directie en bestuur kunnen onderhouden.

Vertrouwenspersonen

Medewerkers kunnen bij een vertrouwenspersoon terecht wanneer ze zich zorgen maken over zichzelf, een collega, leidinggevende of een (privé) situatie, een melding willen doen ten aanzien van bijvoorbeeld één van bovenstaande zaken of behoefte hebben aan een luisterend oor.

WerkSaam heeft twee interne vertrouwenspersonen, Bas van Velzen (M) en Marion de Bood (V) en twee externe vertrouwenspersonen, Ingrid Miggelenbrink (V) en Ton Druijf (M).

De externe vertrouwenspersoon heeft dit jaar 1 melding ontvangen. Het ging om een melding van

intimiderend gedrag. Het gesprek heeft niet geleid tot een officiële melding.

De interne vertrouwenspersonen zijn 10 keer benaderd door medewerkers van WerkSaam over hieronder genoemde onderwerpen. Geen van de gesprekken heeft geleid tot een officiële melding.

Onderwerp:	Aantal:
Hart luchten (privé of werk)	2
Intimiderend gedrag	2
Seksueel grensoverschrijdend gedrag	3
Discriminatie	-
Pesten	1
Ontevreden over werkzaamheden of leidinggevende	2
Totaal	10

Regionale Geschillencommissie

In 2024 is de samenwerkingsovereenkomst Regionale Geschillencommissie gewijzigd. De vorige overeenkomst was slechts van toepassing op de volgers van de cao SGO, vanaf dit jaar is deze geschillencommissie er

ook voor de volgers van de cao SW en cao Aan de Slag. In 2024 hebben 5 medewerkers een geschil ingediend bij de Regionale geschillencommissie. Dit waren geschillen als gevolg van functiewaardering.

Klachten

Iedereen kan mondeling, zowel persoonlijk als telefonisch, schriftelijk of digitaal een klacht indienen over een medewerker van WerkSaam. Zie in onderstaande tabel de klachten van 2024 en voorgaande jaren:

	2024	2023	2022	2021
Geregistreerde klachten	35	47	22	32
Niet geregistreerde klachten	2	3	2	5

In 2024 zijn 37 klachten ontvangen. Hiervan zijn 2 klachten niet geregistreerd. Eén hiervan is gericht tegen een besluit waartegen bezwaar mogelijk is. Een andere klacht is niet gegrond verklaard. De meeste klachten (28) gaan over bejegening en zijn deels inhoudelijk, 7 klachten betreffen de inhoud. Dan gaat het bijvoorbeeld over het niet kunnen benaderen van 'Mijn WerkSaam' of over het rijgedrag van een medewerker. De klachten over bejegening betreffen voornamelijk het contact met de coach. Alle klachten worden behandeld door de teamleider van de betrokken afdeling en in overleg met de melder worden de meeste klachten naar tevredenheid afgehandeld en geregistreerd. De afhandelingstermijn van 6 weken wordt over het algemeen gehaald.

Klokkenluidersregeling
Op grond van de regeling 'Melding Vermoeden Misstand WerkSaam Westfriesland' kan bij een vermoeden van misstand binnen WerkSaam daarvan melding worden gedaan bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon Integriteit. Er zijn dit jaar geen meldingen geweest.

Commissie Verdringing
WerkSaam is tegen verdringing op de arbeidsmarkt en oneerlijke concurrentie. We hebben hier duidelijke afspraken over gemaakt met ons bestuur. Als er in de praktijk toch situaties voorkomen waarbij mogelijk verdringing of oneerlijke concurrentie plaatsvindt, kan dit gemeld worden bij de Commissie Verdringing. Er zijn dit jaar geen meldingen gedaan.

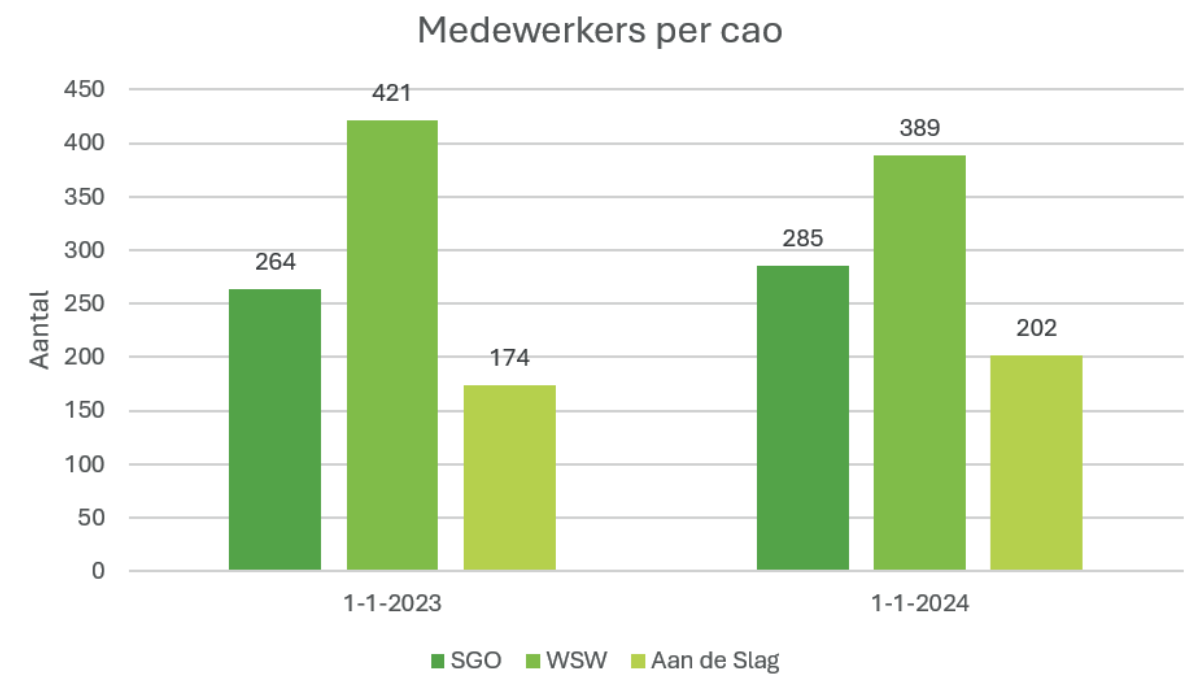


Onze medewerkers in cijfers

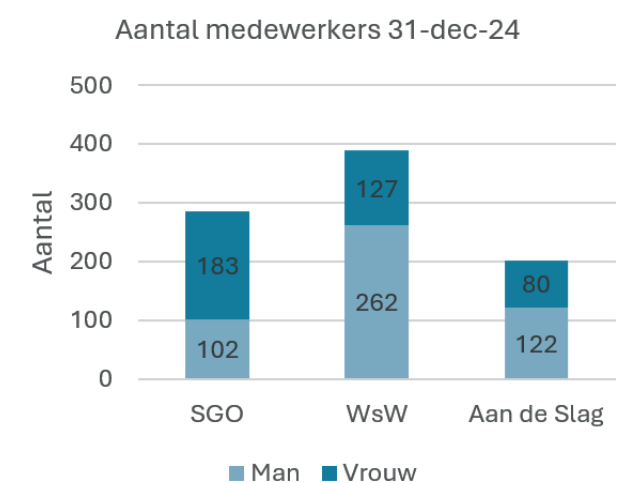
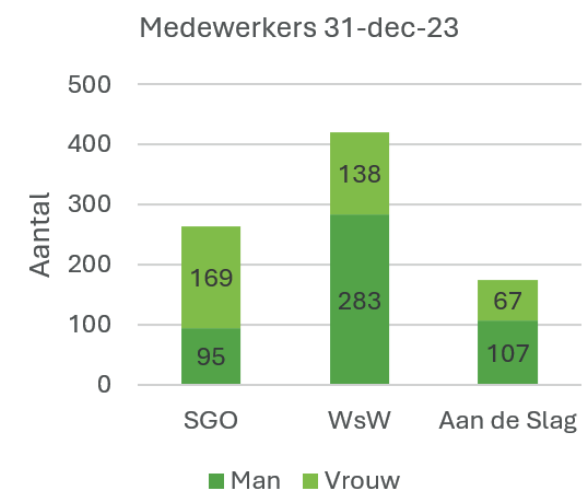
In 2024 werkten er 876 medewerkers bij WerkSaam, waarvan 591 beschut (Wsw/AdS). Ten opzichte van het jaar 2023 zien we dat het aantal SGO medewerkers stijgt.

Aanleiding is dat SW-medewerkers soms worden vervangen door SGO medewerkers en daarnaast vindt uitbreiding plaats door het aantal plustaken dat WerkSaam

voor de Gemeenten uitvoert, zoals inning eigen bijdrage Oekraïners, salarisadministratie Koggenland en de Wet Inburgering.



De verhouding man/vrouw is al een aantal jaren nagenoeg gelijk. We zien bij de Wsw- en Aan de Slag medewerkers verhoudingsgewijs wel meer mannen dan vrouwen (Wsw 67% man en 33% vrouw en Aan de Slag 60% man en 40% vrouw) dan bij het ambtelijk personeel (36% man en 64% vrouw).



Vaste en tijdelijke dienstverbanden

In totaal is 82% van de medewerkers in vaste dienst. Dit percentage is het hoogst bij de Wsw-medewerkers waar 98% in vaste dienst is. Beschut werkers zijn het minst vaak in vaste dienst (49,5%). Dit heeft te maken met de vele in- en uitstroom van

beschut werkers. Wat opvalt is dat het aantal vaste dienstverbanden bij deze laatste doelgroep nagenoeg gelijk aan 2023. Vooral jongeren uit deze doelgroep blijken al binnen enkele jaren geen arbeidsvermogen (meer) te hebben en dan, in overleg met het UWV, uit te stromen.

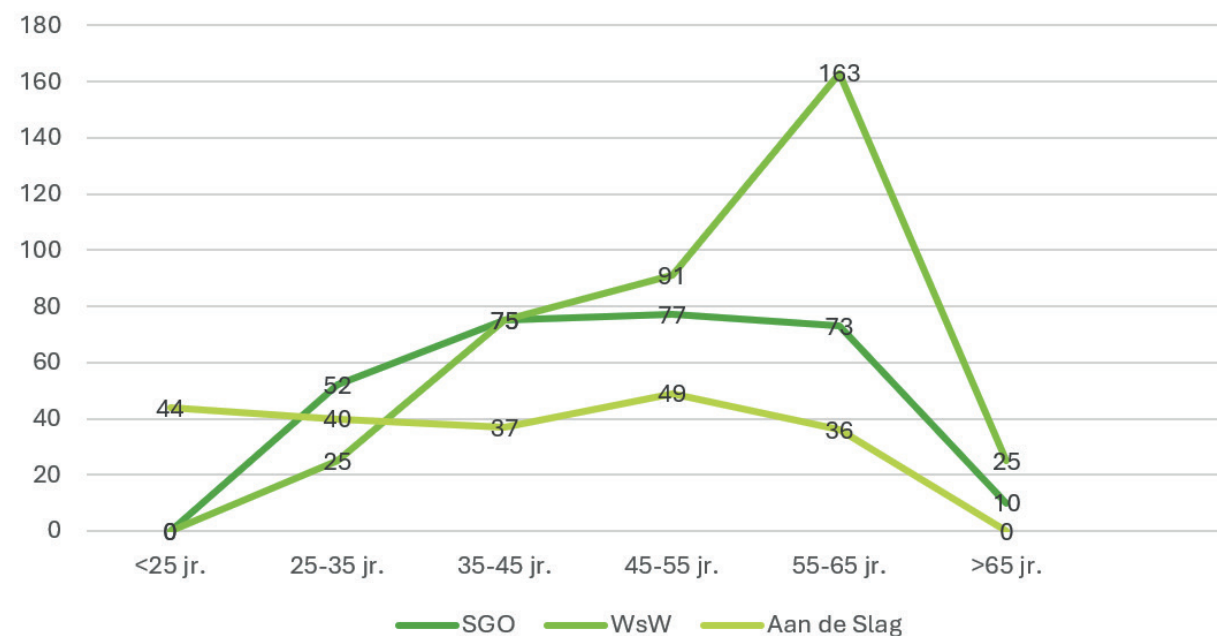
		Man	Vrouw	Fulltime	Parttime	Vast	Tijdelijk
SGO		285	102	142	143	238	47
WSW		389	262	124	265	381	8
AdS		202	122	24	178	100	102
Totaal		876	486	290	586	719	157

Fulltime en parttime

In totaal werkt 33% van onze medewerkers fulltime. Ook hier is een groot verschil te zien tussen de verschillende medewerkers. Verhoudingsgewijs werkt het ambtelijk personeel het meest

fulltime. Bij beschut werk is een fulltime functie vaak niet haalbaar als gevolg van de beperkingen die de medewerker ondervindt. In verhouding zijn er weinig beschut medewerkers die fulltime werken.

Leeftijdsopbouw per cao





Onze mensen en ontwikkelen

In 2024 zijn er weer heel wat trainingen gegeven. Zowel individueel als in groepen werd er op een breed gebied gewerkt aan ontwikkeling en professionalisering.

Voor de SW- en Beschutmedewerkers liep de succesvolle assertiviteitscursus weer het hele jaar door, en ook de 2e ronde van "Beter Communiceren op de Werkvloer" liep nog door tot aan de vakanties. Bij de schoonmaak zijn opnieuw meerdere groepen medewerkers in company opgeleid. Door de samenvoeging van functies in de Teams Arbeid & Inkomen is de reguliere training Methodisch Re-integreren voor coaches door onze interne trainers aangepast naar een passende training voor de inkomensconsulenten. Ook was het dit jaar weer tijd voor een uitgebreide ronde Voorliggende Voorzieningen voor teams van Arbeid en Inkomen, Kwaliteit, Beleid, Handhaving en SR.

In 2024 hebben veel nieuwe medewerkers zich aangemeld bij het AIT (Agressie-Interventie-Team) zodat ook hiervoor 2 trainingen in huis werden georganiseerd.

Voor verschillende doelgroepen kwamen er specifieke trainingen over Verzuimmanagement, Europees aanbesteden, Toezichthouderschap en Impact Habits.

Voor het project dat ons binnen het

thema integriteit weer een stap verder moet brengen zijn alle leidinggevenden getraind om met de eigen medewerkers de dialoog aan te gaan over dilemma's die spelen op dit terrein.

Er is een pilottraining geweest over Cultuursensitief werken en Interculturele communicatie die in 2025, voor de hele organisatie zal worden opgepakt.

Eind 2024 is een begin gemaakt met workshops over iSamenleving waar een groot deel van de organisatie straks gebruik van gaat maken. Hierin wordt voorbereid hoe we iedereen gaan trainen in 2025.

Daarnaast werkt de projectgroep "Van Productie- naar Ontwikkelbedrijf" samen met Opleidingen aan een ontwikkelplan voor SW- en Beschutmedewerkers. En tot slot is in samenwerking met I&I gestart met het bouwen van een interactief opleidingsportaal in AFAS waarmee zowel het gehele aanbod als de procedure van aanvragen inzichtelijk maken. We verwachten dit medio 2025 draaiende te hebben.

Generatiepact

Op 31 december 2024 maakten 25 SGO medewerkers gebruik van het Generatiepact. Dit betreft 8 coaches, 5 medewerkers in administratieve/ondersteunende functies,

8 leidinggevend en 4 medewerkers in staffuncties. In totaal zijn zij 173 uur per week minder gaan werken.

In- en uitstroom

Het aantal medewerkers dat in dienst is gekomen is nagenoeg gelijk aan het aantal medewerkers dat de organisatie heeft verlaten. Per doelgroep zijn er wel grote verschillen.

In 2024 hebben we met succes 37 vacatures voor stafmedewerkers ingevuld. Maar wat ons extra trots maakt, is dat 7 van deze posities zijn vervuld door interne doorstroom van onze eigen medewerkers. Dit onderstreept onze toewijding aan groei, ontwikkeling en het bieden van kansen binnen onze organisatie.

Omdat er sinds de intrede van de Participatiewet geen nieuwe instroom in de WsW mogelijk is, kan instroom alleen plaatsvinden door overplaatsingsverzoeken vanuit andere werkbedrijven of door terugkeer van WsW-medewerkers

met de indicatie Begeleid Werken, waarbij het contract met de externe werkgever wordt beëindigd. Veel WsW-medewerkers stromen uit omdat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken of vanwege arbeidsongeschiktheid.

We hebben ook in 2024 weer veel aandacht besteed aan de instroom van Aan de Slag-medewerkers. Helaas stromen er ook veel medewerkers uit, omdat een betaalde baan niet haalbaar blijkt als gevolg van de beperkingen die de medewerker ondervindt.

In 2024 is de 'Pilot Doorgroeibanen' (LKS-bij) gestart. Deze pilot houdt in dat op de stafafdelingen werkplekken voor cliënten met een verminderde loonwaarde uit de doelgroep banenafpraak in dienst komen bij het Sociaal Ontwikkelbedrijf. Het gaat hierbij om tijdelijke banen (boven formatief) voor cliënten die nog niet binnen het reguliere bedrijfsleven kunnen werken. Het doel is dat zij na deze tijdelijke baan wél in het reguliere bedrijfsleven (met LKS) aan de slag kunnen.

Het gaat hier om maximaal 5 fte, voor een periode van maximaal 3 jaar. Hiermee geven we kansen aan een nieuwe groep medewerkers om een stap richting de arbeidsmarkt te zetten door bij ons in een betaalde baan relevante ervaring op te doen.

	In dienst	Uit dienst
SGO	37	22
WSW	3	45
AdS	58	34
Totaal	98	101

Verzuim

Verzuimvergelijking kalenderjaar 2023-2024

	Verzuim %		Frequentie		Verzuimduur	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
SGO	8,29	9,12	1,38	1,14	19,4	25,38
WsW-AdS	14,02	15,31	1,91	2,39	20,76	17,20

Het ziekteverzuim onder SGO-medewerkers is dit jaar opnieuw gestegen. Voor de groep WsW- en Aan de Slag-medewerkers is het percentage en de frequentie gestegen, maar de verzuimduur is gedaald. Nader onderzoek wijst uit dat het ziekteverzuim met name onder medewerkers van 55 jaar en ouder toeneemt. De belastbaarheid neemt dan af, terwijl de belasting van het werk toeneemt.

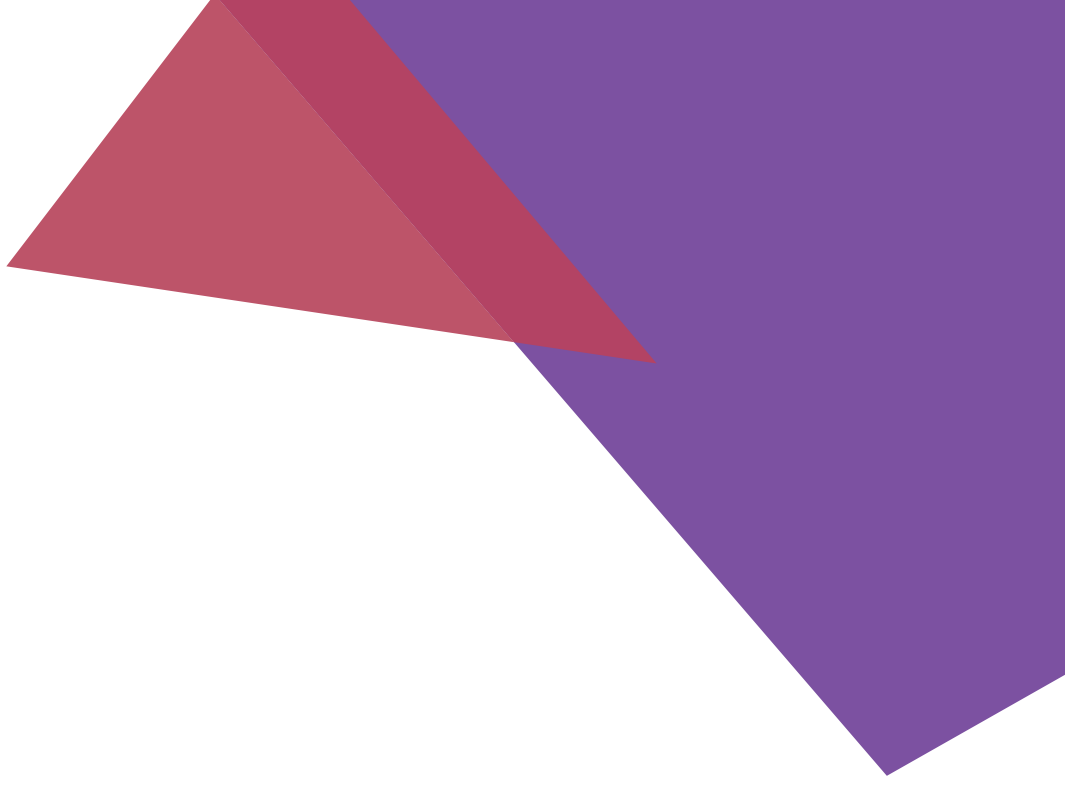
Het terugdringen van het ziekteverzuim onder stafmedewerkers is een doelstelling voor 2025. We gaan dit verder onderzoeken en komen met een plan van aanpak. Hier zal ook de groep WsW- en Aan de Slag van kunnen profiteren.

SAMEN STAAN WE STERKER

Ontmoet onze partners

Samen kom je verder, zeker in het sociale domein. Bij WerkSaam geloven we in openheid, samenwerking en ondernemerschap als motor voor maatschappelijke impact. Onze partners leveren ieder een unieke bijdrage aan het groter geheel. Op deze pagina vind je een overzicht van organisaties waarmee we bouwen aan een sterker, inclusiever en socialer West-Friesland.





WerkSaam Westfriesland

Dampten 26
1624 NR Hoorn

0229 25 87 58
info@werksaamwf.nl
werksaamwf.nl

Openingstijden

Maandag t/m vrijdag
van 9.00 tot 17.00 uur



**werkt voor
iedereen.**