

Maatschappelijk Jaarverslag **2021**



Drecht
✓
werk..

Voorwoord

Maatschappelijk Jaarverslag Drechtwerk



De laatste jaren heeft Drechtwerk haar jaarverslag vooral geconcentreerd rond de financiële informatie en de daarbij horende vormvereisten. Dit jaar is er voor een andere insteek gekozen. Voor het eerst sinds een aantal jaren kiezen wij er voor om een jaarverslag uit te brengen dat een completer beeld geeft van wat er door de organisatie in het verslagjaar is bereikt. Dit totaalbeeld noemen we met trots een maatschappelijk jaarverslag. Het is een verslag dat ingaat op de hoofdlijnen van onze visie en missie, een beeld geeft van de maatschappelijke context waarin de organisatie werkt en welke resultaten er zijn bereikt, financieel en niet financieel.

De reden dat wij juist nu met een verslag komen, waarin de bredere maatschappelijke context van de organisatie in beeld komt, is gegeven door een koerswijziging die de afgelopen periode heeft plaatsgevonden.

Enkele jaren geleden was de toekomst van de klassieke sociale werkvoorziening onduidelijk. Door de invoering van de Participatiewet en de toen heersende overtuiging dat werknemers van de sociale werkvoorziening een werkplek moeten kunnen vinden in het reguliere bedrijfsleven, maakte dat veel van deze voorzieningen in het gedrang kwamen en zelf met opheffen zijn bedreigd. Binnen de Drechtsteden is ingezien dat een belangrijke kans om mensen verder te helpen in hun ontwikkeling en groei naar arbeidsparticipatie gevaar loopt als Drechtwerk zou sluiten.

Drechtwerk is daarom open gebleven en heeft de opdracht gekregen haar infrastructuur, kennis- en ontwikkelvaardigheden in de toekomst ook in te zetten voor andere doelgroepen. Daarmee kreeg zij de kans zich te transformeren van een gedateerde sociale werkvoorziening naar een regionaal sociaal werkleerbedrijf voor meerdere doelgroepen.

Deze omschakeling heeft de afgelopen jaren plaatsgevonden en is nu gereed om naar buiten uitgedragen te worden.

Het heeft er voor gezorgd dat er bij Drechtwerk plaats

is gekomen voor stagiaires vanuit het MBO, dat “Beschut Werkers” welkom zijn, evenals “Tweede spoor medewerkers” en mensen die vanuit de WMO bij Drechtwerk aan de slag willen.

Werk is een kernactiviteit waarmee mensen zich kunnen blijven ontwikkelen. Via detachering gaan mensen bij bedrijven buiten Drechtwerk aan de slag, of ze kunnen ze aan het werk bij een van de eigen bedrijven van Drechtwerk.

Werk is belangrijk en bij Drechtwerk vinden we dat er ook aandacht moet zijn voor andere onderwerpen. In dat kader is vorig jaar begonnen met Drechtwerk Energie, een programma waarin vanuit de begrippen plezier, groei en gezond ingespeeld wordt op andere ontwikkelvaardigheden. Zo zijn er taal- en digitaallessen, is er een bewegingsprogramma en wordt er ingespeeld op gezonder eten. Ook is er aandacht voor financiële problemen en kunnen mensen terecht met maatschappelijke vragen.

De transformatie van Drechtwerk naar een werkleerbedrijf is nog lang niet afgerond, maar er is wel een stevig fundament gelegd.

Drechtwerk legt de weg naar een regionaal werkleerbedrijf natuurlijk niet alleen af. Er is betrokkenheid van de deelnemende gemeenten en de Sociale Dienst Drechtsteden. Daarnaast zijn de contacten met het regionale bedrijfsleven, het onderwijs en de lokale leer- werkbedrijven belangrijk. Daarom heeft Drechtwerk het afgelopen jaar deze contacten aangehaald en een relatie-dag gehouden. Dat zal ook het komende jaar weer het geval zijn.

Natuurlijk, ook in 2021 heeft Drechtwerk last gehad van corona. Het heeft onze agenda echt niet bepaald. Dat hebben bovengenoemde ontwikkelingen wel gedaan en daar zijn we met zijn allen trots op.

Namens het team Drechtwerk

Jacques Thielen
Algemeen directeur.

Onze kernwaarden..

TRANSPARANT

Open en eerlijke communicatie van strategie tot uitvoering

FLEXIBEL

Altijd in beweging. Denken in kansen

DAADKRACHT

Handen uit de mouwen. Leren en ontwikkelen door te doen

AANDACHT

Gezond en met plezier aan het werk blijven. Wat je aandacht geeft groeit



Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Arbo zaken	3
Vetrouwenspersonen	3
Ondernemingsraad	4
Werk	7
- De Keuken	7
- Drechtwerk Groen	8
- Drechtwerk Actief	8
- Drechtwerk Detacheren&Begeleid werken	9
Afdeling P&O	10
Drechtwerk Energie	11
Maak kennis	13
Drechtwerk College	15
Kengetallen	18
- Bezetting 2021	19
- In- & Uitstroom	20
- Leeftijdsopbouw	21
- Uitstroom Wsw	22

Onze visie

“Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een passende werkplek aanbieden binnen de ‘inclusieve samenleving’ door middel van werkleertrajecten binnen of via één van de bedrijven van Drechtwerk”

Onze missie

“Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten zo volwaardig mogelijk mee kunnen doen aan het reguliere arbeidsproces”

Colofon

Tekst: Capital V
Fotografie: Dion Doornik
Ontwerp: Websteks

Arbo zaken

Altijd een veilige werkplek

Gezond en veilig werken is de norm binnen Drechtwerk. Naast het creëren van bewustwording zijn wij gedurende het hele jaar bezig om het arbobeleid daar waar nodig te optimaliseren.

In 2021 is het arbobeleid geactualiseerd en de strategische Arbo-agenda die naar aanleiding hiervan is opgesteld wordt maandelijks in het MT overleg besproken. Directie is een gestructureerd overleg met de preventiemedewerkers gestart en de preventiemedewerkers hebben een actuele training gevolgd om hun deskundigheid te bevorderen. Met regelmaat houden zij revival preventierondes.

De BHV-ers hebben zich met zichtbaar veel enthousiasme ingezet en met succes!

- Procedure en registratie voor (bijna) ongevallen is geactualiseerd
- Calamiteitenteam aangesteld die getraind zijn
- Voorlichting leidinggevendenden op Snelliusstraat over hun rol bij een ontruiming
- Alle vluchttekeningen up to date gemaakt
- Brandblussers, 13 BHV kasten en pictogrammen (brandblussers/AED's) zijn geplaatst
- Structureel onderhoud EHBO-tassen

Vertrouwenspersonen

Het aantal meldingen met betrekking tot ongewenst gedrag daalde dit jaar. Net als in het jaar ervoor lijkt de voornaamste oorzaak Corona. Met 10 meldingen is dit het laagste aantal ooit. Gebruikelijk is dat op jaarbasis 25 tot 30 medewerkers zich tot een vertrouwenspersoon wenden om hulp. Denk dan aan hulpvragen als niet gehoord worden of niet serieus genomen worden door de leidinggevende.

Afgelopen jaar vond het jaarlijks overleg tussen de Klachtencommissie, de Vertrouwenspersonen en de Directie plaats om de stand van zaken te bespreken.

Vanuit de organisatie kwamen er signalen dat er naast

de interne Vertrouwenspersonen ook behoefte bestond aan externe Vertrouwenspersonen. Vanaf juli zijn deze daarom toegevoegd aan het team. Beiden zijn werkzaam binnen de Drechtsteden en hebben ervaring binnen het vakgebied. Verschillende medewerkers hebben er inmiddels voor gekozen om hun melding te doen bij een van de externe Vertrouwenspersonen; dit voorziet dus in een behoefte.

Eind van het jaar zijn de eerste stappen gezet om in 2022 een workshop Morele oordeelsvorming te organiseren voor het MT, het middenkader en de groep medewerkers die het Voorliedentrajec heeft gevolgd. Hiermee willen wij nog meer bewustwording creëren.



Ondernemingsraad

In 2021 stond de OR verkiezing op het programma. Omdat er voldoende kandidaten waren hoefde de verkiezingen niet plaats te vinden. De nieuwe ondernemingsraad is gekozen voor 3 jaar. Tijdens deze periode gaan 2 medewerkers met pensioen. In goed overleg is dan ook besloten om te starten met 2 reservekandidaten en geen verkiezingen te organiseren. De reservekandidaten wonen wel de vergaderingen bij maar hebben geen stemrecht. Dit krijgen zij als één van de OR-leden stopt.

De nieuwe Ondernemingsraad is gestart met een basistraining en heeft tijdens een 2-daagse training plannen zijn gemaakt voor de komende jaren. De Ondernemingsraad heeft hard gewerkt. Zo zijn er adviezen gegeven over het verder

professionaliseren van het bedrijfsbureau en de afdeling logistiek, het onderbrengen van de afdeling Detachering&BegeleidWerken bij Drechtwerk en de verdere ontwikkeling van Mijn Drechtwerk.

Er zijn instemmingsverzoeken behandeld over:

- Het nieuwe thuiswerkbeleid
- De actualisatie van de functiewaardering
- De vernieuwing van het IOP
- De inschrijving bij het PWRI voor beschut werkers
- De vergoeding van extra reistijd bij groepsdetachering
- De nieuwe geschillenregeling



Werk



Bij DrechtwerkActief heeft het bedrijfsrestaurant 'de Keuken' een gezonde boost gekregen. Er wordt meer met verse ambachtelijke producten gewerkt, veel verse groenten en heerlijke salades. Ook is er meer gezonde variatie en zijn er minder snacks.

Goede voeding zorgt er immers voor dat je meer energie hebt, je fitter voelt en minder snel ziek wordt. Je zit lekkerder in je vel, waardoor jij je positiever en gelukkiger kan voelen. Graag leveren wij onze bijdrage voor een gezond leven. Onderzoek heeft uitgewezen dat SW-medewerkers vaker ongezond eten en daardoor geregeld kampen met overgewicht. Dit resulteert in een hoger ziekteverzuim en een twee keer zo hoge kans om arbeidsongeschikt te raken.

We kunnen er niet omheen dat de medewerkers moesten wennen aan het nieuwe assortiment. Om de betrokkenheid te vergroten is er een enquête gehouden. Want wat willen onze medewerkers nu eigenlijk graag eten? En wat verstaan zij onder gezonde voeding? Het smiley-stoplicht is één van de mooie voorbeelden die laat zien hoe je met kleine aanpassingen een groot verschil kunt maken. Zo staat bijvoorbeeld bij de verse soep een groen smiley-stoplichtje en bij een snack een rode.

Werken met verse producten vergroot de ambachtelijkheid en medewerkers kunnen hierdoor meer verschillende werkzaamheden in de keuken verrichten. Dit was soms best spannend, maar wij zien nu dat dit het werkend leren nog leuker maakt. Mooi om te zien dat medewerkers allround worden wat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot.



Drechtwerk Groen

DrechtwerkGroen heeft een succesvolle groepsdetachering bij de sector Groen van de gemeente Sliedrecht gerealiseerd. Daarnaast zullen 2 medewerkers in dienst treden bij de sector Groen van Sliedrecht. Een mooie samenwerking!

We zijn gestart van de pilot "leerlijn Groen" met 4 kandidaten. Er is veel energie gestoken in de reductie van het ziekteverzuim met een prachtig eindresultaat; 5,33%. Iets om bijzonder trots op te zijn.



Drechtwerk Actief

Bij DrechtwerkActief is het project DrechtwerkActief&Groeï gestart. Een intensief traject wat een cultuurverandering meebrengt. De doelstelling is om nóg meer mensgericht te werken, waarbij medewerkers ingezet worden op basis van hun talenten en competenties. Van functies naar rollen, planmatig werken, elkaar feedback geven en bordgesprekken.





Sinds 1 april heeft Drechtwerk een afdeling Detachering&BegeleidWerken. Vanaf 2015 was het begeleiden van gedetacheerde medewerkers en begeleid werkers ondergebracht bij de Sociale Dienst Drechtsteden. Om verschillende redenen is ervoor gekozen dit weer bij Drechtwerk onder te brengen. Een enthousiast team is aan de slag gegaan en heeft mooie resultaten geboekt. Het aantal “thuiszitters” is gereduceerd naar 0 en het aantal medewerkers dat niet gedetacheerd was en tijdelijk bij DrechtwerkActief werkte is behoorlijk gedaald. Het ziekteverzuim is gedaald met zo’n 3%. Er zijn voorbereidingen getroffen om in 2022 de loonkostensubsidie voor begeleid werkers op basis van een loonwaardemeting vast te stellen en er is geïnvesteerd in een professioneel uren- en facturatie en contractbeheer programma te werken wat in 2022 in gebruik wordt genomen.



Afdeling P&O

Dat werk van onschatbare waarde is voor mensen, werd afgelopen jaar bevestigd. De lockdown heeft impact gehad op onze medewerkers. Daarom was er nog meer ruimte voor persoonlijke aandacht. Zo viel er bijvoorbeeld een persoonlijk kaartje bij hen op de deurmat en was er dagelijks contact mogelijk met de leidinggevende collega’s. Door middel van eenvoudige, duidelijke communicatie hebben we op een zo positief mogelijke manier de medewerkers continue op de hoogte gebracht van de maatregelen op en buiten het werk. De eerste werkdag na de lockdown was een feestje, medewerkers stonden in de rij om weer aan het werk te mogen. Dat hebben we natuurlijk gevierd met gebak!

Kerst

De Kerst Drive-in voor extern gedetacheerde medewerkers, was wederom een groot succes. We hadden stiekem gehoopt op een feestje maar omdat dit niet mogelijk is, was dit (net als vorig jaar) een mooi alternatief om toch met aandacht onze waardering te laten blijken aan onze collega’s. Een echte kerstbeleving, helemaal in stijl en coronaproof. We hebben heel veel blij gezichten gezien en dat is waar het uiteindelijk allemaal om draait!

Kick-Off

De Kick-Off van ons duurzame inzetbaarheidsprogramma in Kinopolis was een groot succes. In de vorm van een interactief programma is DrechtwerkEnergie gelanceerd aan onze leidinggevende collega’s. De inspirerende locatie, interessante gastsprekers, interactieve workshops en zelfs een motiverend dankwoord van wethouder Peter Heijkoop heeft ons allemaal heel veel energie gegeven!



Hoe zorgen wij ervoor dat onze medewerkers nu en in de toekomst met een glimlach op hun gezicht naar en aan het werk kunnen blijven gaan, gezond(er) leven en zichzelf blijven ontwikkelen?

Dat is waar DrechtwerkEnergie over gaat. En met dat meerjarenprogramma inspireren en stimuleren wij onze medewerkers en geven we aandacht aan de specifieke uitdagingen die er in onze branche zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

De activiteiten van het programma richten zich op de pijlers: gezond, groei en plezier. Door middel van kennisdeling, workshops en onderzoeken staan we regelmatig stil bij hun gezondheid, groei en werkplezier. Dit doen we vooral door hen te informeren over de mogelijkheden die er zijn en hoe zij hier zelf mee aan de slag kunnen, in hun eigen tempo.

GEZOND

Alles wat aandacht krijgt, groeit. Dat blijkt maar weer! In 2021 hebben we namelijk veel aandacht besteed aan de medewerkers die door arbeidsongeschiktheid niet kunnen werken. Dit heeft geresulteerd in een historisch laag verzuimcijfer van 9,85%. Het gaat hierbij om een verzuimpercentage én om het verzuimtraject. Juist in dat traject is het geven van aandacht aan de medewerker zo belangrijk. Dit resultaat is de uitkomst van een ijzersterke samenwerking met onze partner ADXpert.

In gezamenlijkheid hebben we voorbereidingen getroffen voor het aanbieden van het preventief medisch onderzoek en de introductie van beweegmomenten tijdens het werk zodat we direct aandacht geven aan gezond en veilig bewegen op de werkvloer.

Vanaf het nieuwe jaar kunnen onze collega's dagelijks genieten van een verantwoord tussendoortje van FRUIT OP JE WERK.

Drecht werk Energie

PLEZIER

Financiële problemen overschaduwen werkplezier. In september zijn we daarom, samen met het Solidariteitsfonds van Drechtwerk, gestart met budgettraining "Grip op je knip" door Studievaart. Medewerkers leren hoe ze hun eigen valkuilen kunnen herkennen en krijgen advies op om een betere manier met geld om te gaan. Medewerkers geven aan door de training meer rust te hebben en veel te leren wat ze in de praktijk toe kunnen passen.

Daarnaast is het Financieel Hulphuis van Stichting MEE gestart met een spreekuur bij Drechtwerk. Een mooi initiatief waarmee diverse medewerkers geholpen worden.

Werkgroepen zijn druk bezig geweest met de voorbereidingen voor een eindejaarsfeest en jubileumfeesten. Helaas heeft corona roet in het eten gegooid. We hopen van harte dit in 2022 te kunnen organiseren omdat we onze medewerkers echt een pleziertje gunnen.

GROEI

Elke nieuwe medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt en stagiaire ouder dan 17 jaar start op de afdeling Start&Groei. Op deze afdeling start het persoonlijke ontwikkeltraject. Tijdens een periode van 3 maanden maken we met elkaar een keuze; welke leerlijn past het beste bij jou?

We kennen 6 leerlijnen: schoonmaak, groen, logistiek, horeca, productie en techniek. Het is ook mogelijk dat ontwikkeling naar werken op de reguliere arbeidsmarkt een stap te ver en is het werken op een beschutte afdeling voor de komende periode passend is.

Op de afdeling Start&Groei zetten we medewerkers in hun kracht en stimuleren we hun ontwikkeling. Hierbij gaan we methodisch te werk door de ontwikkeltool Werkstap in te zetten. Wekelijks voeren onze medewerkers nieuwe opdrachten uit die gericht zijn op groei in hun werknemers- en vakvaardigheden. Medewerkers ervaren deze aandacht als prettig en zijn trots op de groei die zij doormaken. Hun vorderingen worden wekelijks geëvalueerd tijdens de "Bordgesprekken" met afdelingshoofden, trajectbegeleider en assistenten.

In 2021 zijn we gestart met de eerste caseload van 5 personen en hebben dit gestaag uitgebreid. Tijdens het ontwikkeltraject is onderzocht, middels de Wegwijzer van Dariuz, op welk vlak in leefgebieden nog ondersteuning nodig is. Hier is interventie op ingezet.

Maak kennis

met onze medewerkers

Benedikt

Benedikt heeft een indicatie beschut werk werkt nu 3 maanden bij Drechtwerk en dat bevalt hem hartstikke goed. Zijn leuke collega's dragen daar zeker aan bij. Hij startte bij de afdeling Start&Groeï met verpakkingswerkzaamheden. Tijdens gesprekken over zijn groeimogelijkheden, is de keuze gemaakt om door te stromen in de logistiek, waar hij al wat ervaring in had. Nu heeft Benedikt verschillende taken en verantwoordelijkheden in het magazijn. Soms ondersteunt hij ook de voorlieden. Benedikt heeft ontdekt dat hij wel het heel leuk vindt om met mensen te werken. Hij ziet het als een uitdaging om door te groeien naar voorman en is blij met de kansen die hij krijgt

13

Yildiray

Yildiray liep vanuit school (Hans Petri) al enige tijd stage bij Drechtwerk. Toen hij bijna 18 werd mocht hij in gesprek met zijn stagebegeleider en het afdelingshoofd van Start&Groeï. In dit gesprek kreeg hij een contract aangeboden waar hij trots op is. Yildiray heeft een indicatie beschut werk gekregen en vindt het leuk om nieuwe dingen te leren en zijn collega's te ondersteunen in het productiewerk dat zij samen verrichten. Ook is hij bezig met een training om straks met de elektrische pompwagens te mogen werken en hoopt zijn certificaat binnenkort te behalen. Hij wil de komende jaren graag verder doorgroeien binnen Drechtwerk.

14

Jaap Jan

Jaap Jan is een medewerker met een SW indicatie en werkt al wat jaartjes bij Drechtwerk. In het verleden is hij gedetacheerd geweest. Toen dit stopte kwam hij terug op de afdeling Start&Groeï. Jaap Jan vindt het leuk om te leren. Hij werkt nu in het magazijn. Hij zet steeds meer stappen door de werkopdrachten die hij wekelijks krijgt. Jaap Jan heeft zijn certificaat voor de elektrische pompwagen al behaald en hoopt hij over een tijdje ook een certificaat te halen voor de perronwagen en de heftruck, zodat hij kan blijven groeien en ontwikkelen. Hij hoopt de komende tijd verder door te groeien in het magazijn binnen Drechtwerk om uiteindelijk bij een bedrijf in de logistiek te gaan werken. Tot slot vindt Jaap Jan het fijn als hij in zijn kracht gezet wordt en wanneer hij zelfstandig aan de slag kan binnen het team.

Drechtwerk ontwikkelt zich tot een professioneel werkleerbedrijf. De laatste jaren is de vraag naar opleidingen, trainingen en coaching trajecten dan ook toegenomen, leren en ontwikkelen krijgt meer podium. De aandacht voor groei en duurzame inzetbaarheid zal er in de toekomst voor zorgen dat de vraag naar leer- en ontwikkelprogramma's zal toenemen. Enerzijds voor onze doelgroep, anderzijds voor het begeleidend en stafpersoneel. Dit heeft geleid tot het oprichten van DrechtwerkCollege.

DrechtwerkCollege omvat het aanbod aan opleidingen, trainingen en workshops die intern of in samenwerking met externe partijen worden aangeboden aan onze doelgroep en gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. P&O is "eigenaar" en is er verantwoordelijk voor dat DrechtwerkCollege kwalitatief en kwantitatief op orde is. Het opleidingsaanbod is gekaderd en wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de algemene ontwikkelbehoefte.

We zijn gestart met het ontwikkelen van diverse workshops die gerelateerd zijn aan leefgebieden (werk & werk zoeken, gezondheid & verslaving, sociale omgeving, huisvesting & financiën). Denk hierbij aan:

- Budgetbeheer
- Zelfstandig reizen
- Gezond leven
- Sociaal netwerken
- Persoonlijke verzorging
- Sociale media
- Zelfredzaamheid
- Sollicitatietraining
- Het pensioengesprek



De workshops zullen in 2022 worden aangeboden. In het kader van de structurele aanpak laaggeletterdheid, zijn we in oktober gestart met Taal op de Werkvloer en Digitale Vaardigheden verzorgd door BWorkz. Bij het inrichten en organiseren van de trainingen was het uitgangspunt dat alle medewerkers onder niveau 1F voor deelname in aanmerking kwamen. Vooraf was er een toetsing op het niveau vast te stellen zodat hiermee bij de lesstof rekening gehouden kon worden. In totaal zijn er 62 trajecten die in juli 2022 worden afgerond. Via het actieprogramma Tel mee met Taal van de ministeries OCW, BZK, SZW en VWS, ontvangt Drechtwerk subsidie voor twee-derde van de kosten. In 2022 gaan we verder op de ingeslagen weg.

In het kader van een verdere professionalisering van de voorlieden en aspirant voorlieden hebben 55 medewerkers een traject gevolgd. Hierin werd aandacht besteed aan: hoe om te gaan met medewerkers met een psychische beperking, communicatie en conflictbeheersing. De trajecten worden in 2022 afgerond.



De training Grip op je Knip is geïnitieerd door Stichting Solidariteitsfonds Drechtwerk. Naast het op aanvraag bieden van financiële ondersteuning, wilde het fonds ook iets doen aan preventie. Daarom is in september een pilot gestart. In een veilige setting hebben 5 medewerkers de training gevolgd waar zij handvatten hebben gekregen om hun financiën op een goede en overzichtelijke manier te beheren, leerden ze valkuilen te herkennen en verantwoorde keuzes te maken. Ook deze training krijgt een vervolg.

Bij DrechtwerkGroen worden jaarlijks de vak gerelateerde opleidingen ingepland zoals bosmaaier en motorkettingzagen, zodat kennis en vaardigheden op peil gehouden kunnen worden. Daarnaast zijn er verschillende opleidingen in het kader van veilig werken zoals Basis Veiligheid Openbare ruimten en Veilig werken langs de weg. Om te voldoen aan de VCA-normen is het noodzakelijk dat de certificaten van dergelijke veiligheidsopleidingen up-to-date zijn. Bij DrechtwerkActief en de holding is het aantal gevolgde, werk gerelateerde opleidingen beperkt. In de productie worden de certificaten voor bediening van de heftruck periodiek verlengd door het bijwonen

van de gelijknamige training. Verder is er een aantal medewerkers die op individuele basis een opleiding of training heeft gevolgd die voortvloeit uit werkzaamheden of functie. Voor EHBO en BHV worden jaarlijks bijeenkomsten georganiseerd om gecertificeerd te blijven. Voor EHBO gelden hierbij vrij strakke richtlijnen vanuit het Oranje Kruis, waarbij overschrijding van de geldigheidsdatum er veelal toe leidt dat de training volledig opnieuw moet worden gevolgd. Er zijn Drechtwerk breed 90 medewerkers die een EHBO of BHV certificaat hebben. Daarnaast zijn er 5 medewerkers die naast hun reguliere functie preventiemedewerker zijn. Zij hebben het afgelopen jaar de periodieke training gevolgd om hun kennis op te frissen. Om de aansluiting met het onderwijs te houden en mogelijkheden voor het begeleiden en uitgeven van praktijkverklaringen te onderzoeken is er een pilot opgezet. In deze pilot werken we samen met het Da Vinci College en Yuverta. We zijn trots op deze mooie samenwerking en hopen na de pilot in 2022 aan meerdere medewerkers het behalen van een praktijkverklaring aan te bieden zodat zij hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten.



Kengetallen

Herindicaties

In 2021 zijn herindicaties van actieve medewerkers uitgevoerd door het UWV Werkbedrijf. Hiervan hebben 81 medewerkers de indicatie 'matig' gekregen en 34 medewerkers kregen de indicatie 'ernstig'.

Er zijn 4 medewerkers die de indicering 'ondergrens' hebben gekregen, 1 medewerker is van de oude doelgroep (voor 1998). Zij hadden nog een geldige indicatie, echter door verslechtering van hun situatie zijn er ondergrensdossiers bij het UWV aangevraagd en zijn zij 'ondergrens' geworden. Daarom zijn deze medewerkers wel meegenomen in de tellingen hierboven, maar komen niet voort uit reguliere aanvragen herindicatie.

Bovengrens	0
Ondergrens	4
Ernstig	34
Matig	81
	119

Soort handicap

Licht	0
Matig	883
Ernstig	155
Ondergrens	3
Bovengrens	8
	1050

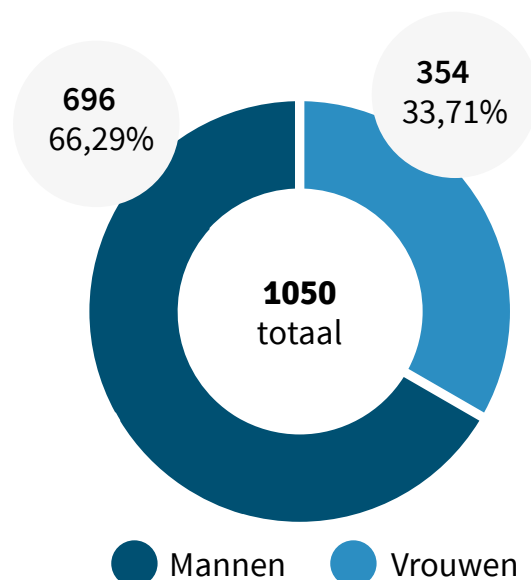
Bezetting 2021

Ultimostand in personen

WSW naar geslacht

Het totaal aantal medewerkers is gedaald van 1129 in 2020, naar 1050 in 2021. Het percentage mannen is met 0,32 % (achter de komma) iets gedaald en bij de vrouwen iets gestegen 0,32% (achter de komma). Door de afronding van het percentage heeft er bij de mannen een daling van 1% en bij de vrouwen een stijging van 1% plaatsgevonden in vergelijking met vorig jaar plaatsgevonden. Bij de mannen was dit in 2020 66,61 % en in 2021 66,29. Bij de vrouwen was dit in 2020 33,39% en in 2021 33,71%.

Door de Participatiewet komen er geen nieuwe medewerkers meer in dienst, met uitzondering van medewerkers die terug komen, op basis van hun terugkeergarantie Begeleid Werken, naar Drechtwerk en door naadloze overname, van een andere SW bedrijf, door Drechtwerk.



In- & uitstroom

Man/vrouw verdeling Wsw

Instroom	Aantal	WSW bestand	Begeleid werken
Man	1	1	0
Vrouw	2	2	0
Totaal	3	3	0

Uitstroom	Aantal	WSW bestand	Begeleid werken
Man	59	55	4
Vrouw	25	22	3
Totaal	84	77	7

1 medewerker is teruggekomen, op basis van hun terugkeergarantie, na een dienstverband op basis van Begeleid Werken. 2 medewerkers zijn d.m.v. naadloze overplaatsing ingestroomd. In totaal zijn er in 2021 3 medewerkers ingestroomd, 8 medewerkers minder dan in 2020. In totaal zijn er in 2021 84 medewerkers uitgestroomd. In 2020 waren dit 83 medewerkers.

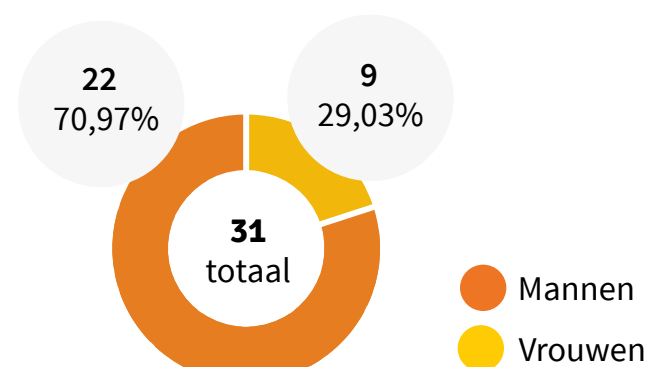
Man / vrouw verdeling AP/WX

Instroom	Aantal	Ambtenaren bestand	WerXaam Bestand
Man	5	0	5
Vrouw	8	0	8
Totaal	13	0	13

Uitstroom	Aantal	Ambtenaren bestand	WerXaam Bestand
Man	2	0	2
Vrouw	6	1	5
Totaal	8	1	7

Instroom

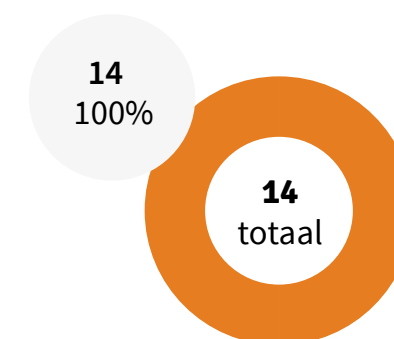
13 medewerkers zijn nieuw in dienst gekomen. Vanaf 2006 worden er door de oprichting van WerXaam BV geen ambtenaren meer aangesteld.



De instroom binnen de BV is gedaald van 59 in 2020 naar 31 in 2021. De medewerkers hebben tijdelijke dienstverbanden. In de BV WerXaam SamenWerken (Beschut Werken) zijn 27 personen in 2021 in dienst genomen. De overige 4 medewerkers zijn in Groen BV in dienst gekomen.

Uitstroom

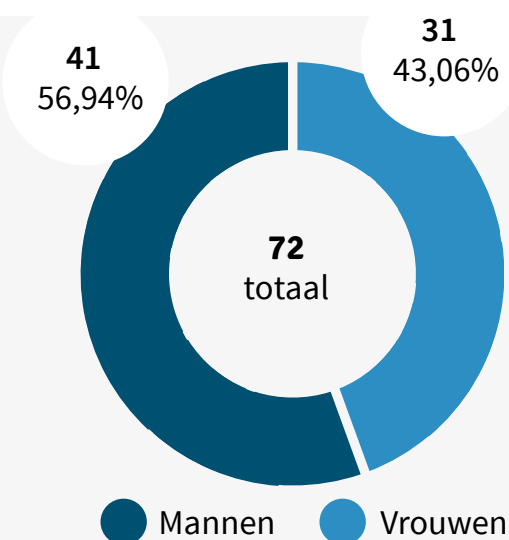
1 Ambtenaar is uit dienst gegaan met wederzijds goedvinden. Binnen WerXaam BV zijn er 8 medewerkers uit dienst gegaan, 4 medewerkers in verband met afloop arbeidsovereenkomst, 2 WerXamers zijn om andere redenen uitgestroomd.



De uitstroom binnen de BV's betreft 8 medewerkers van WerXaam SamenWerken (Beschut Werken) en 6 medewerkers van GroenBV.

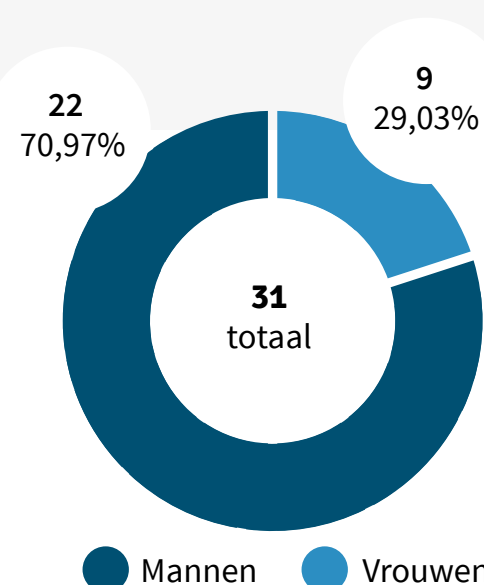
AP/WX naar geslacht

De bezetting binnen het ambtelijk- en WerXaam personeel is gestegen, in 2020 waren er 63 personen in dienst. In 2021 zijn er 72 personen in dienst. In vergelijking met 2020 is het percentage mannen gedaald van 59% naar 57 % en het percentage vrouwen gestegen van 41% naar 43 %.



DWG naar geslacht

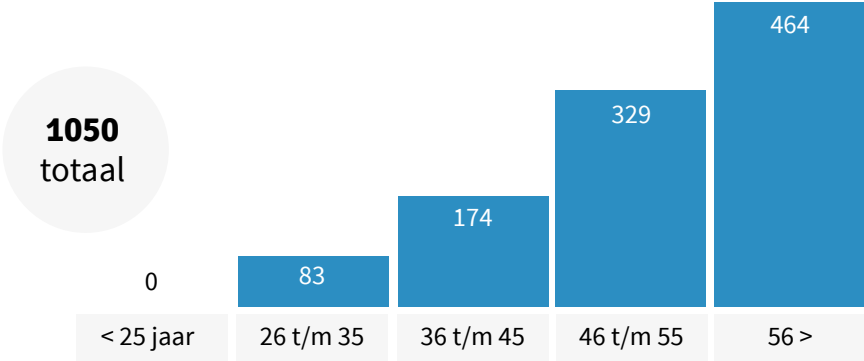
Het totaal aantal medewerkers binnen DWG is gelijk gebleven. Het percentage mannen is ook gelijk gebleven. In 2020 waren er 71% mannen en 29% vrouwen.



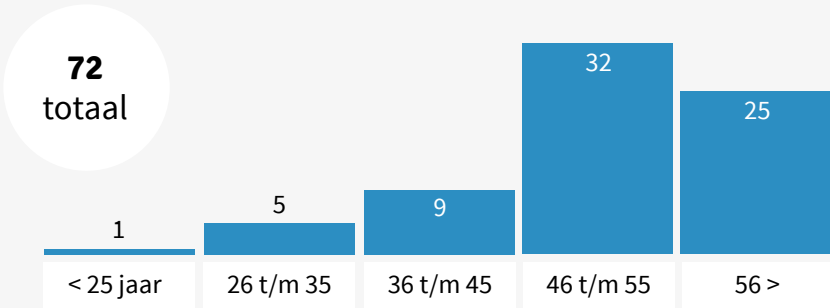
Leeftijdsopbouw

in personen

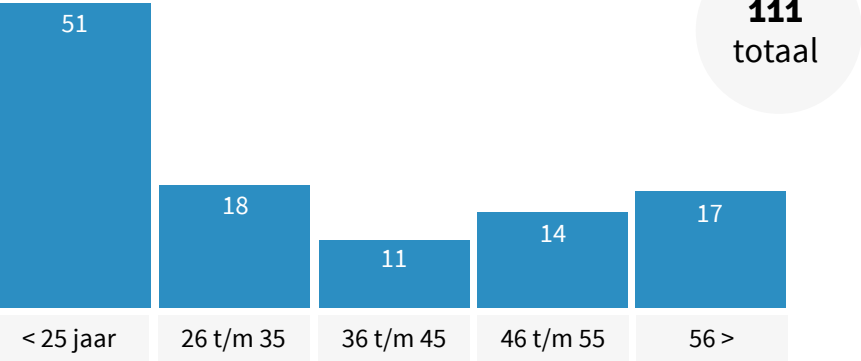
Leeftijdsopbouw WSW



Leeftijdsopbouw Ambtelijk-/WX personeel



Leeftijdsopbouw BV's



Uitstroom Wsw

naar reden in personen

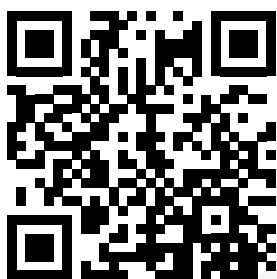
	2020	2021
Doorstroom	1	4
Overleden	11	2
VUT / pensioen	29	40
Langdurig arbeidsongeschikt	21	29
Begeleid werken	5	0
Ontslag van rechtswege	0	0
Disciplinair ontslag	0	0
Ontslag wegens passeren ondergrens Wsw	0	0
Verhuizing	0	0
Overige	14	5
Ontslag in proeftijd	0	0
Terugplaatsing DW na BW	2	2
Overplaatsing andere SW / gemeente	0	2
Totaal	83	84

Overige is onderverdeeld in: 1 maal ontslag met toestemming UWV en 4 maal wederzijds goedvinden.

Bezetting 2021

(Ultimostanden) in FTE's

	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Wsw	898,42	891,12	881,49	880,15	875,70	873,59	869,15	865,21	861,32	852,16	845,33	837,25
Begeleid werken	81,61	81,61	80,61	79,71	78,91	78,59	78,73	78,10	77,10	76,10	76,10	76,10
AP	9,55	9,55	9,55	9,55	9,55	9,55	9,05	9,05	8,66	8,66	8,66	8,66
WerXaam	53,37	56,59	56,59	58,04	57,15	56,15	56,71	56,62	57,62	57,68	57,68	59,12
BV's	28,56	28,56	27,59	25,59	25,59	25,59	26,56	27,59	27,59	28,13	28,13	28,13
Wxm SW	45,23	48,33	48,11	50,89	54,23	54,12	51,07	47,02	48,29	47,86	49,29	56,80
Stage onbetaald	26,00	27,00	26,00	24,00	27,00	23,00	18,00	18,00	30,00	32,00	46,00	42,00
Stage betaald	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



**Bekijk onze
gloednieuwe
bedrijfsfilm**



078 - 652 59 11

info@drechtwerk.nl

www.drechtwerk.nl