

2016



- KAM-VERSLAG
- SOCIAAL VERSLAG



KAM jaarverslag

Kwaliteit
Arbo
Milieu

2016

**werkbedrijf
de bolder**

Reijer Keijserstraat 8

1791 AX Den Burg

INHOUDSOPGAVE

	Blz.
KAM jaarverslag	
Kwaliteit	1
- Algemeen	
- Ontwikkelingen	
Arbo	3
- Algemeen	
- Arbo-ontwikkelingen in 2016 bij Werkbedrijf De Bolder	
- Arbodienst	
- Bedrijfshulpverlening	4
- Bedrijfsongevallen	
Milieu	5
- Algemeen	
- Energieverbruik	
- Gebruik grondstoffen	6

KWALITEIT

Algemeen

Kwaliteit moet zich bij Werkbedrijf De Bolder richten op kwaliteit van beleid, uitvoering van doelstellingstaken, uitvoering van personeelszorg en het realiseren van productie en bemiddeling naar werk. Hierbij is er de complicerende factor dat het niet mogelijk is om 100% kwaliteit te realiseren, maar de vraag is dan of 95% of 80% acceptabel is en hoe dit te meten? Kortom er zal altijd een "lean" streven moeten zijn naar beter en altijd zal er interne en/of externe kritiek nodig zijn om dit streven naar optimalisering aandacht te blijven geven.

Ontwikkelingen

Kwaliteit moet zich bij Werkbedrijf De Bolder richten op kwaliteit van beleid, uitvoering van doelstellingstaken, uitvoering van personeelszorg en het realiseren van productie en bemiddeling naar werk. De nadruk voor de SW-bedrijfsvoering wordt steeds meer verlegd, geheel in lijn met de uitvoering van de Participatiewet, naar de beweging van binnen (intern) werken naar regulier buiten (extern) werken. Dit wil zeggen dat de doelgroep, als het enigszins realiseerbaar is, vooral buiten het eigen gemeentelijke productiebedrijf zal moeten gaan werken, nu of in de toekomst. Zeker gelet op de invoering van de Participatiewet, waarbij het niet alleen een streven, maar juist een uitgangspunt moet zijn om te komen tot deelname aan het reguliere arbeidsproces, zal dit steeds meer het basisbestaansrecht gaan worden voor bedrijven als De Bolder. De eigen productie en de daarbij behorende uitvoering kregen daarom echter niet minder aandacht. In de laatste jaren is het streven er meer en meer op gericht geweest om de kwaliteit van de gehele bedrijfsvoering beter te borgen, zowel in- alsook extern, door werkprocedures zoveel mogelijk te vereenvoudigen en beter vast te leggen. Tevens is gestreefd om de eigen productie steeds meer zo uit te voeren alsof het regulier werk is en vooral geen additioneel werk.

Een tweede element van kwaliteit is dat er steeds meer in (maatwerk) trajecten moet worden gedacht als het gaat om de in- en doorstroom van medewerkers. Vanuit verschillende bronnen kan worden aangemeld bij De Bolder – het Sociaal Team Texel is de voornaamste daarvan, maar denk ook aan de Reclassering, het UWV en de zorgpartners op Texel. De toestroom wordt daarom veel pluriformer dan eerst ten tijde van de WSW en deze tijd vraagt ook om het kunnen boeken van concrete resultaten, gekoppeld aan de persoonlijke doelen van de medewerker zelf.

De veranderingen in het Sociaal Domein gaan heel snel, het heeft daarom vaak weinig zin om nieuwe ontwikkelingen vooraf helemaal theoretisch uit te werken omdat de kans groot is dat bij uitvoering de context of de regelgeving al weer is veranderd. Door een werkende weg uit te vinden wat het beste werkt maken we juist gebruik van die volatiele samenleving, maar moeten we gaandeweg wel goed zorgen voor de nodige borging en de koppeling met beleidsontwikkelingen. Learning by doing heet dat in goed Nederlands. Een lerende attitude (maar dan do, check, act, plan) van de organisatie als zodanig en van haar individuele medewerkers zorgt voor gewenste ontwikkeling en voortgang zonder verlies van kwaliteit.

Verkoop

Ook in 2016 was er vooral sprake van het uitvoeren van bestellingen, welke de opdrachtgevers lopende het jaar bij De Bolder plaatsten. De echte verkoop had veelal reeds jaren eerder plaatsgevonden in de vorm van een raamovereenkomst, waarbinnen de orders geplaatst konden worden. De Bolder heeft al jaren vooral een productietaak voor opdrachtgevers, welke de productie geheel of gedeeltelijk willen laten uitvoeren bij derden.

Hoewel er sprake was van minder beschikbare productieve uren, nam de omzet over het jaar 2016 niet af, maar was het hoogst in het bestaan van De Bolder. Binnen de bestaande raamovereenkomsten uit voorgaande jaren was er vooral sprake van meer bestellingen. Om de gewenste productievraag te kunnen realiseren is er ingezet op het meer gestructureerd uitvoeren van werk, waarbij seriematige handelingen zoveel mogelijk werden vervangen door machinehandelingen.

Ook, gelet op de gewenste continuïteit van het productievolume, is er naar gestreefd om kostenstijgingen in inkoop en productie op te vangen door deze verbetering van de productiviteit. Hierdoor werden prijsstijgingen zoveel mogelijk voorkomen en werd er voorkomen dat de concurrentiepositie van onze afnemers slechter zou worden wegens het doorberekenen van gestegen inkoopkosten.

Door, binnen de mogelijkheden van De Bolder en haar medewerkers, te blijven streven naar een optimale kwaliteit was het mogelijk om de beschikbare afnemers te overtuigen dat zij vooral het werk aan De Bolder moesten blijven gunnen. Het was mogelijk om zonder schadeclaims de productie te realiseren en de productie uit te leveren.

Productie

Gestreefd is om in de productie vooral meer seriematig te werken en dit waar mogelijk te mechaniseren. Door meer gelijke werksoorten te clusteren in de productie werd bespaard op insteltijden en op het aansturen van medewerkers. Omdat alleen bezuinigingen van inkoop en kosten onvoldoende resultaat hebben om de financiële situatie van De Bolder in de toekomst veilig te stellen, is er ook naar gestreefd om door de mechanisatie en door verlichting van de arbeid de benodigde productie-uren per product te verlagen en daardoor de marges te vergroten.

De afnemers willen een kwalitatief goed product ontvangen. Daarom wordt er steeds meer naar gestreefd om deze kwaliteit te realiseren door het vooral in een keer goed te doen en niet nadat de interne kwaliteitscontrole heeft plaatsgevonden en de daaruit volgende verbeterpunten zijn gerealiseerd.

Inkoop

Binnen de gemeente Texel zijn inkoopprocedures en -voorwaarden vastgesteld, welke ook voor De Bolder – als onderdeel van de gemeente Texel – als richtlijn gelden. Gestreefd wordt bij De Bolder om goede relaties met leveranciers en potentiële leveranciers te onderhouden, omdat een bedrijf als De Bolder, klein en veelzijdig, in de organi-

satie van de productie veel steun kan krijgen bij het oplossen van productieproblemen. De toelieferingen in 2016 hebben niet tot noemenswaardige discussies of problemen geleid, daar de leveringen correct waren of slechts op onderdelen aanpassingen behoeften, welke ook zijn uitgevoerd.

Certificering

Mede gelet op de omvang van De Bolder, waar formele certificering tot weinig of geen verbetering in de bedrijfsvoering zal leiden en waar het beperkte aantal nieuwe klanten niet tot eisen van certificering leidt, heeft De Bolder besloten om zich niet te certificeren. De kosten zullen niet opwegen tegen de baten. Maar het werken op een vastgelegde en gestructureerde wijze is ook voor De Bolder van groot belang. Het is hierom dat er op dit terrein gestart is met het versterken van deze vorm van werken en tot meer vastleggen van de interne procedures.

Kwaliteitscontroles

In 2014/2015 zijn de eerste stappen gezet om te komen tot een meer gestructureerde vorm van "lean" werken bij De Bolder. Het vanzelfsprekend blijven streven naar beter is al jaren een vertrouwd beeld binnen De Bolder. Toch bleek het nodig te zijn om vooral op afdelingsniveau aandacht te vragen naar een manier van werken, die borgend is voor het streven naar blijvende optimalisering van de productie en de kwaliteit van werken. In 2015 is daarom gezocht naar vormen van kwaliteitscontroles, die passen bij de wijze van werken in de praktijk van een SW-bedrijf. In 2016 is de industriële productiecontrole verder doorontwikkeld en doorgevoerd bij de afdelingen: Vloerplaten-, Textiel-, en de Hout. Dit per dagdeel opgezette controlesysteem is ook vertaald naar de afdeling Groen (buitendienst). Naast de kwaliteit wordt er ook op de arbeidsomstandigheden gelet bij de werkplekken. Afwijkingen of opmerkingen worden met de werkleiding van de afdeling opgenomen en teruggekoppeld in het productieoverleg. In 2017 zullen de controles worden opgenomen in een centraal incidentenregister.

Personeelswerk

De Bolder gaat uit van een grote mate van zelfredzaamheid van haar medewerkers en de zorg beperkt zich tot werkgerelateerde aangelegenheden. In 2016 heeft de samenwerking tussen het Sociaal Team Texel (STT) en de afdeling P&O van De Bolder er toe geleid dat medewerkers met zorgen in de privésfeer aangeboden wordt een intakegesprek te voeren met de klantmanager van het STT. De klantmanager brengt de problematiek in kaart en organiseert de benodigde voorzieningen en ondersteuning door externe organisaties.

Begin 2016 is aan alle medewerkers het informatieboekje "Werken bij De Bolder, hoe werkt dat?" uitgereikt. Hierin wordt aandacht besteed aan veiligheid op het werk zoals:

- Veilig werken met machines
- Kledingvoorschriften en verplicht dragen van veiligheidsschoenen
- Aanwezigheid en gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)
- Omgang met elkaar waardoor men zich veilig voelt
- Aanwezigheid van bedrijfshulpverleners en ontruimingsplan
- Drempelvrij gebouw
- Verbod op alcohol en drugs
- Het rookbeleid
- De vertrouwenspersonen
- De adviescommissie
- Privacy regels

In de maandelijkse afdelingsoverleggen is vervolgens diverse keren aandacht besteed aan dit informatieboekje.

Begin 2016 is het opleidingstraject afgerond waarbij docenten van Espeq en de werkleiding samen instructies gaven op de werkplek. Sindsdien geeft alleen de werkleiding op een uniforme wijze de instructies. Deze zijn gericht op het correct uitvoeren van de werkzaamheden, met kennis van de machines en inachtneming van de veiligheid.

ARBO

Algemeen

Stevig geborgd was ook dit jaar weer de interne aandacht voor veilig werken op de werkvloer, middels aandacht voor de arbeidsomstandigheden, zowel tijdens het afdelingsoverleg als tijdens het KAM-overleg, het overleg tussen werkleiding en de casemanager ziekteverzuim en de beide Preventiemedewerkers. Ook tijdens OR-overleg, bij BHV-instructiedagen en binnen het Preventieteam was er aandacht voor veilig werken op de werkvloer.

Samen met de arbeidsdeskundige is getracht om een verdere analyse te maken van de bewegingen die in het werk worden gemaakt en in hoeverre deze belastend zijn en zo ja in hoeverre er maatregelen genomen kunnen worden om kwetsuren door overbelasting te voorkomen.

Ontwikkelingen in 2016 ARBO binnen De Bolder

Risico-inventarisatie

De risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) heeft betrekking op alle risico's in verband met veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers en dient als basis voor het te voeren Arbobeleid en maakt onderdeel uit van kam jaarplan.

Nadat in 2015 opdracht gegeven is voor een RI&E gebaseerd op branchegeoriënteerde arbocatalogussen, is deze RI&E in mei 2016 uitgevoerd en het plan van aanpak opgesteld. De aandachtspunten en verbeterpunten welke uit de RI&E zijn voortgekomen zijn eind 2016 opgepakt om te herstellen.

Het is de ontwikkeling binnen de WSW. waarbij meer mensen met psychische aandoeningen werk wordt geboden, wat het KAM-team heeft aangezet om een aanvullende lijst van risico's samen te stellen, aangevuld met instructies en extra beveiligingen, waardoor deze risico's herkenbaar worden. Daarin moet bij voorkeur zichtbaar worden de mate waarin en hoe risico's beperkt kunnen worden.

Preventief onderhoud

Met de aanschaf van machines en installaties moet de post onderhoud met ca 5% van de waarde van deze investeringen worden opgehoogd. Het jaarlijks onderhoud aan machines en installaties is een "must". Veiligheidslinealen, signaleringsogen, beschermkappen, noodstoppen en afscherming van elektrische componenten, het zijn allemaal zaken die tenminste jaarlijks officieel gecontroleerd moeten worden. Wanneer wordt geconstateerd dat er mogelijk iets niet optimaal werkt, zijn dit zaken waarbij direct actie moet worden ondernomen. Binnen De Bolder is de stelling dat een ongeval vaak vooraf gegaan wordt door een signaal of een zorgelijk voorgevoel, waarvan men na het ongeluk zegt: "pas dacht ik er nog aan" en "daar zouden we juist iets aan gaan doen", maar dan is het te laat. Dus geef intuïtie veel ruimte!!

Er wordt jaarlijks onderhoud gepleegd aan machines en er worden ook, afhankelijk van de risico's en de kwetsbaarheid, frequent algemene controles uitgevoerd door externe deskundigen op het voorkomen van ongelukken.

Optimaliseren van de werkomgeving

Ruime werkplekken en een goed overzichtelijke werkomgeving dragen bij aan plezierig werken en zeker ook aan optimaal productief werken. Ook dit jaar zijn weer diverse werkplekken beter gemaakt, beter verwarmd, beter verlicht door de huidige lichtlijnen geheel of gedeeltelijk te vervangen en netjes gemaakt. Dit heeft als resultaat het gevoel van het hebben van een plezierige werkplek, waar je thuis kan voelen.

Optimaliseren van werkplekken

De werkomgeving kan prima zijn, de machines hebben een CE-markering en een SKH-keurmerk en toch kan een werkplek door het samenstellen van meerdere machines op die werkplek, gecombineerd met handelingen die op de werkplek verricht moeten worden, niet voldoen aan de richtlijnen. De preventiemedewerkers van De Bolder hebben ook dit jaar weer een groot aantal werkplekken beoordeeld en soms laten aanpassen.

Maar ondanks al het voorgaande zouden de leidinggevendenden ogen in hun rug moeten hebben!!! Het streven is dan ook om tenminste te zorgen dat er ieder moment voldoende leidinggevendenden op de afdelingen aanwezig zijn om waar nodig in te grijpen en om middels moderne communicatiemiddelen het gevoel van veiligheid en controleerbaarheid te vergroten.

Arbodienst

In 2016 werd de in 2015 gestarte inzet van een zelfstandige bedrijfsarts en arbeidsdeskundige gecontinueerd. Het spreekuur van de bedrijfsarts is gericht op de medewerkers die een zorgelijk dan wel langdurig verzuim hebben. De bedrijfsarts stelt vast of sprake is van ziekte waardoor men niet kan werken en verricht noodzakelijke taken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Zij onderhoudt contact met behandelaren en zorgverleners van de zieke medewerker om zo een optimale samenwerking en afstemming te realiseren. Desgewenst nodigt zij de werkleider uit voor een gezamenlijk gesprek met de medewerker. De bedrijfsarts stelt een medisch werkadvies op, als sprake is van toegenomen beperkingen dan wel andere beperkingen die niet in het indicatiebesluit vermeld staan. In 2016 heeft de bedrijfsarts enkele medewerkers doorverwezen naar organisaties, zoals MEE en de Ronde, voor nader onderzoek van hun arbeidsbeperkingen en begeleiding.

De bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige werken samen. De arbeidsdeskundige biedt ondersteuning in de praktijk, aan zowel de medewerker als de werkleiding, tijdens het re-integratietraject dat door de bedrijfsarts is geadviseerd. Als de re-integratie niet volgens plan kan worden uitgevoerd, meldt de arbeidsdeskundige dit aan de bedrijfsarts.

Ze ondersteunt de werkleiding bij hun verzuimbegeleiding en om uitval te voorkomen. De arbeidsdeskundige adviseert met betrekking tot de werkhouding en wijze waarop het werk wordt uitgevoerd om letsel en/of toename van beperkingen te voorkomen.

De arbeidsdeskundige heeft in 2015 en 2016 op vrijwel elke werkplek een belastbaarheidsonderzoek uitgevoerd. Ze

adviseert de verzuimcasemanager als de medewerker doorverwezen dient te worden naar de bedrijfsarts. Omdat de arbeidsdeskundige haar taken voornamelijk uitvoert op de werkvloer en in samenwerking met de werkleider, koppelt zij haar bevindingen terug naar de productie leider die verantwoordelijk is voor de industriële productie.

In 2016 heeft twee keer een sociaal medisch teamoverleg (SMT()) plaatsgevonden tussen de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, directeur, hoofd P&O (tevens casemanager) en productie leider. Tijdens het overleg worden de arbozorg en het ziekteverzuim in algemene zin besproken. Vervolgens komen dezelfde onderwerpen aan bod per afdeling als de betreffende werkleiders aansluiten bij dit overleg.

Bedrijfshulpverlening

Binnen Werkbedrijf De Bolder is een groot aantal BHV'ers beschikbaar. Volgens de regels zou De Bolder 3 BHV'ers moeten hebben, maar het zijn 16 personen. Voor dit omvangrijke aantal is gekozen om per afdeling tenminste 2 personen beschikbaar te hebben bij calamiteiten, zoals brand, maar ook bij het onwel worden van iemand, iets wat bij De Bolder, als WSW-bedrijf, zeer goed denkbaar is.

Er is een in 2016 geactualiseerd ontruimingsplan beschikbaar gekomen Naast dit ontruimingsplan zijn er een aantal kaarten ontwikkeld "wat te doen in geval van" ter uniformering van de interne werkwijze van de BHV'ers. Er wordt jaarlijks een BHV-herhalings training uitgevoerd op de eigen locatie van De Bolder om het zo realistisch mogelijk te maken. Minimaal 1 maal per jaar wordt er een ontruiming in de praktijk gebracht, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt of het een oefening is (veelal door een "vals" alarm) of een echte ontruiming.

Voor het verhogen van de veiligheid van de medewerkers en het verlagen van de bedrijfsrisico bij De Bolder is in 2016 de brandmeldinginstallatie vervangen en uitgebreid met rookmelders. Tevens is de opslagruimte en de productie ruimte in het RWS-gebouw op het Wezenland voorzien van een brandmeldinginstallatie die doormelding geeft voor alarmopvolging.

Bedrijfsongevallen

Ook in 2016 hebben zich 6 (relatief) onschuldige bedrijfsongevallen voorgedaan - wat in enkele gevallen heeft geleid tot enkele dagen ziekteverzuim - en 1 bijna ongeval. Er waren geen ongevallen die een ziekenhuisopname nodig maakten.

Om echter ook dit soort minder ernstige ongevallen tegen te gaan is bij Werkbedrijf De Bolder de overtuiging, dat dit vooral gevonden moet worden in betere kennis van de gevaren die er dreigen. En niet alleen bij alle medewerkers op de werkvloer, maar ook bij medewerkers die op meer afstand staan van de productie. Hiervoor is een bedrijfsbrede cursus gestart door een professioneel scholingsinstituut, met veel ervaring op dit specifieke terrein. Deze scholing heeft plaatsgevonden in het 1^e kwartaal van 2016. Tevens is de verwachting dat de invoering van het WPO-programma waardevol is om medewerkers zich bewust vaardigheden en kennis meester te laten maken.

Naar aanleiding van een bijna ongeval is besloten om het veilig werken met de heftruck jaarlijks te herhalen voor alle certificaathouders om de kennis van de medewerkers up-to-date te houden en jaarlijks te toetsen.

MILIEU

Algemeen

Het hoofdstuk over milieu is voor Werkbedrijf De Bolder op te delen in meerdere aandachtspunten. De algemene bedrijfsvoering is milieubelastend als wordt gedacht aan het gebruik van energie om de panden warm te houden, brandstof voor gebruik in de auto's en de diverse afvalstromen. De productie belast het milieu door het verbruik van de benodigde energie voor het laten draaien van machines en het verwarmen van de krimp tunnels en de wasserij-mangels. Ten behoeve van de eindproducten moeten er grondstoffen worden ingezet, die niet voor de volle honderd procent rendabel zijn en dus tot afvalstromen leiden.

Het productieproces zal onvermijdelijk vragen om grondstoffen en energie, dus zal vooral maatschappelijk moeten worden gezien of de geproduceerde leveringen gewenst zijn. Met een steeds groeiende productie en het invoeren van nieuwe werksoorten ontstaat ook het gevaar steeds achter de feiten aan te lopen, maar het is de maatschappelijke taak van iedere sociale onderneming om alle milieuaspecten goed in de gaten te houden.

Energieverbruik

Energie voor verwarming en verlichting van de gebouwen

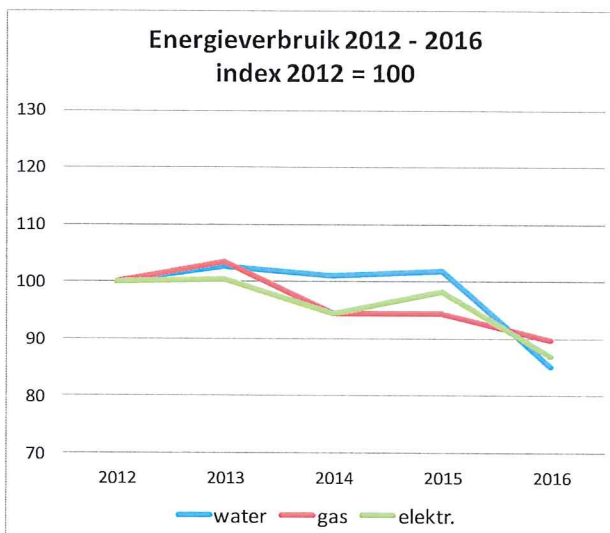
Voor het verwarmen van 40.000 m³ werkruimte is veel energie nodig. De vele separate gebouwen met tientallen buitendeuren, groot en klein, zijn moeilijk te verwarmen en vragen om veel energie.

Het verlichten van de werkplekken, waarbij deze werkplekken echt goed verlicht moeten zijn om veilig te kunnen werken, is ook moeilijk te realiseren met een laag energiegebruik.

En daarom des te meer redenen om te blijven streven naar een kwalitatief goede werkomgeving, maar met gebruikmaking van zo min mogelijk energie. Om het energiegebruik voor verlichting te verlagen is bij diverse afdelingen en in de gangen de bestaande verlichting vervangen door ledverlichting in combinatie met een tijdregeling die de verlichting uitschakelt in de pauzes en na werktijd.

Dus:

- In 2016 in het NUON-pand vervangen van 2 verouderde verwarmingsketels die nu met een tijdregeling zijn uitgerust zodat de installatie alleen in de werkuren de ruimtes verwarmt.
- Temperatuur per ruimte te bepalen en te regelen en liefst een graadje lager, als het werk het toelaat.
- 's Nachts de kachel uit, want bij een warmtevraag van maar 25% van de uren per week is het op temperatuur houden van de panden 's avonds en in de weekeinde zeer onrendabel.
- Warme lucht goed ventileren over de ruimten en niet boven in de hallen laten hangen.
- Ventileren is goed, maar hoeft niet meer dan nodig. Hiervoor is een regeling aangebracht, welke retourlucht bij warmtevraag slechts beperkt naar buiten afvoert.
- Ruimten die niet worden gebruikt hoeven ook niet warm te zijn, dus afdelingen sluiten en de kachel laag.



Energieverbruik 2016

Gebruik water m ³	totaal 7.100	huisvesting 600	wasserij 6.500	= per ton wasgoed 13,3 m ³
Gebruik gas m ³	totaal 114.000	verwarming 44.800	wasserij 69.200	= per ton wasgoed 141 m ³
Gebruik elektr. kWh	totaal 419.000	geschat voor huisvesting 140.000 kWh en productief 279.000 kWh		
Opbr. zonnecollectoren	totaal +/- 15.100 kWh			

Energieverbruik 2015

Gebruik water m ³	totaal 8.500	huisvesting 700	wasserij 7.800	= per ton wasgoed 14,3 m ³
Gebruik gas m ³	totaal 120.000	verwarming 39.500	wasserij 80.500	= per ton wasgoed 148 m ³
Gebruik elektr. kWh	totaal 474.000	geschat voor huisvesting 150.000 kWh en productief 324.000 kWh		
Opbr. zonnecollectoren	totaal +/- 16.200 kWh			

Energie voor aandrijving van motoren en productiemiddelen

De vele motoren van de houtbewerkingmachines en lijmwalsen maken veel draaiuren, voor de wasserij is warm water nodig, de mangels en de krimp tunnels moeten verwarmd worden, voor het in- en externe vervoer is brandstof nodig.

Dus:

- Analyses van gebruik van energie om met zo min mogelijk energiegebruik de productie te kunnen realiseren. Er zijn diverse tussenmeters geplaatst om het gasverbruik te kunnen monitoren en analyseren.
- In 2016 is door de gemeente Texel gestart met een project om extra zonnepanelen te plaatsen bij Werkbedrijf De Bolder. De aanbesteding hiervoor zal medio 2017 plaatsvinden. Het gaat om een installatie met een opbrengst van circa 30.000 kWh.
- Voor het verwarmen van het warmwater t.b.v. de wasserij zijn er in 2016 3 zonneboilers geplaatst die mede zorgen voor verwarmen van water – dit verlaagt de energiekosten voor het gebruik van warm water. Bij niet zonnig weer

- wordt dit overgenomen door de gasgestookte boilers.
- Jaarlijks krijgen alle chauffeurs een opfriscursus door een erkende rijsschool.

Gebruik grondstoffen

Om te produceren zijn grondstoffen nodig. Deze grondstoffen worden toegeleverd door de afnemers of ingekocht door Werkbedrijf De Bolder. Natuurlijk is het gebruik van grondstoffen milieubelastend, maar bij goede inzet is het ook een verrijking voor de samenleving.

Of het gebruik van grondstoffen niet onnodig milieubelastend is, wordt zichtbaar bij de analyse van de afvalstromen en in de omrekening tussen inkoopomvang en het gecalculeerd netto verbruik.

Verreweg de meeste grondstoffen worden ingekocht of toegeleverd voor de productie van de ondervloeren. Bij de keuze van toeleveranciers is er naast de gebruikelijke afwegingen dan ook extra aandacht voor de wijze waarop de toeleverancier het milieu ontziet. In nauw overleg met de grootste afnemer is bezien of en hoe het rendement van het grondstofverbruik kan worden geoptimaliseerd. Op dit moment is het afvalpercentage 3%, waarvan 2% door zaagverlies en 1% door afkeur tijdens de productie.

Het gebruik van hout voor de eigen producten, zoals speelgoed en zomerartikelen, neemt de laatste jaren af wegens verminderde vraag naar deze producten. Ook hier wordt, naast beperking van kosten, goed opgelet of er geen onnodig afval wordt gecreëerd. Gestreefd wordt naar het zoveel mogelijk gebruiken van hout van Europese bodem zoals beuken- en vurenhout. Voor de productie van speelgoed, dat natuurlijk niet mag splinteren, wordt vurenhout en abura toegepast. Dit vurenhout is echter een afvalproduct uit de productie van een fabriek die vurenhout verwerkt voor lijsten en plinten en De Bolder beperkt hierdoor een deel van het onvermijdelijke afval wat dus bij andere producties vrij zal komen.

Het verbruik van wasmiddelen in de wasserij wordt nauwkeurig gemonitord. De aanlevering gebeurt in grote vaten, welke nagenoeg geheel leeggepompt kunnen worden en worden hergebruikt. In nauw overleg met deskundigen op dit terrein wordt een optimale mix nagestreefd van een acceptabele wasduur, schoon wasgoed, niet te heet water, niet te veel water en niet te veel zeep. In 2014 is, ter verlaging van het wasmiddelenverbruik, een intensieve verandering en verbetering van het wasproces in gang gezet. In 2016 is gestart met een onderzoek voor het mogelijk verkorten van de wasserijprogramma's door het verhogen van de aanvoertemperatuur van water en door de toepassing van andere wasmiddelen. Het is de planning om in het voorjaar van 2017 over te stappen op de andere wasprogramma's en andere wasmiddelen. De insteek van deze maatregel is dat de hoeveelheid wasmiddelen en de energiekosten beiden worden verlaagd.

Gebruik grondstoffen in 2016

Inkoop plaatmateriaal	4.490 m ³	nuttig rendement 97%
Inkoop hout	196 m ³	nuttig rendement geschat 75%
Inkoop wasmiddelen	14.800 kg	gebruik per ton wasgoed 30 kg
Aantal containers mot	19 containers = 570 m ³	
Aantal containers afval hout	24 containers = 720 m ³ = 137 ton	
Aantal containers restafval	11 containers = 13 ton	
Aantal containers recycleafval	114 minicontainers oud papier	

Gebruik grondstoffen in 2015

Inkoop plaatmateriaal	4.250 m ³	nuttig rendement 97%
Inkoop hout	144 m ³	nuttig rendement geschat 75%
Inkoop wasmiddelen	16.000 kg	gebruik per ton wasgoed 29 kg
Aantal containers mot	14 containers = 420 m ³	
Aantal containers afval hout	21 containers = 630 m ³ = 126 ton	
Aantal containers restafval	14 containers = 13 ton	
Aantal containers recycleafval	138 minicontainers oud papier	

sociaal jaarverslag

2016

**werkbedrijf
de bolder**

Reijer Keijserstraat 8

1791 AX Den Burg

INHOUDSOPGAVE

Sociaal jaarverslag	Blz.
De gesubsidieerde arbeid op Texel	2
- De Texelse arbeidsmarkt	
- De Participatie-doelstellingen van Texel	
- WSW-wachttijst van Texel	
- Doelgroepregister Participatiewet	
Werkbedrijf De Bolder als uitvoerder van de gesubsidieerde arbeid op Texel	2
- Organisatie en verantwoording	
- Inspraakoverleg	
- Personele bezetting	3
- Ziekteverzuim	
- Mensen in beweging	4
- Scholing	
- Loongebouw	5
- Werkbegeleiding en jobcoaching	
- Werkaanbod en de werksoorten	
- Vertrouwenspersonen	6
- Adviescommissie	

De gesubsidieerde arbeid op Texel

De gemeente Texel kent een inwonertal van ca. 13.580 personen, waarvan er ca. 7.000 vallen onder de beroepsbevolking. Van deze beroepsbevolking zijn naar schatting ca. 135 personen niet werkend, maar mogelijk wel in staat tot werken en aangewezen op een bijstanduitkering. Daarnaast is ook een deel wel werkzoekend, maar zonder werk en zonder uitkering, de zgn. nuggers (niet uitkeringsgerechtigden).

Met een personeelsbestand van gemiddeld 130 personen in de WSW en 4 personen in een traject heeft Werkbedrijf De Bolder (in potentie zijn dit er waarschijnlijk tientallen) naar verhouding een hoog percentage van de beroepsbevolking in de gesubsidieerde arbeid ten opzichte van de werkende beroepsbevolking.

De Texelse arbeidsmarkt

De Texelse arbeidsmarkt kenmerkt zich als nogal eenzijdig, met vooral veel nadruk op dienstverlening in de toeristische sector en slechts heel beperkte werkgelegenheid in de "maakindustrie". Dit kan werken in een reguliere werkomgeving voor de doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt erg lastig kan maken.

Ondanks dat gegeven streeft Werkbedrijf De Bolder er naar om de gesubsidieerde arbeid zo normaal mogelijk vorm te geven bij reguliere bedrijven en bij voorkeur zo min mogelijk als additioneel werk (werk dat niet als loonvormende arbeid wordt aangemerkt). Het is toch nog mogelijk geweest om ca. 20 % van de WSW-doelgroep te plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt, deels op een arbeidsplaats begeleid werken, deels op een vaste individuele detacheringplek, deels op een werkplek op locatie, d.w.z. op een niet volledige en vaste werkplek, maar wel gewoon op de reguliere arbeidsmarkt.

De Participatiedoelstellingen van Texel

Het gemeentelijke beleid ten aanzien van de gesubsidieerde arbeid is dat participatie, eventueel voor een deel van de werkweek in betaalde werkgelegenheid op een echte werkplek en niet additioneel, belangrijker is dan het streven om het percentage van begeleid werken en detacheringplaatsen naar een hoger niveau te brengen. Ogenscheinlijk is dit met elkaar in tegenspraak. Echter door de productie binnen Werkbedrijf De Bolder, in werk en samenwerking, zo regulier mogelijk uit te voeren met directe contacten naar de afnemers – ieder met hun wensen en eisen – is het toch mogelijk om mensen het terechte gevoel te geven van: "Ik ben gewoon aan het werk" en maakt het de overstap naar extern werken minder groot. Werkbedrijf De Bolder voert voor de gemeente Texel integraal de Wet sociale Werkvoorziening (WSW) uit. Vanaf 1 januari 2015 is de WSW gesloten voor nieuwe instroom van werknemers en is opgevolgd door de Participatiewet. De bemiddeling vanuit deze wet van personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister en die woonachtig zijn op Texel wordt door De Bolder verzorgd. Dit is bemiddeling naar regulier werk met een loonkostensubsidie, al dan niet via een interne plaatsing bij De Bolder in de productie (Beschut Werken). Daarnaast biedt De Bolder voor de Participatiewet-doelgroep werkervaringsplaatsen en ontwikkeling aan in het kader van participatie.

Doelgroepregister Participatiewet

Iedereen met een WSW-indicatie zonder WSW-dienstverband en iedereen met een Wajong-uitkering is ingaande 2015 geplaatst in het doelgroepregister. Het aanmelden van nieuwe kandidaten voor het doelgroepregister is op Texel de verantwoordelijkheid van het Sociaal Team Texel (STT). Het bemiddelen van deze geïndiceerden naar een participatiebaan is de verantwoordelijkheid van Werkbedrijf De Bolder. Voor 3 inwoners is door de gemeente (na advies van het UWV) een beschikking beschut werken afgegeven.

Werkbedrijf De Bolder als uitvoerder van de gesubsidieerde arbeid op Texel

Organisatie en verantwoording

Het dagelijkse bestuur van Werkbedrijf De Bolder is het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Texel, het algemene bestuur wordt gevormd door de gemeenteraad van Texel.

Het lopende contact tussen bestuur en directie vindt iedere 6 weken plaats middels portefeuilleoverleg met de wethouder Sociaal Domein en Zorg.

Verantwoording van de uitvoering gesubsidieerd werk voor Texel door De Bolder vindt plaats door een beleid- en strategieplan, begroting, jaarverslag en jaarrekening, een halfjaarrapportage van de lopende begroting en maandelijkse bestuursinformatie.

De dagelijkse leiding ligt bij de directeur en is beschreven in een directiestatuut.

Inspraakoverleg

Zeker voor een bedrijf als Werkbedrijf De Bolder is een goede overlegstructuur van essentieel belang. Naast noodzakelijke inspraak is ook een goede onderlinge afstemming in het belang van het realiseren van algemene en individuele doelstellingen.

- Casus- en beleidsoverleg met het STT

In de loop van 2016 is er structureel een aanmeldings- en beleidsoverleg in het leven geroepen. Het doel hiervan is om met elkaar te leren van de ervaringen die we opdoen met de dagelijkse casuïstiek.

- Ondernemingsraad

Met de ondernemingsraad van De Bolder wordt minimaal 6 keer per jaar overleg gevoerd waarbij vooral wordt gesproken over hoe het werk en het werkgeverschap bij De Bolder wordt vormgegeven. Onderwerpen zijn veelal gekoppeld aan de regels en rechten voor zowel de medewerker als voor De Bolder.

- Afdelingsoverleg

Maandelijks vindt op alle afdelingen een afdelingsoverleg plaats om het beschikbare werk en de veiligheid op de afdelingen te bespreken. Tevens zijn het deze momenten waarop de leiding van de afdeling medewerkers informeert over wat de lopende ontwikkelingen zijn bij De Bolder, zoals beleidsontwikkelingen, investeringen en eventuele verbouwingen. Op verzoek van de leidinggevende van de afdeling of van de medewerkers is het tevens mogelijk om de directeur uit te nodigen om informatie over en toelichting te geven op diverse zaken.

Personele bezetting

Het aantal voor de gemeente Texel voor 2016 berekende WSW-plaatsingen in het Participatiebudget bedroeg 105,9 SE's. Gerealiseerd zijn 93,8 SE's in dienst bij Werkbedrijf De Bolder en 11,5 SE's met begeleid werken bij reguliere werkgevers, totaal 105,3 SE's.

Van het totaal aantal WSW-werknemers op Texel is 25% vrouw.

De gemiddelde leeftijd van het WSW-werknemersbestand bedraagt 48,3 jaar.

In 2016 zijn de eerste 3 personen ingestroomd met een dienstverband vanuit de Participatiewet.

WSW-doelgroep:

Bezetting

Personen op 31 dec. 117 personen in dienst bij De Bolder
16 personen in dienst bij een reguliere werkgever in het kader van begeleid werken
130 personen totaal, waarvan 3 personen zowel intern bij De Bolder als in begeleid werken

Instroom in 2016

2 personen werkend bij De Bolder
0 persoon in begeleid werken bij derden
1 persoon van intern naar begeleid werken

Uitstroom in 2016

3 personen pensionering
1 personen verhuizing
1 personen einde tijdelijk contract
1 persoon met andere redenen

Participatiewet-doelgroep:

Bezetting

Personen op 31 dec. 3 personen in dienst bij De Bolder

Instroom in 2016 3 personen

Uitstroom in 2016 0 personen

Overige doelgroepen:

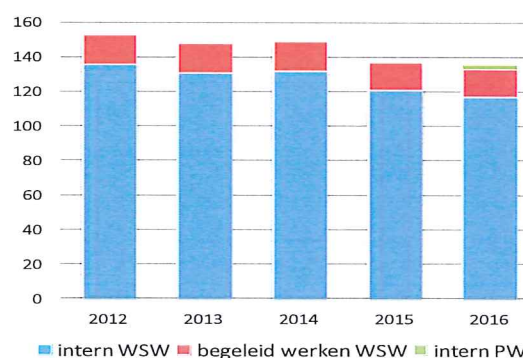
Personen in 2016 5 personen met een traject

Personen op 31 dec. 2 persoon met een nog lopend traject

Ondersteunende bezetting:

Personen op 31 dec. 12 personen

Aantal dienstverbanden WSW+PW
2012 - 2016



Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim kan op diverse manieren worden gezien - men kan ziek zijn en toch kunnen werken en men kan niet ziek zijn en toch niet kunnen werken. Bij WSW-bedrijven spreekt men derhalve met nadruk over arbeidsongeschikt zijn in plaats van ziek zijn. Zeker bij bedrijven als Werkbedrijf De Bolder, waar veel mensen met een chronische aandoening werken, wordt er naar gestreefd om – ondanks eventuele ziekteverschijnselen – toch aan het werk te blijven, als dit tenminste de ziekte niet zal doen verergeren. Dit aan het werk blijven of weer gaan werken zal veelal gepaard moeten gaan met aanpassingen in het werk of op de werkplek.

Het ziekteverzuim van het totale bedrijf steeg in 2016 gelukkig niet verder ten opzichte van de voorgaande jaren en is iets gedaald van 13,5 % naar 13,2%.

Als alleen gekeken wordt naar de WSW- en Participatiewet doelgroep, dan steeg het ziekteverzuim van 13,6% naar 14,0%. Het kortdurende verzuim (maximaal 7 dagen durend) en middellange verzuim (van 7 dagen tot 42 dagen) daalden beide. Het langdurende verzuim van 42 dagen tot 1 jaar steeg echter van 5,2% naar 5,9% en helaas steeg ook het verzuim langer dan een jaar van 3,0% naar 3,6%. Dit betrof vooral niet werkgerelateerde ernstige kwalen. Het landelijke WSW-ziekteverzuim ligt ook rond de 13%.

Een voor De Bolder belangrijke analyse is de duur van de arbeidsongeschiktheid en wat De Bolder met haar leidinggevenden voor positieve bijdrage kan leveren in het ziekteverzuimtraject. De leidinggevenden hebben in voorgaande jaren scholing gehad met aandacht voor gesprekstechniek, gericht op een goede wijze van coachen van de arbeidsongeschikten, waarbij vooral ook de privacy veel aandacht heeft gekregen.

De eerste 6 weken zijn de leidinggevenden voor hun arbeidsongeschikte medewerkers het eerste aanspreekpunt, eventueel met ondersteuning van de arbeidsdeskundige. In deze 6 weken wordt vooral samen met de medewerkers gekeken in hoeverre de ziekmelding ook een arbeidsongeschiktheidsmelding moet zijn. Van het totale ziekteverzuimcijfer bedroeg het verzuim van de eerste 6 weken (=42 dagen) ca. 30%, een aanmerkelijke daling van de 40% van 2015.

Verzamelde cijfers ziekteverzuim

Ziekteverzuim	totaal 13,2%	WSW+PW 14,0%	ambt 7,6%	overig 2,4%
Aantallen personen gemiddeld	totaal 136,8	WSW+PW 122,0	ambt 12,0	overig 2,8
Meldingsfrequentie WSW+PW	2,87 maal per jaar			
Verzuimduur per melding WSW+PW	gemiddeld 14,7 dagen			
Verzuim per week totaal	max. 17,2%	min. 8,9%		

Het overige ziekteverzuim is de eerste verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts met ondersteuning van de casemanager van De Bolder. In 2016 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat de meeste oorzaken voor het verzuim worden gevonden in klachten van het bewegingsapparaat en psychische klachten. De Bolder wijkt hiermee niet af van de landelijke trend.

Van het aantal medewerkers die de bedrijfsarts op het spreekuur heeft gezien, gaf zij aan dat bij ongeveer 20% geen sprake was van ziekte terwijl deze medewerkers wel ziek gemeld waren. Vaak was twijfel aan de ziekmelding door de leidinggevende de reden om de medewerker op te roepen bij de bedrijfsarts.

In 2016 is twee maal een IVA-uitkering toegekend en twee maal is een WIA-aanvraag afgewezen en door het UWV een loonsanctie aan Werkbedrijf De Bolder opgelegd. De ene (WSW) medewerker heeft het werk weer hervat en de andere (ambtelijk) medewerker heeft ontslag genomen.

Mensen in beweging

Werkbedrijf De Bolder streeft er naar om mensen in beweging te brengen en te houden. Die beweging is gericht op meer participatie in de samenleving, vooral naar zo regulier mogelijk werken of, als dit niet haalbaar is, dan toch minstens binnen de productie van De Bolder richting werk, dat regulier ook beschikbaar zou zijn.

Als men in dienst treedt bij De Bolder wordt er een Trajectplan opgesteld, dat gericht kan zijn op verbetering van de inzet op het intern werken of, op termijn, op ontwikkeling naar extern werken. Vanaf 2015 kan men niet meer in dienst treden in het kader van de WSW, maar wel in het kader van de Participatiewet "Beschut Werken" of werken met loonkostensubsidie.

Jaarlijks wordt met iedereen binnen De Bolder een functioneringsgesprek gehouden door de direct leidinggevende en daarnaast is in 2015 gestart met het WerkPlekOpleiden (WPO).

In de loop van 2016 zijn, in samenwerking met collega-bedrijf WerkSaam, voor interne werknemers assessments en voor extern werkenden loonwaardemetingen uitgevoerd met behulp van het instrument Dariuz. Om de medewerkers meer overzicht te geven in de ontwikkelpunten en gemaakte afspraken wordt voor elke werknemer een Individueel ontwikkelplan (IOP) opgesteld. Naast de ontwikkelpunten die aan bod gekomen zijn tijdens het functioneringsgesprek en het WPO, worden in het IOP ook de ontwikkelpunten en afspraken vermeld die voortkomen uit participatie op de arbeidsmarkt, scholing, gesprekken met de casemanager en/of personeelszaken.

Voordat men naar het UWV gaat om te worden geherindiceerd voor de WSW, wordt door personeelszaken en de betrokken medewerker een evaluatiegesprek gevoerd en worden de ervaringen van de afgelopen periode op papier gezet om de herindicatie zo optimaal mogelijk te laten verlopen en nog eens goed te overwegen of de WSW nog steeds de juiste voorziening is.

Scholing

Naast het aanbieden van werk is het aanbieden van scholing, als onderdeel van ontwikkeling, een wezenlijk aspect voor Werkbedrijf De Bolder. Scholing wordt vooral aangeboden ter versterking van de werkhouding en van de mogelijkheden tot het vinden van werk buiten de muren van De Bolder. Scholing richt zich dan ook op reëel beschikbare banen en niet op het invullen van wensen tot een nieuwe of andere "carrière". Tevens zijn van belang de ontwikkeling op de werkvloer en basisvakscholing gericht op het vergroten van de inzetbaarheid in het werk, zowel bij De Bolder als op de reguliere arbeidsmarkt. Er moet voor worden gewaakt dat de scholing vooral heel praktisch gericht is op ontwikkeling en inzicht in het werk. De scholing richt zich op zeer vakgerichte - en werkhoudinggerichte scholing met een beperkte omvang. Naast de scholing op het gebied van veiligheid en goede werkhouding heeft er in 2016 verder een intensieve scholing plaatsgevonden aangaande de vele werkplekken en welke kennis er noodzakelijk is. Hierbij is tevens rekening gehouden met het feit dat men bij De Bolder niet specifiek werkt op een afdeling, maar veelal bedrijfsbreed wordt ingezet.

Daarnaast hebben ook dit jaar de gebruikelijke trainingen plaatsgevonden t.a.v. vorkheftrucks, rijden met de bedrijfsauto's en de tractoren.

Ziekteverzuim 2012 - 2016
WSW + PW -werknemers

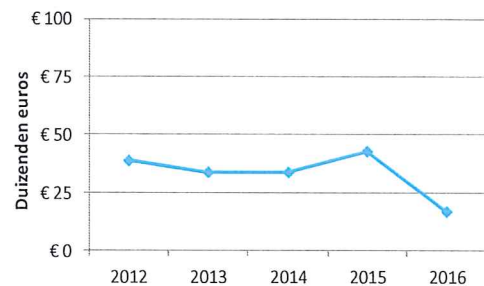


Overzicht scholing:

Aantal scholingsuren WSW	320 uur = 0,3% van het aantal aanwezige uren
Aantal scholingsuren ambt. medew.	250 uur = 1,7% van het aantal aanwezige uren
Aantal scholingen	120 personen
Scholingskosten exclusief loonkostenverlies	WSW € 3.000
Scholingskosten exclusief loonkostenverlies	ambt. € 14.000

Scholingsaanbod:

Instructie op de werkvloer	68 personen
Heftruckherhaling	14 personen
Rijvaardigheidstraining	9 personen
Ondernemingsraad	5 personen
BHV	13 personen
Mindmap workshop	6 personen
Werkleider participatieproof	3 personen
Dariuz loonwaardemeting	1 persoon
Financieel management	1 persoon

**Scholingskosten
2012 - 2016****Loongebouw**

De SW in Nederland kent een cao met een functieloongebouw.

Iedereen die nog in een test-, training-, scholing- of ontwikkeltraject zit, blijft werkzaam op het minimumloonniveau tot maximaal 5 jaar na de start bij Werkbedrijf De Bolder. Ook werknemers met een indicatie voor begeleid werken, die in afwachting zijn van een geschikte plaats op de reguliere arbeidsmarkt, krijgen geen vaste functie binnen de productie van De Bolder, maar blijven op het minimumloonniveau werken.

Iedereen die is ingestroomd en niet meer in een specifiek ontwikkel- en scholingstraject zit, wordt uiteindelijk na maximaal 5 jaar in een functie geplaatst.

De Bolder kent functiewaardering en -toekenningen voor hen die intern bij De Bolder werken of gedetacheerd zijn bij externe werkgevers. Er zijn slechts een beperkt aantal functieniveaus waarop men werkzaam is, te weten:

- hulp
- aankomend medewerker
- medewerker
- aankomend vakman
- vakman, voor de oude doelgroep zonder uitstroomperspectief, wegens hun leeftijd

Aan het einde van een ontwikkeltraject en aan het einde van ieder jaar wordt bezien of iedereen in de juiste functieschaal is geplaatst. Als men meer kan en doet dan het niveau vakman, moet dit worden gezien als onderdeel van een traject tot externe plaatsing bij een reguliere werkgever, want het is niet de bedoeling dat De Bolder een productiebedrijf wordt ter vervanging van regulier werk, haar bestaansrecht is het bieden van beschut werk.

Werkbegeleiding en jobcoaching

Voor de SW-uitvoering, zowel bij externe plaatsingen als bij intern productiewerk, is een kwalitatieve en intensieve begeleiding van belang. De begeleiding richt zich enerzijds op het mogelijk maken van het verrichten van betaalde arbeid, ondanks een vastgestelde afstand tot regulier werken wegens persoonlijke beperkingen, en anderzijds vooral op het realiseren van goed werknemerschap, op productiviteit, op een passend niveau en op kwaliteit in de uitvoering van het werk. Binnen de gesubsidieerde arbeid is inmiddels het begrip "jobcarving" erg belangrijk geworden. Van diverse specialistische banen worden de meer eenvoudige taken afgezonderd en in opdracht gegeven van medewerkers die geen inzicht hebben van het specialisme, maar bijvoorbeeld wel goed kunnen opruimen, koffieschenken, kopiëren etcetera. Deze vorm van opsplitsen van werk wordt niet alleen toegepast op de eventuele reguliere werkplekken, zoals bij begeleid werken en detacheren, maar ook bij het werken in de beschutte werkomgeving van Werkbedrijf De Bolder. Zeker met het oog op de afname van het aantal intern werkende mensen met meer arbeidsvaardigheden of grotere inzetbaarheid door fysieke kracht en met het oog op de toekomstige vergrijzing, zal het werk creatief moeten worden verdeeld over het lagere aantal geschoolde en/of vaardige beschikbare werknemers.

In 2016 waren 7 direct leidinggevenden werkzaam waarvan een leidinggevende, na langdurig ziek te zijn geweest, ontslag nam per 1 januari 2017. Eind 2016 is gestart met de werving en selectie van een opvolger voor deze leidinggevende.

Werkaanbod en de werksoorten

Naast het werkaanbod op de reguliere arbeidsmarkt, biedt Werkbedrijf De Bolder binnen het eigen productiebedrijf al bijna 60 jaar allerlei vormen van arbeid aan. Veel van dit werk wordt al jaren gedaan, maar er zijn ook werksoorten die betrekkelijk recent tot de product markt-combinaties (PMC's) van De Bolder behoren.

In het verkoop- en werkplan is een visie vastgelegd over de wenselijkheid en de haalbaarheid van de diverse PMC's en of deze moeten groeien of krimpen of op termijn zelfs moeten worden afgebouwd.

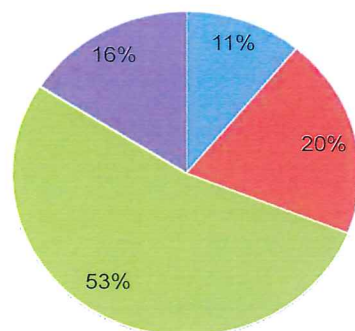
De belangrijkste uitgangspunten voor de toekomstige bestendigheid van de werkzaamheden zijn:

- Is het werk passend voor de SW-doelgroep, dus eenvoudig, structurerend en ontwikkelend naar regulier werken;
- Is het werk maatschappelijk herkenbaar als algemeen gangbaar en waardevol werk;
- Is het werk enigszins renderend en leidt het niet tot grote financiële risico's voor De Bolder en voor de gemeente Texel.

Overzicht van de afdelingen en de PMC's met hun omvang

	<u>aantal medewerkers</u>	<u>netto toegev.</u>	<u>percentage uren</u>
		<u>waarde</u>	<u>nvt</u>
Begeleid werken	16	nvt	nvt
Gedetacheerd werken	10	€ 192.000	16%
Werken in het buitenwerk	15	€ 329.000	14%
Industrieel productiewerk	45	€ 890.000	41%
Textielwerk	36	€ 277.000	29%
Ondersteunende diensten	8	nvt	nvt
Totaal	130	€ 1.688.000	100%

NTW per PMC



Doordat er veel personen (tijdelijk) worden ingezet op andere PMC's kunnen de aantallen medewerkers op een afdeling niet zonder meer gekoppeld worden aan de omzet en de uren.

■ detachering ■ buitenwerk ■ industrieel ■ textiel

Vertrouwenspersonen

Bij Werkbedrijf De Bolder zijn 3 vertrouwenspersonen beschikbaar, 2 intern werkend en 1 van buiten De Bolder. De vertrouwenspersonen bieden in eerste instantie een goed luisterend oor en in tweede instantie bekijken zij het probleem gezamenlijk met de vraagsteller nog eens zo objectief mogelijk. Door bij eventuele conflictgesprekken als intermediair aanwezig te zijn begeleiden de vertrouwenspersonen de aanvrager in het traject om genoegdoening te verkrijgen of helpen zij de juiste klachtenprocedure te volgen middels de onafhankelijke klachtencommissie.

Bij de vertrouwenspersonen is dit jaar één melding geweest en deze is tot tevredenheid van de indiener afgehandeld.

Adviescommissie

Werkbedrijf De Bolder heeft al vele jaren een adviescommissie die door medewerkers benaderd kan worden over kwesties aangaande de arbeidsverhoudingen en ongewenst gedrag. De commissie adviseert de directeur. In 2016 zijn er geen vragen of klachten geuit door medewerkers richting de adviescommissie.