

Bestuursverslag KansisGroen 2019



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Raad van Commissarissen	4
1. De medewerkers	5
1.1 Algemeen	5
1.2 Uitstroom Wsw – Instroom andere doelgroepen	5
1.3 Personeel in cijfers	6
2. Het Leerwerkbedrijf	8
2.1 Arbeidsontwikkeling	8
2.2 Werk	8
2.3 Huisvesting	9
3. Organisatie	10
3.1 ARBO	10
3.1.1 Preventiemedewerkers	10
3.1.2 Bedrijfsongevallen en incidentenmeldingen	10
3.1.3 RI&E	10
3.1.4 BHV	10
3.1.5 Gedrag en Vertrouwenspersoon	10
3.2 Gezondheid en inzetbaarheid	11
3.2.1 Ziekteverzuim	11
3.3 Medezeggenschap	11

Inleiding

Na een lange transitie periode van meer dan 2 jaar is de GR PAUW Bedrijven opgeheven per 31 december 2018. Stichting 'GroenWerk' opererend onder de naam KansisGroen is één van de vier stichtingen waarbinnen het PAUW Bedrijven is voortgezet. Waar PAUW bedrijven het werkbedrijf van 6 gemeentes was, is KansisGroen het groenwerkbedrijf van de gemeenten Stichtse Vecht en De Ronde Venen.

KansisGroen: een bedrijf waar iedereen een kans krijgt om zichzelf te ontwikkelen op weg naar reguliere arbeid. Maar ook een plek waar kansen liggen voor mensen die afhankelijk zijn van meer of minder begeleiding in het werk.

2019 was het opstart jaar van KansisGroen. Het heeft in het teken gestaan van het nader invullen van de organisatie en de processen. De belangrijkste aspecten daarbij waren het invullen van de bedrijfsprocessen en de nieuwe relaties met de stakeholders, het laten functioneren van het team en het inpassen van de doelgroepen in de nieuwe organisatie.

Er zijn in 2019 afspraken gemaakt over trajectbegeleiders ten aanzien van hun rol en begeleidende taken in relatie met de rol van de werkleiding als het gaat over begeleiding en ontwikkeling. De trajectbegeleiders zijn in dienst bij de gemeente Stichtse Vecht en worden functioneel aangestuurd door KansisGroen voor een deel van hun tijd. Hoofdtaken van de trajectbegeleiders zijn: begeleiding van de ontwikkeling van de wsw doelgroep en de begeleiding en plaatsing van de nieuwe doelgroepen (Nieuw Beschut en Werkervaringsplekken).

De opdrachtgevers zijn na de opheffing van PAUW Bedrijven trouw gebleven aan KansisGroen met hun opdrachten. Het aanbod van werk is op peil gebleven en op een aantal plekken verder uitgebouwd. In 2019 was het aanbod van werk voor een groot deel afkomstig uit de 2 deelnemende gemeenten. Daarnaast zijn er nog een belangrijk aantal private opdrachtgevers waar KansisGroen het onderhoud verzorgt.

De instroom van wsw medewerkers is met de introductie van de Participatiewet (2015) gestopt; daarmee zal de populatie wsw met een gemiddelde van ca 4% per jaar afnemen door (natuurlijk) verloop. In de loop van het jaar zijn afspraken gemaakt over de nieuwe instroom van andere doelgroepen. Per 1 juli 2019 kunnen we de doelgroep Nieuw beschut een arbeidsovereenkomst bieden en is Kansis werkgever geworden. Van hier uit kunnen medewerkers worden doorgeplaatst naar KansisGroen. Daarnaast zijn er in het laatste kwartaal afspraken gemaakt over de instroom van werkervaringsplekken vanuit de gemeente Stichtse Vecht.

Medezeggenschap is geregeld door middel van een Onderdelen Commissie (OC) in samenwerking en onder auspiciën van de OR Stichtse Vecht. Aangezien er grote belangstelling was vanuit het wsw personeel om hier zitting in te nemen, zijn er verkiezingen georganiseerd. Voor het personeel zijn 2 personeelsbijeenkomsten gedurende het jaar georganiseerd: een BBQ voor de zomerperiode en een Kerstbijeenkomst met bingo vóór de feestdagen in december. Tijdens dit laatste event is ook het gezamenlijke kerstpakket aan iedereen uitgereikt.

Met de nieuwe naam is een nieuwe huisstijl geïntroduceerd met een nieuw logo. Uiterlijke kenmerken zijn aangebracht en zichtbaar gemaakt, zoals het logo op het pand van Kansis aan De Corridor en de bedrijfsauto's, vlaggen in de masten en een format voor de schriftelijke uitingen. Tevens is de bedrijfskleding voor KansisGroen vervangen met de nieuwe naam en logo.

Raad van Commissarissen

Voor de Stichting is een Raad van Commissarissen ingesteld in december 2018. De raad van Commissarissen is in 2019 zeven keer in vergadering bijeen geweest.

In de RvC hebben 5 personen zitting: de wethouder Financiën van Stichtse Vecht, een ambtelijk medewerker van deze gemeente, de wethouder Economie en Arbeidsmarkt van De Ronde Venen, een ambtelijk medewerker van deze gemeente en een neutraal extern lid. Alleen het externe lid ontvangt een bezoldiging. In 2019 zijn de twee ambtelijk commissarissen vervangen door een andere in verband met het aanvaarden van een andere functie.

De belangrijkste activiteiten van de RvC samen met de directeur/bestuurder in 2019 zijn:

- Begroting 2019 aangepast aan realiteit
- Begroting 2020 vastgesteld
- Accountant aangesteld voor de controle
- Rooster van aftreden vastgesteld

Daarnaast zijn in het kader van de verdere juridische inrichting van de stichting de volgende verordeningen opgesteld en vastgesteld:

- Een governance code
- Een auditverordening
- Een remuneratie verordening

In het verlengde daarvan zijn een auditcommissie en een remuneratie commissie samengesteld.

Samenstelling RvC

Stichtse Vecht:

De heer J.W. Klomps	wethouder (voorzitter)
De heer E. Lelieveld	ambtelijk (secretaris) t/m 9 mei 2019
De heer M. Zondag	ambtelijk vanaf 11 juli 2019

De Ronde Venen:

Mevrouw A. Schuurs-Jensema	wethouder
De heer M. Bastiaanse	ambtelijk t/m januari 2019
Mevrouw N. Smit	ambtelijk vanaf 24 januari 2019

De heer M. van der Horst	neutraal extern
--------------------------	-----------------

Hoofdstuk 1 De medewerkers

1.1 Algemeen

Bij KansisGroen werken Wsw medewerkers en gedurende het jaar 2019 een klein aantal mensen uit andere doelgroepen. Deze medewerkers worden aangestuurd en begeleid door ambtelijk en SW medewerkers. Daarnaast is er nog een kleine ambtelijke staf die gedeeld wordt met Kansis. De personeelsdiensten HRM en salarisadministratie voor de Wsw zijn na de transitie ondergebracht bij Werk en Inkomen Lekstroom. De contractgemeenten van de medewerkers kopen deze diensten in bij WIL. Dit is vastgelegd in een DVO tussen de gemeenten en WIL. De diensten worden uitgevoerd door voormalige ambtelijk medewerkers van PAUW Bedrijven, die in dienst zijn van WIL. De personeelsadviseur, die de HR taken bij KansisGroen uitvoert, doet dit voor een deel van haar werktijd op de locatie van KansisGroen.

Bij aanvang heeft KansisGroen geen personeel in dienst. De Wsw medewerkers zijn na de sluiting van PAUW Bedrijven in dienst gekomen van hun woongemeente. Wsw medewerkers, die wonen in een andere gemeente dan de zes PAUW gemeenten zijn voor hun dienstverbanden verdeeld over de zes PAUW gemeentes. De ambtelijke staf en kader is in dienst van de gemeente Stichtse Vecht.

Gedurende het jaar 2019 is vanuit de behoefte van de gemeente Stichtse Vecht aan een verloningsorganisatie voor de andere doelgroepen (m.n. Nieuw Beschut), het werkgeverschap ingericht bij Kansis. Medewerkers vanuit een andere doelgroep, die werken bij KansisGroen zijn in dienst bij Kansis.

1.2 Uitstroom Wsw - Instroom andere doelgroepen

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is de Wet Sociale Werkvoorziening stop gezet. Er komen dus geen nieuwe Wsw-ers bij sinds die tijd. De bestaande Wsw doelgroep bleef hun recht op werk en hun eigen CAO houden. Hun woongemeentes ontvangen nog steeds de subsidie van het rijk. De groep wordt ieder jaar kleiner met gemiddeld zo'n 4% door pensionering, overlijden of uitstroom naar een werkgever of dagbesteding. Bij KansisGroen waren bij aanvang in 2019 40 personen (36,31 FTE) werkzaam. Eind 2019 werkten er nog 38 personen (34,45 FTE); 34 mannen en 4 vrouwen. Uit de grafiek 'Pensioneringsoverzicht' in de volgende paragraaf blijkt dat in de komende 5 jaar vier Wsw medewerkers met pensioen gaan.

Voor de continuïteit van het bedrijf is het belangrijk dat er ook weer nieuwe mensen instromen. Daar is in 2019 veel aandacht voor geweest. Dit heeft geresulteerd tot een kleine instroom van andere doelgroepen per 31 december 2019:

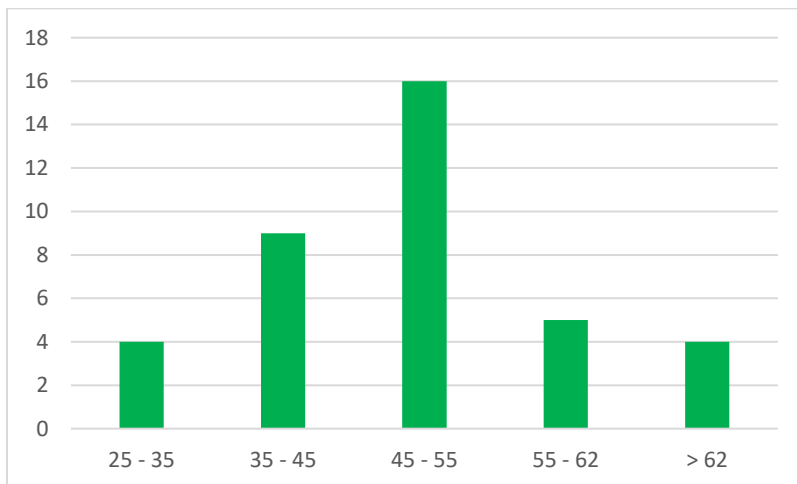
- Banen Afspraak Banen (2 personen, 2 FTE). Deze mensen hebben een tijdelijk dienstverband bij Kansis en zijn gedetacheerd bij KansisGroen. Het is de bedoeling dat ze doorstromen naar een reguliere werkgever.
- Werk Ervaring Plaatsen (2 personen). Deze mensen werken tijdelijk met behoud van uitkering bij KansisGroen om werkervaring en -ritme op te doen. Zij hebben een trajectcontract bij KansisGroen, geen dienstverband. Beide wonen in de gemeente De Ronde Venen.

1.3 Personeel in cijfers

Aantallen Fte wsw werkzaam bij Kansis/KansisGroen 01012019 per gemeente:

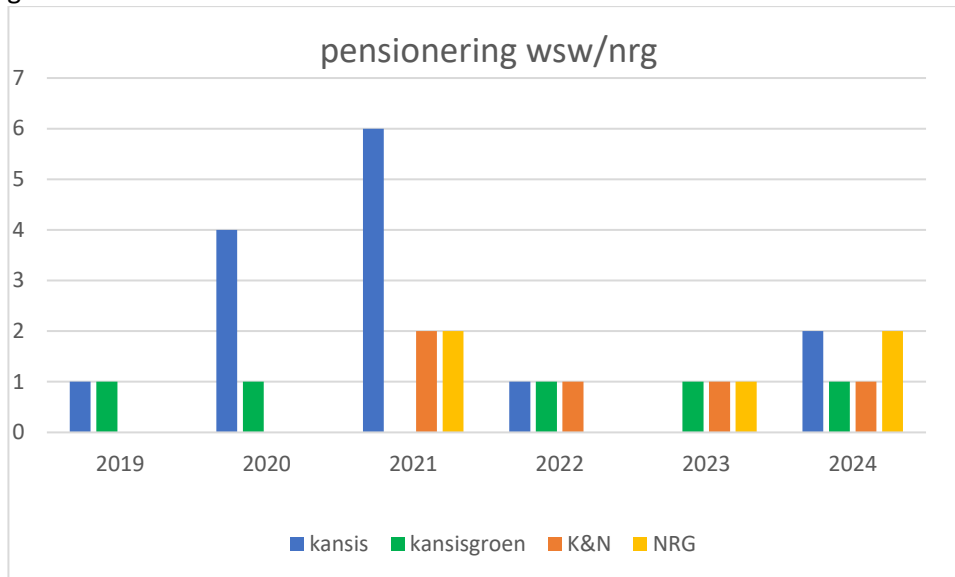
Som van Aantal FTE	Kolomlabels							
Rijlabels	Bedrijfsbureau & Magazijn Kansis	Facilitair Kansis	KansisGroen	Kantine Kansis	Kuehne & Nagel	Receptie Kansis	Verpakken Kansis	Eindtotaal
Gemeente De Ronde Venen	1,00		6,80	1,80	1,00	1,00	9,30	20,90
Gemeente IJsselstein			2,00		7,15		1,00	10,15
Gemeente Lopik			0,89				1,53	2,42
Gemeente Nieuwegein			1,00	0,83	9,71		1,40	12,94
Gemeente Stichtse Vecht	6,61	2,00	25,62	1,69	10,73		24,88	71,53
Gemeente Vijfheerenlanden					2,67		2,78	5,44
Eindtotaal	7,61	2,00	36,31	4,32	31,25	1,00	40,89	123,38

Leeftijdopbouw Wsw medewerkers KansisGroen op 31 december 2019



Komende jaren zal de wsw populatie afnemen door natuurlijk verloop. Onderstaande tabel geeft een beeld van het verloop dat nu bekend is door pensionering. Lopende de jaren kan er nog extra verloop zijn als gevolg van o.a. overlijden, ondergrens, verhuizing, ed.

Pensioneringsoverzicht 2019 – 2024:



Hoofdstuk 2 Het leerwerkbedrijf

2.1 Arbeidsontwikkeling

Alle medewerkers hebben een trajectbegeleider toegewezen gekregen en indien nodig bij complexe casuïstiek of verticale ontwikkeling wordt de trajectbegeleider ingeschakeld.

Alle wsw medewerkers hebben een Persoonlijk Ontwikkelings Plan gehad en een functionerings-/voortgangsgesprek door hun leidinggevende en trajectbegeleider. Ontwikkeling van de medewerkers zal altijd gericht zijn op werk om zo regulier mogelijk te kunnen werken (werkkladder). Minimaal wordt ingezet op behoud van competenties voor medewerkers die aan hun maximale vermogens zitten.

Binnen KansisGroen is de mogelijkheid om diverse trainingen te volgen; afgelopen jaar zijn de volgende trainingen gevolgd:

- Gewasbescherming (2 personen)
- VCA/BVO (5 personen)
- Algemeen Groen
- Flora & Fauna wetgeving
- Diverse machine trainingen/certificaten
- BHV/EHBO (12 personen)
- Taalcursus met Prago (2 personen)

Leerwerk activiteiten voor de brede doelgroep worden door het hele jaar heen verzorgd en vinden meestal on-the-job plaats en/of door externe opleiders (zoals het Wellant College). Belangrijk element daarin zijn de werknemersvaardigheden en vaktechnische kennis. Op individueel niveau worden trainingen en cursussen aangeboden die medewerkers specifiek nodig hebben en helpen om een volgende stap te maken naar regulier werk.

2.2 Werk

Het hebben van werk is een middel om werknemersvaardigheden van de doelgroepen te ontwikkelen. Belangrijk is dat er voldoende werk is en dat er een bepaalde mate van diversiteit in werk is, zodat alle medewerkers hun competenties en vaardigheden maximaal kunnen ontplooiën.

Binnen de aangenomen Groenbestekken is een diversiteit (onkruidbeheersing, maaien, snoeien, zwerfafval ruimen, bomen onderhoud) opgenomen. De opdrachten bij private opdrachtgevers vraagt weer andere competenties van onze medewerkers dan bij werken in de openbare ruimte. Daarnaast heeft KansisGroen diverse opdrachten in de openbare ruimte die onder “grijs” vallen; zoals prullenbakrondes, ledigen van straatkolken, extra zwerfvuil rondes, schoonmaken verkeersborden e.d. en ruimen van stormschades.

Het groei seizoen loopt van week 11 tot en met week 42. Ook hier zien we door de klimaatveranderingen dat de seizoenen eerder beginnen en later eindigen (en winters zachter en zomers droger zijn). Voor de winter periode wordt ieder jaar weer opnieuw werk geacquireerd.

De omzet en toegevoegde waarde component draagt bij aan een efficiënte bedrijfsvoering. Deze omzet draagt tevens bij aan de vergoeding die KansisGroen voor de detachingsplekken van de Wsw-medewerkers betalen.

Het netwerk van KansisGroen bestaat uit de 2 gemeenten Stichtse Vecht en De Ronde Venen en een groot aantal relaties m.n. uit de regio waaruit opdrachten worden verkregen, maar waar ook mogelijkheden worden onderzocht om medewerkers te plaatsen. Deze plaatsingen kunnen definitief of tijdelijk zijn. Veelal wordt eerst gekozen voor een tijdelijke plaatsing (WOL) om een (korte) capaciteitsvraag op te lossen. Bij langdurige plaatsingen gaan we over tot een detachingscontract.

KansisGroen is betrokken bij diverse ondernemingsverenigingen en netwerk organisaties met als doel het vergroten van de mogelijkheden voor het plaatsen van mensen en verkrijgen van werkopdrachten.

2.3 Huisvesting

KansisGroen is gevestigd in de Wilhelminastraat in Breukelen. Vanuit deze locatie vertrekken 's ochtends de ploegen naar de verschillende werklocaties in het groen. Aan het einde van de middag komen de ploegen daar weer terug.

Het pand wordt gehuurd van de gemeente Stichtse Vecht. Het huurcontract loopt tot 31 januari 2020.

Hoofdstuk 3 Organisatie

3.1 Arbo

3.1.1 Preventiemedewerkers

1 stafmedewerker is belast met preventietaken; dit houdt in dat hij belast is met het uitvoeren van ARBO-maatregelen: hij let op de veiligheid in het pand. Daarnaast is hij betrokken geweest bij het tot stand komen van de RI&E en plan van aanpak.

3.1.2 Bedrijfsongevallen en incidentenmeldingen

Voor het melden van bedrijfsongevallen en incidenten zijn meldingsprocedures opgesteld. De meldingen kunnen worden gedaan via beschikbare formulieren.
Er zijn geen meldingen gedaan in 2019

3.1.3 RI&E

In het najaar van 2019 is er door een externe organisatie (via WIL) een RI&E uitgevoerd. Daar is een plan van aanpak uit voortgekomen. De meest urgente verbeterpunten zijn eind 2019 uitgevoerd. Aan andere verbeterpunten wordt gewerkt.

3.1.4 BHV

De BHV organisatie zoals deze bij PAUW Bedrijven bestond is voortgezet met de mensen die bij de transitie overgingen naar KansisGroen. Dat zijn bij KansisGroen 5 BHV-ers. Deze BHV-ers haalden de verlenging van hun bevoegdheid nog onder PAUW Bedrijven in december 2018. Nieuwe herhalingscursussen zullen in januari 2020 plaatsvinden.

Daarnaast hebben alle medewerkers van KansisGroen een EHBO diploma; aangezien zij veelal op locatie werken is het belangrijk dat iedereen kan handelen bij ongelukken.

Er is voor de locatie aan de Wilhelminastraat een calamiteitenplan opgesteld.
Er zijn in 2019 geen calamiteiten geweest.

3.1.5 Gedrag en vertrouwenspersoon

Alle Wsw medewerkers van KansisGroen hebben bij de start in 2019 een map “Met plezier werken” ontvangen. In deze map is ook de gedragscode opgenomen: samen werken doe je zó.

KansisGroen heeft via WIL een contract met een organisatie (SBI) afgesloten om in geval van ongewenst gedrag of klachten een vertrouwenspersoon in te kunnen huren.

In 2019 is hier geen gebruik van gemaakt.

Medewerkers uit andere doelgroepen krijgen bij de start van hun dienstverband of traject een aangepaste map “Met plezier werken”. Voor hen gelden dezelfde omgangsregels, maar zij werken onder andere arbeidsvoorwaarden dan de Wsw. Afhandeling van klachten en ongewenst gedrag loopt via de gemeente Stichtse Vecht.

Ambtelijk medewerkers vallen onder de integriteits- en gedragscode van de gemeente Stichtse Vecht. Zij leggen hiervoor de eed of gelofte af. Afhandeling van klachten en ongewenst gedrag loopt via de gemeente Stichtse Vecht.

3.2 Gezondheid en inzetbaarheid

3.2.1 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimbeleid dat bij PAUW Bedrijven werd gehanteerd is voor de Wsw medewerkers voortgezet bij KansisGroen. De nieuwe situatie heeft voor relatieve rust gezorgd, waardoor het verzuim is gedaald. Het feit blijft dat er een vast aantal medewerkers chronische klachten heeft, waardoor ze regelmatig uitvallen

Via WIL worden de ARBO diensten voor de Wsw medewerkers ingekocht bij Zorg van de Zaak. De ARBO diensten voor de andere doelgroepen worden rechtstreeks ingekocht bij Zorg van de Zaak. De ambtelijk medewerkers maken gebruik van de ARBO dienst van de gemeente Stichtse Vecht.

Het gemiddelde ziekteverzuim van de Wsw bij KansisGroen over 2019 was 6,84 %.

Kortdurend verzuim (1 t/m 7 dagen) was	3,22 %
Middellang durend verzuim (8 t/m 42 dagen) was	1,55 %
Langdurend verzuim (langer dan 43 dagen)	2,07 %

40% van het verzuim wordt bepaald door langdurig zieken.

De gemiddelde duur van het verzuim was 8,88 dagen.

De gemiddelde meldingsfrequentie was 2,54 keer.

Uit het factsheet landelijke verzuimcijfers Wsw, die jaarlijks door Cedris en het SBCM opgesteld worden, blijkt dat het landelijk verzuimpercentage in 2019 14,1% is. De landelijke meldingsfrequentie is 1,8. De landelijke verzuimduur is gemiddeld 32,6 dagen.

3.3 Medezeggenschap

Na een onderzoek naar hoe de medezeggenschap het beste geregeld kon worden is geconcludeerd dat het instellen van een onderdelencommissie Kansis KansisGroen, die onder de OR van Stichtse Vecht valt een goede oplossing is. Met het vaststellen van een instellingsbesluit op 11 februari 2019 is dit officieel gemaakt.

De OC behandelt voor de OR Stichtse Vecht de aangelegenheden die het onderdeel Kansis KansisGroen betreffen. Ze heeft hierbij dezelfde bevoegdheden als de OR behalve het recht om in beroep te gaan.

De OC voert overleg met de directeur/bestuurder van Kansis/KansisGroen.

Alle geledingen zijn vertegenwoordigd in de OC: Wsw Verpakken Breukelen (1) en K&N (1), KansisGroen (1) en ambtenaren Kansis (1) en KansisGroen (1).

Bij de bemensing van de OC stelden meerdere kandidaten Wsw Verpakken Breukelen en K&N zich kandidaat. Op 21 en 23 mei 2019 zijn onder toezicht van een kiescommissie de verkiezingen gehouden. Op 12 juni 2019 was de eerste vergadering van de OC.

De OR heeft in 2019 zeven keer vergaderd, waarvan 3 keer met de directeur bestuurder.

In oktober 2019 heeft de OR een ééndaagse training gevolgd.