

**IW4**

**sociaal jaarverslag 2010**





## 1. VOORWOORD

Het jaar 2010 was voor de medewerkers van IW4 wederom een bijzonder jaar. Door de oplevering van de verbouwing en uitbreiding van het pand aan de Transformatorstraat zijn alle medewerkers in één gebouw gehuisvest of werken vanuit één locatie. Een kleurrijk gebouw, met de uitstraling van deze tijd, dat ook mensen van buiten met warmte welkom heet. Dat bleek onder meer tijdens de druk bezochte Open Dagen. De vele bezoekers waren echter vooral getroffen door de open en positieve houding van de medewerkers. En juist deze houding is terug te vinden in de resultaten over 2010: een sterk gedaald ziekteverzuim, forse omzetgroei en een goed financieel resultaat (zie het algemene jaarverslag en de jaarrekening over 2010). En een waarderingscijfer in het medewerkerstevredenheidsonderzoek om trots op te zijn. De goede relatie met de ondernemingsraad, het bestuur en de raad van commissarissen hebben hier natuurlijk aan bijgedragen. Maar het is vooral de verdienste van al die medewerkers, die met grote betrokkenheid en inzet deze resultaten mogelijk hebben gemaakt. Ik wil hen daarom in het bijzonder bedanken voor hun bijdrage aan het resultaat en de ontwikkeling van IW4 in het afgelopen jaar!

Dit sociaal jaarverslag is evenals in de afgelopen jaren separaat van het algemene jaarverslag en de jaarrekening van IW4 Beheer NV en de GR IW4 uitgebracht. Dit doet recht aan de medewerkers en de ontwikkeling van IW4 als sociale en maatschappelijke onderneming. Ook wordt hiermee voldaan aan de wens van politiek en bestuur om extra aandacht te besteden aan deze informatie.

René van Holsteijn  
algemeen directeur



## INHOUDSOPGAVE

<b>1.</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>Personeel</b>	<b>9</b>
3.1	Algemeen	9
3.2	Sw-medewerkers	9
3.2.1	Voltijd en deeltijd Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010	9
3.2.2	Instroom en uitstroom Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010	10
3.2.3	Leeftijdsopbouw Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010	11
3.2.4	Prognose uittredende medewerkers, 2011 t/m 2017	12
3.2.5	Verdeling type werktijd, 2010*	13
3.2.6	Inschaling Sw-medewerkers 2010	13
3.2.7	Aard handicap Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010	14
3.2.8	Zwaarte handicap Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010	16
3.2.9	Herkomst Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010	16
<b>4.</b>	<b>Plaatsingen en Wachtlijst</b>	<b>19</b>
4.1	Taakstelling en plaatsing SE, Sw-medewerkers	19
4.2	Taakstelling en geplaatste SE per gemeente, 2010	19
4.3	Plaatsing SE binnen de diverse afdelingen IW4 2008 t/m 2010	19
4.4	Van binnen naar buiten	20
4.4.1	Van binnen naar buiten 2008 t/m 2010	20
4.4.2	Begeleid Werken	21
4.5	Wachtlijst	21
4.5.1	Totaal wachtlijst per jaar	21
4.5.2	Wachtlijst naar arbeidshandicapcategorie	22
4.5.3	Wachtlijst indicatie Begeleid Werken	23
4.5.4	Wachtlijst naar arbeidshandicap 2010	24
4.5.5	Wachtlijst naar wachtlijstduur 2010	24
4.5.6	Uitstroom wachtlijst per gemeente 2010	25
4.5.7	Mutaties wachtlijst per gemeente 2008 t/m 2010	26
4.5.8	Wachtlijst naar geslacht 2010	26
4.5.9	Wachtlijst naar leeftijd 2010	27
4.5.10	Wachtlijst naar uitkering 2010	27
4.6	Activering en reïntegratie	28
4.6.1	Verdeling tussen regelingen 2010	29
4.6.2	Verdeling naar leeftijd 2010	30
4.6.3	Aantal Fte 2010	30
4.6.4	Verdeling naar geslacht 2010	31
4.6.5	Verdeling naar herkomst 2010	31
4.7	Actief van Wachtlijst	32
4.7.1	.Verdeling naar leeftijd 2010	32
4.7.2	Verdeling naar geslacht 2010	32
4.7.3	Verdeling naar herkomst 2010	32
4.8	Regulier personeel	33
4.8.1	Verdeling naar leeftijd 2010	33
4.8.2	Verdeling naar geslacht 2010	33
4.8.3	Verdeling naar herkomst 2010	34



<b>5.</b>	<b>Personeelsbeleid</b>	<b>35</b>
5.1	Algemeen	35
5.1.1	Beschrijving en waardering functies	35
5.1.2	BOF-gesprekken en werkladderscan	35
5.1.3	Dariuz	35
5.1.4	Gewenst gedrag	37
5.1.5	Omgaan met psychische handicaps	37
5.1.6	Werkwijzer	38
5.1.7	Klanttevredenheidsonderzoek Detacheringen	38
5.1.8	Vertrouwenspersonen	38
5.2	Ziekteverzuimbeleid	38
5.2.1	Ziekteverzuimpercentage IW4 totaal, 2001 t/m 2010	39
5.2.2	Ziekteverzuimgegevens per doelgroep, 2010	40
5.2.3	Verzuimpercentage naar leeftijd 2010	41
5.2.4	Verzuimpercentage naar geslacht 2010	42
5.2.5	Aantal verzuimgevallen naar duur 2010	43
5.3	Opleidingen	45
5.4	Medewerkerstevredenheidsonderzoek	46
<b>6.</b>	<b>Arbobeleid</b>	<b>49</b>
<b>7.</b>	<b>Medezeggenschap</b>	<b>51</b>
<b>8.</b>	<b>Wsw-raad</b>	<b>53</b>
	<b>Begrippenlijst</b>	<b>55</b>



haalt ook in zijn  
**medewerkers**  
het beste naar boven

## 2. INLEIDING

De oplevering van de uitbreiding en modernisering van het gebouw aan de Transformatorstraat in Veenendaal was een mijlpaal voor IW4. Hierdoor kunnen alle medewerkers in of vanuit één locatie werken aan hun gezamenlijke opdracht. Het maakt een veel betere en efficiëntere samenwerking mogelijk met betere resultaten als gevolg. Het was verrassend hoe snel en positief medewerkers, die soms tientallen jaren gescheiden vanuit Veenendaal en de locatie Achterberg werkten, de mogelijkheden van de nieuwe situatie oppakten. Het gemoderniseerde gebouw met de frisse en kleurrijke uitstraling en de betere faciliteiten bevorderen ook de goede sfeer binnen de organisatie. De talrijke bezoekers op de Open Dagen in juni spraken daar met veel waardering over.

Het in de voorgaande jaren ingezette beleid van arbeidsontwikkeling is met enthousiasme doorgezet. Medewerkers die in het verleden nauwelijks trainingen of opleidingen volgden vinden het nu al bijna normaal dat ze (weer) een certificaat of diploma halen. De vrees bij sommigen dat meer aandacht voor opleiding en ontwikkeling ten koste gaat van de financiële resultaten wordt gelogenstraft door de ontwikkeling van bijvoorbeeld de omzet, die in 2010 overall 7% boven de begroting uitkwam. De beweging 'van binnen naar buiten' is wel enigszins vertraagd. Enerzijds is dit te wijten aan de effecten van de economische crisis, anderzijds worden werkgevers terughoudend door de discussies over de bezuinigingen en ingrijpende hervorming van de sociale werkvoorziening. De bijzondere bijeenkomst "De Match", georganiseerd in samenwerking met de businessclubs in Veenendaal, oogstte veel bewondering en werd landelijk genomineerd voor een prijs voor de beste werkgeversbenadering.

Misschien wel de meest opvallende prestatie het afgelopen jaar was de daling van het ziekteverzuim met bijna 2.5% naar 10.6%, terwijl dit landelijk licht steeg naar ruim 14.0%. Het is de resultante van een gedragen beleid de afgelopen jaren, de goede sfeer en natuurlijk de betrokkenheid van de medewerkers. Het hangt ook samen met de mate van tevredenheid die naar voren kwam uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat in december jl. onder alle medewerkers gehouden is. Met de score van 7.5 (gemiddelde benchmark 7.1) bevindt IW4 zich in de top-3 van de Sw-sector.

Een minpunt was de verdubbeling van het aantal personen op de wachtlijst. Nadat deze in 2009 sterk verminderd was, doordat met een hogere rijkssubsidie veel mensen geplaatst konden worden waren die mogelijkheden in 2010 weer minimaal. Dankzij het project Actief in Wachtijd en andere activiteiten konden echter toch enkele tientallen mensen van de wachtlijst zonder Sw-dienstverband aan het werk. Ook veel personen met een Wwb-uitkering kregen de mogelijkheid een traject te volgen om weer arbeidservaring op te doen en zo mogelijk te reïntegreren. De vernieuwde afspraken met de gemeente Veenendaal in het kader van Actief voor Werk leidden ook tot betere resultaten.

De afgelopen jaren is het personeelsbeleid binnen IW4 geprofessionaliseerd. De vernieuwde beschrijving en waardering van zowel de Sw-functies als de reguliere functies kan in zekere zin als sluitstuk van dit proces worden beschouwd. Deze omvangrijke operatie, opgezet in nauw overleg met de ondernemingsraad, kon eind 2010 worden afgerond. Daarmee is een actueel en samenhangend functiegebouw voor alle functies binnen IW4 gerealiseerd.

In 2010 is de sociale werkvoorziening vanuit de landelijke politiek sterk onder druk komen te staan. Het vorige Kabinet had al besloten tot de enorme bezuinigingen voor 2011 en 2012 (na het al eerder inhouden van de compensatie van de gestegen loonkosten). Het nieuwe Kabinet houdt hieraan vast en komt in de loop van de kabinetsperiode tot nog veel verder gaande financiële ingrepen, in combinatie met de stelselwijziging voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder een arbeidshandicap. Deze bezuinigingen en beleidsvoornemens leiden tot veel onzekerheid binnen de sector en bij de medewerkers.

Doordat IW4 goed draait kon in 2010 ondanks de eerste bezuinigingsslag nog een positief resultaat behaald worden. De verwachting is zelfs dat ook de grote bezuiniging in 2011 door een goede bedrijfsvoering in belangrijke mate kan worden opgevangen. Ingrijpende maatregelen, waaronder ontslag van reguliere medewerkers, zoals nu bij veel andere Sw-bedrijven worden doorgevoerd, kunnen daardoor vooralsnog worden voorkomen. Dit is ook met de ondernemingsraad, het kader en de medewerkers herhaaldelijk besproken. Hierdoor is de onrust nu nog beperkt en is er meer tijd om de ingrijpende herziening van het bedrijf, als gevolg van de aangekondigde stelselwijziging, in goed overleg intern en met bestuur, commissarissen en gemeenten voor te bereiden. Getuige de resultaten en sfeer in 2010 zullen de medewerkers deze ontwikkelingen ondanks de grote onzekerheden met een gezond (zelf-)vertrouwen tegemoet zien.

### 3. PERSONEEL

#### 3.1 Algemeen

Na de grote instroom van nieuwe Sw-medewerkers in 2009 moest afgelopen jaar weer een pas op de plaats worden gemaakt. De gemeente Veenendaal maakte het echter wel mogelijk om vanuit het budget Actief in Wachtijd 11.4 SE extra in te zetten, waardoor voorkomen kon worden dat Sw-medewerkers die in 2009 een tijdelijk dienstverband hadden gekregen hun baan verloren.

#### 3.2 Sw-medewerkers

##### 3.2.1 Voltijd en deeltijd Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010\*

Eind 2010 hadden 33 personen minder een Sw-dienstverband bij IW4 dan eind 2009.

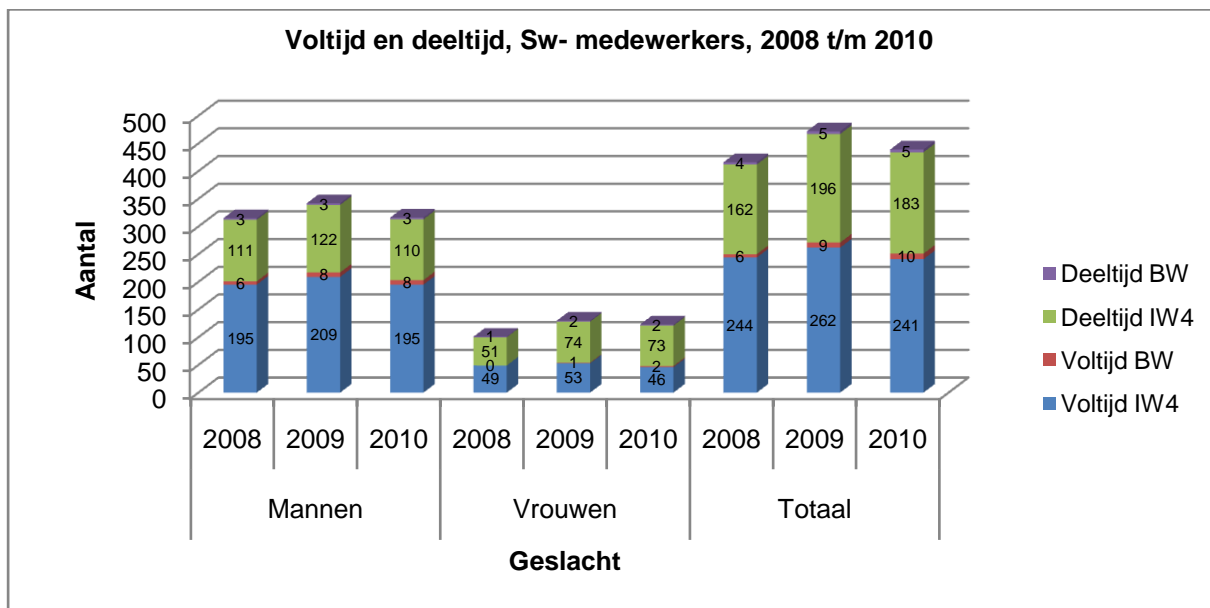
Een opvallende ontwikkeling de laatste jaren is het sterk toegenomen aantal deeltijdwerkers. Dit is in twee jaar gestegen van 32% naar 43% voor alle medewerkers, van 51% naar 61% voor vrouwen, terwijl het bij mannen gelijk bleef met 36%.

Dit heeft slechts in een beperkt aantal gevallen te maken met de voorkeur van deze medewerkers. In de meeste gevallen laat de fysieke of psychische (en soms sociale) gesteldheid het niet toe een groter aantal uren te werken. Wanneer het aantal uren erg beperkt is wordt wel getracht om het aantal uren in de loop van de tijd uit te breiden. Bij de start wordt in de regel een minimale omvang van een dienstverband van 12 uur aangehouden.

Deze trend heeft grote gevolgen. Enerzijds is het een uitdrukking van een gemiddeld zwaardere arbeidshandicap bij nieuw geplaatste Sw-medewerkers, wat ook een beperktere verdien capaciteit met zich meebrengt. Anderzijds maakt dit de werkorganisatie veel complexer, de inzet van beschikbare werkplekken en hulpmiddelen minder efficiënt, etc. Dit zal het financiële resultaat dan ook in toenemende mate negatief beïnvloeden.

		Mannen			Vrouwen			Totaal		
		2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Voltijd	IW4	195	209	195	49	53	46	244	262	241
Voltijd	BW	6	8	8	0	1	2	6	9	10
Totaal voltijd		201	217	203	49	54	48	250	271	251
Deeltijd	IW4	111	122	110	51	74	73	162	196	183
Deeltijd	BW	3	3	3	1	2	2	4	5	5
Totaal deeltijd		114	125	113	52	76	75	166	201	188
Totaal IW4		306	331	305	100	127	119	406	458	424
Totaal BW		9	11	11	1	3	4	10	14	15
Totaal IW4 + BW		315	342	316	101	130	123	416	472	439

\* Peildatum: 31 december



### 3.2.2 Instroom en uitstroom Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010\*

#### Instroom Sw-medewerkers 2010

In 2010 zijn er vier medewerkers ingestroomd, inclusief twee medewerkers in het kader van begeleid werken. Verdeeld over de deelnemende gemeenten:

- 0x Renswoude
- 2x Rhenen
- 0x Utrechtse Heuvelrug
- 2x Veenendaal (2x begeleid werken)

#### Uitstroom Sw-medewerkers 2010

In 2010 zijn er 37 medewerkers uitgestroomd (incl. 1x begeleid werken).

Aantal medewerkers	Jaar		
	2008	2009	2010
IW4, begin van het jaar	417	406	458
IW4, instroom	17	74	2
IW4, uitstroom	28	22	36
IW4, eind van het jaar	406	458	424
BW, begin van het jaar	3	10	14
BW, instroom	7	6	2
BW, uitstroom	0	2	1
BW, eind van het jaar	10	14	15
Totaal SW, begin van het jaar (IW4+BW)	420	416	472
Totaal SW, instroom per jaar (IW4+BW)	24	80	4
Totaal SW, uitstroom per jaar (IW4+BW)	28	24	37
Totaal SW, eind van het jaar (IW4+BW)	416	472	439

\* Peildatum: 31 december

De uitstroom in 2010 vond plaats om de volgende redenen:

Reden uit dienst ↓	Handicapcategorie		
	Matig	Ernstig	Totaal
Onvoldoende medewerking arbeidstoeleiding	5	4	9
Behoort niet langer tot de doelgroep	2	0	2
Ontslag eigen verzoek	3	2	5
Overige redenen	5	1	6
Aflopen overeenkomst bepaalde tijd	3	4	7
Overlijden, pensioen, 2 jaar ziek	8	0	8
Totaal	26	11	37

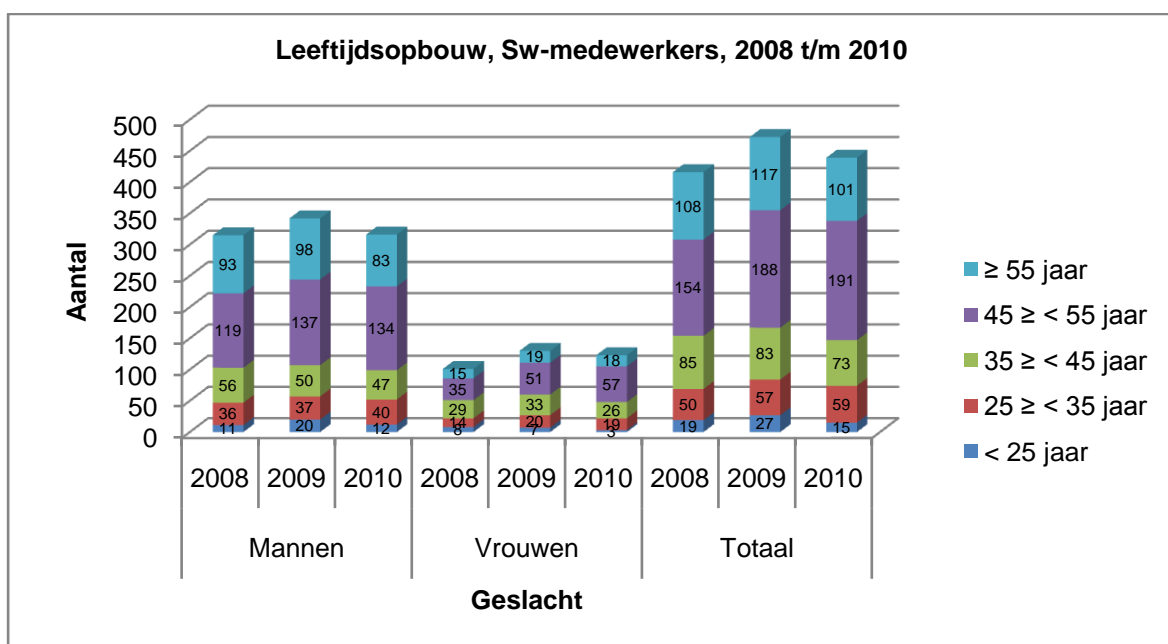
Van deze laatste groep zijn in 2010 2 personen overleden. In 2009 betrof dit vier personen en in 2008 twee personen.

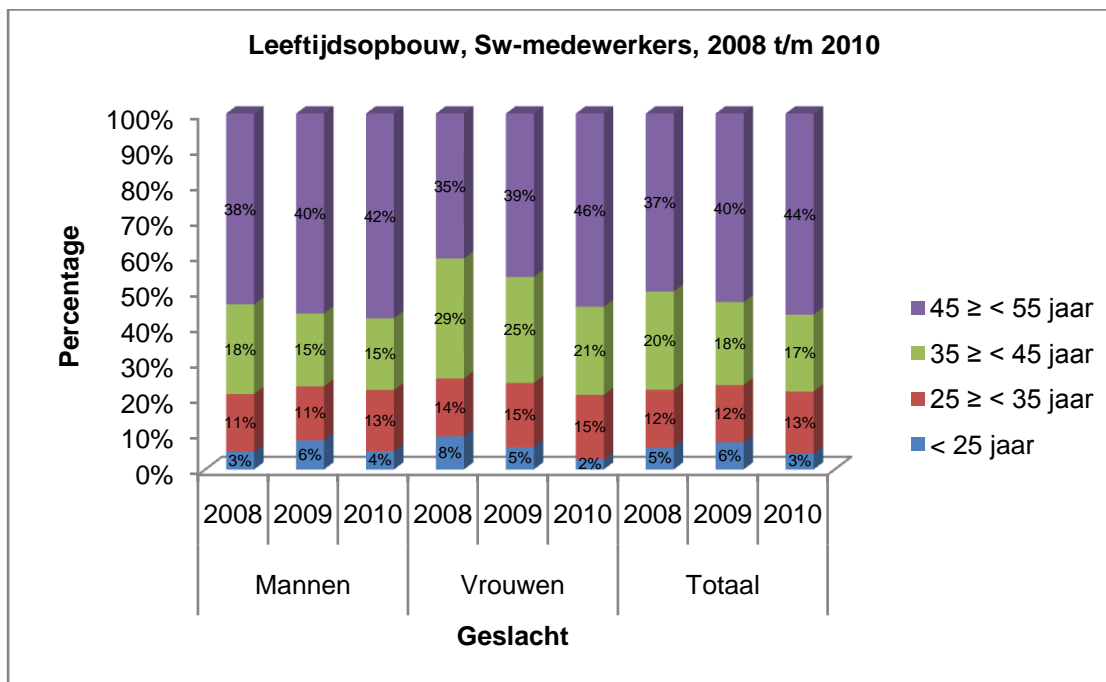
### 3.2.3 Leeftijdsopbouw Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010\*

De vergrijzing zet gestaag door, de gemiddelde leeftijd is in 2010 ten opzichte van 2009 gestegen met 0.8 jaar (in 2009 stabiliseerde de leeftijd ten opzichte van 2008 door de grote instroom van medewerkers met een gemiddeld lagere leeftijd). Precies 2/3 van de Sw-medewerkers is nu 45 jaar of ouder.

Leeftijdsopbouw ↓	Mannen			Vrouwen			Totaal		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
< 25 jaar	11	20	12	8	7	3	19	27	15
25 ≥ < 35 jaar	36	37	40	14	20	19	50	57	59
35 ≥ < 45 jaar	56	50	47	29	33	26	85	83	73
45 ≥ < 55 jaar	119	137	134	35	51	57	154	188	191
≥ 55 jaar	93	98	83	15	19	18	108	117	101
Totaal	315	342	316	101	130	123	416	472	439
Gem. leeftijd (in jaren)	47,3	47,0	47,5	43,0	43,7	45,2	46,2	46,1	46,9

\* Peildatum: 31 december



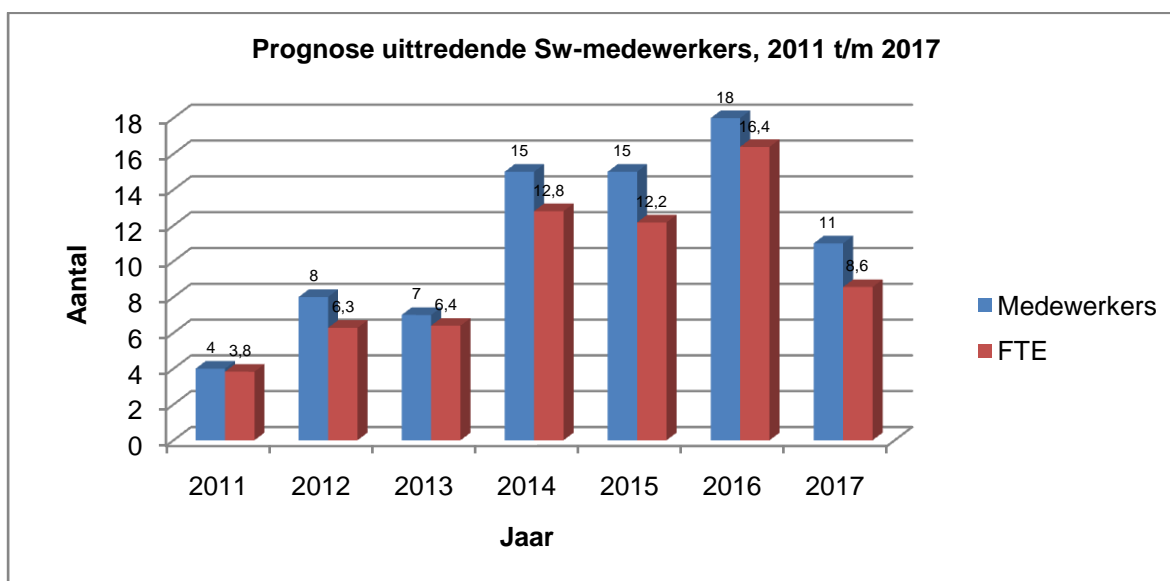


### 3.2.4 Prognose uittreedende Sw-medewerkers i.v.m. pensioen, 2011 t/m 2017\*

Uitgaande van pensionering met 65 jaar neemt de uitstroom als gevolg van vergrijzing vanaf 2014 toe. Veel medewerkers maken echter gebruik van een regeling voor vervroegde uittrekking, zolang deze mogelijkheid nog bestaat.

Aantal ↓ / Jaar →	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal medewerkers	4	8	7	15	15	18	11
Aantal FTE	3,8	6,3	6,4	12,8	12,2	16,4	8,6

\* Peildatum: 31 december

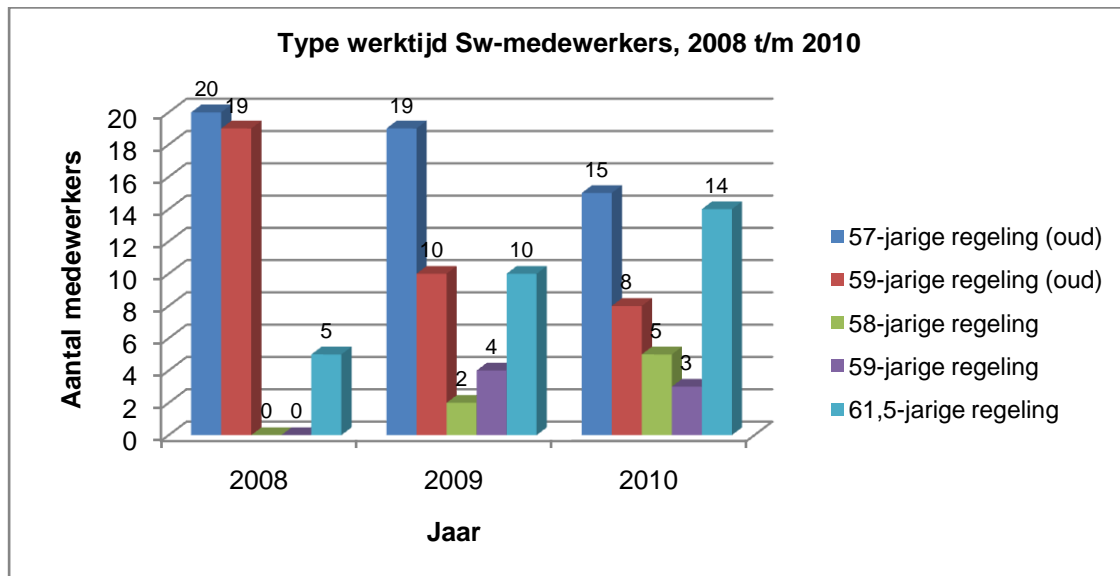


### 3.2.5 Verdeling type werktijd Sw 2010\*

De CAO Wsw biedt nog verschillende mogelijkheden om onder gunstige voorwaarden de werktijd te verkorten. Hier wordt door 45 medewerkers gebruik van gemaakt.

Type werktijd	Aantal medewerkers			FTE		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
57-jarige regeling (oud)	20	19	15	17,7	16,5	12,1
59-jarige regeling (oud)	19	10	8	16,7	9,3	7,3
58-jarige regeling	0	2	5	0	2	4,4
59-jarige regeling	0	4	3	0	3,8	3,0
61,5-jarige regeling	5	10	14	4,6	8,8	12,8
Totaal	44	45	45	40,0	40,3	39,6

\* Peildatum: 31 december

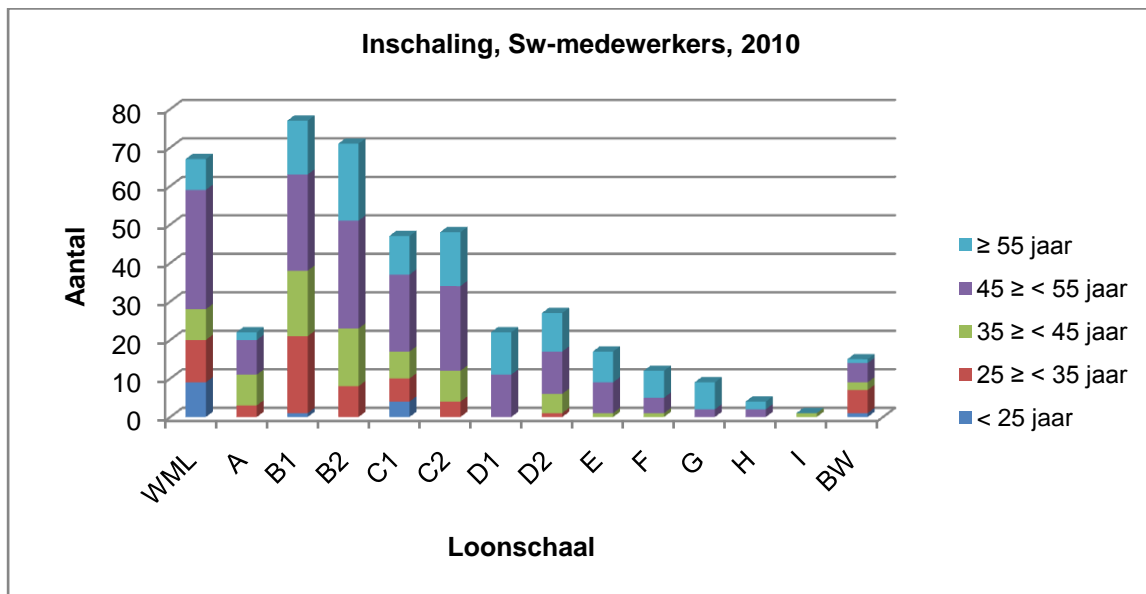


### 3.2.6 Inschaling Sw-medewerkers, 2010\*

Onderstaand is de inschaling van de Sw-medewerkers weergegeven op basis van de CAO-Wsw. Hieruit blijkt dat 55% van de medewerkers is ingeschaald in de schalen WML (wettelijk minimumloon) tot en met B2. Het salaris voor deze groep is maximaal 11% boven het minimumloon. Als de schalen C1 en C2 worden meegeteld geldt dat 76% van de medewerkers 124% van het minimumloon of minder verdient. Dit beeld wijkt waarschijnlijk nauwelijks af van het landelijke beeld en is relevant in het kader van de discussie over de stelselherziening.

Loonschaal	Leeftijd					Totaal
	< 25 jaar	25 ≥ < 35 jaar	35 ≥ < 45 jaar	45 ≥ < 55 jaar	≥ 55 jaar	
WML	9	11	8	31	8	67
A	0	3	8	9	2	22
B1	1	20	17	25	14	77
B2	0	8	15	28	20	71
C1	4	6	7	20	10	47
C2	0	4	8	22	14	48
D1	0	0	0	11	11	22
D2	0	1	5	11	10	27
E	0	0	1	8	8	17
F	0	0	1	4	7	12
G	0	0	0	2	7	9
H	0	0	0	2	2	4
I	0	0	1	0	0	1
Begeleid werken	1	6	2	5	1	15
Totaal	15	59	80	178	114	439

\* Peildatum: 31 december

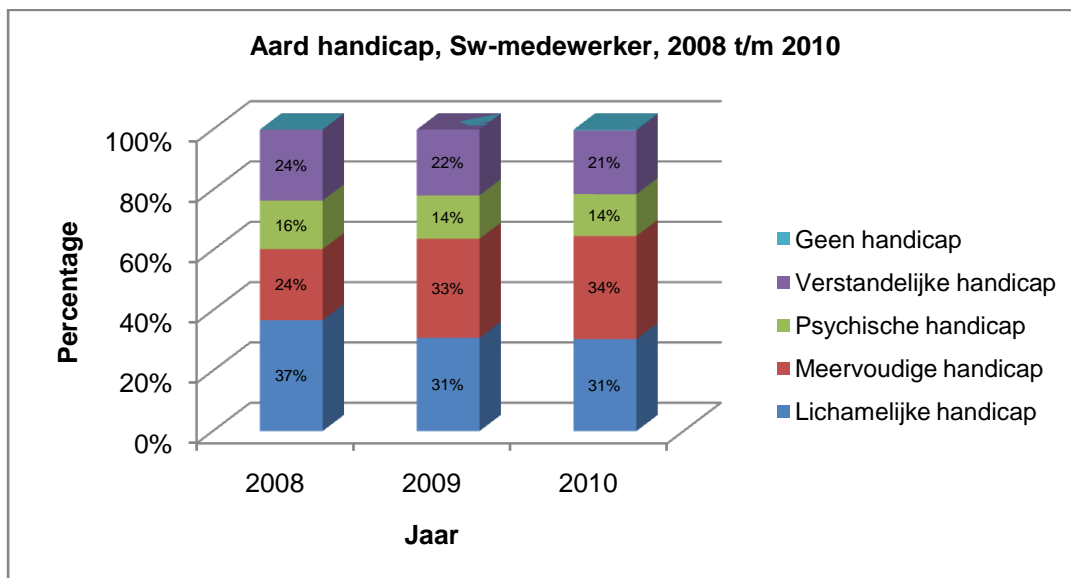
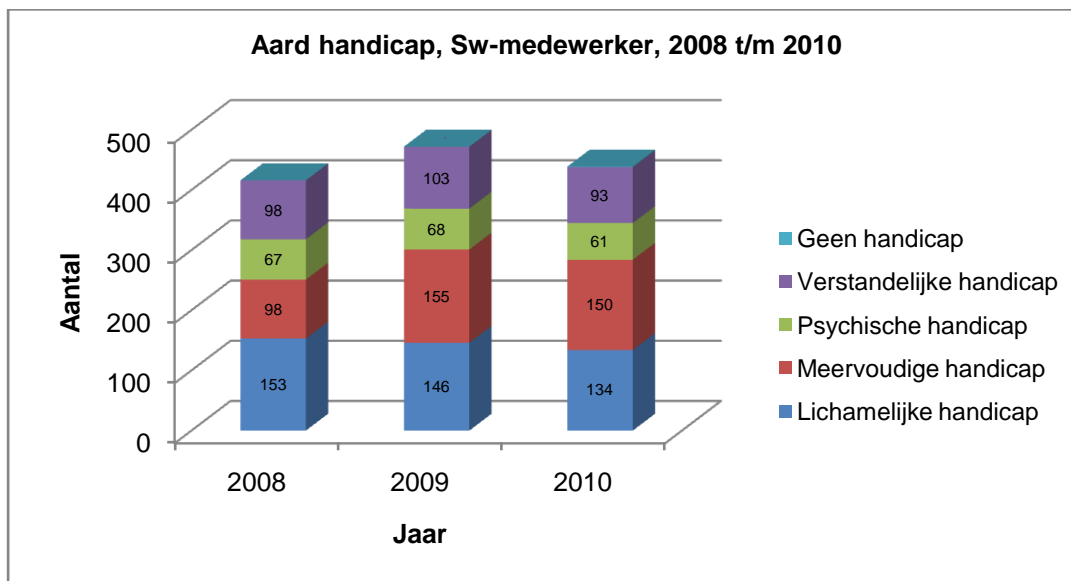


### 3.2.7 Aard handicap Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010\*

De afgelopen jaren daalt het aandeel van personen met een lichamelijke handicap langzaam. Ook daalt het aandeel van personen met een puur verstandelijke handicap, al zijn 2009 en 2010 vanwege een andere registratie niet geheel vergelijkbaar met de daaraan voorafgaande jaren. De groep psychische en meervoudige handicaps, waar ook altijd sprake is van een psychische component, is met 48% hoog. Dit vraagt zowel door de aard van de handicaps als door de complexiteit veel meer begeleiding en vaardigheden van leidinggevendenden.

Aard handicap ↓ / Jaar →	Aantal			Percentage		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Lichamelijke handicap	153	146	134	36%	31%	31%
Meervoudige handicap	98	155	150	24%	33%	34%
Psychische handicap	67	68	61	16%	14%	14%
Verstandelijke handicap	98	103	93	24%	22%	21%
Anders	0	0	1	0%	0%	0%
Totaal	416	472	439	100%	100%	100%

\* Peildatum: 31 december

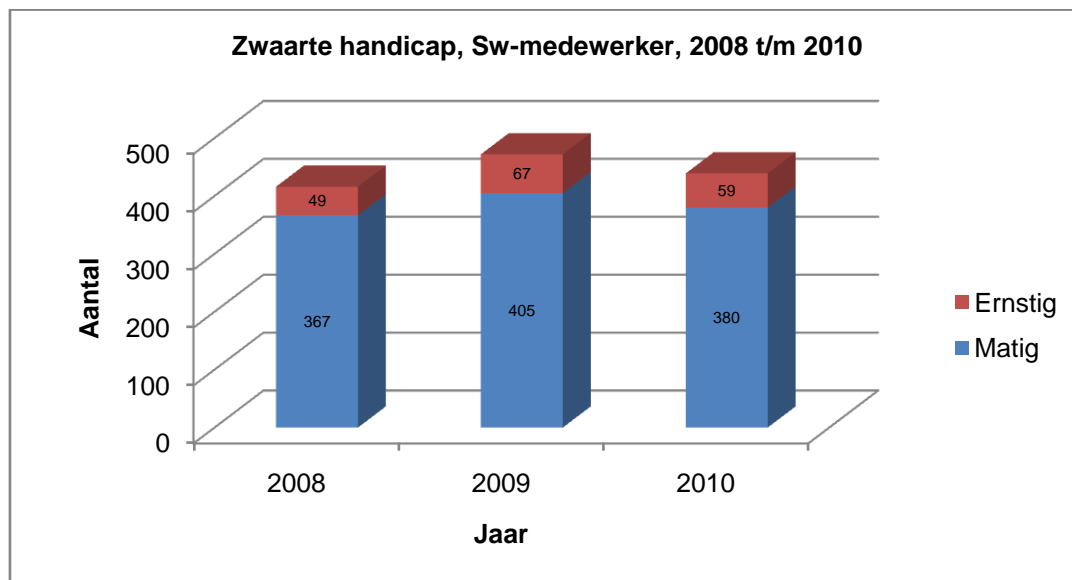


### 3.2.8 Zwaarte handicap Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010\*

De aanduiding 'ernstig' vloeit voort uit de (her-)indicatie door het UWV, maar zegt niet alles over de inzetbaarheid van medewerkers. Zoals eerder is gesignaleerd bij de deeltijdwerkers blijkt de inzetbaarheid in werkuren per week bij de nieuwe instroom vaak beperkt, zonder dat in alle gevallen de arbeidshandicap als 'ernstig' is beoordeeld.

Zwaarte handicap ↓ / Jaar →	Aantal			Percentage		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Matig	367	405	380	88%	86%	87%
Ernstig	49	67	59	12%	14%	13%
Totaal	416	472	439	100%	100%	100%

\* Peildatum: 31 december



### 3.2.9 Herkomst Sw-medewerkers, 2008 t/m 2010\*

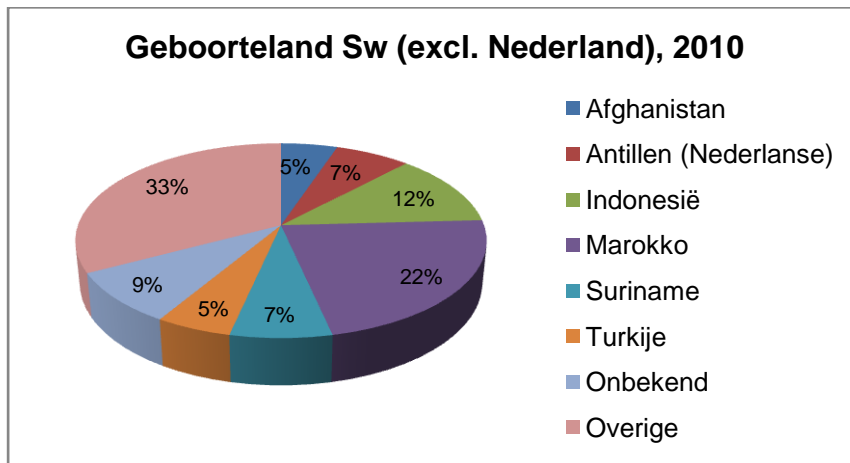
Van de 439 Sw-medewerkers zijn 58 medewerkers of 13% niet in Nederland geboren. Daarnaast is er een aantal medewerkers dat in Nederland geboren is, een dubbel paspoort heeft en als van 'allochtone herkomst' beschouwd zou kunnen worden. Dit wordt echter niet geregistreerd.

Geboorteland	Aantal			Percentage		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Nederland	377	411	381	91%	87%	87%
Buiten Nederland	39	61	58	9%	13%	13%
Totaal	416	472	439	100%	100%	100%

\* Peildatum: 31 december

Geboorteland - 2010	Aantal	Percentage
Afghanistan	3	5%
Antillen (Nederlandse)	3	7%
Indonesië	7	12%
Marokko	13	22%
Suriname	4	7%
Turkije	3	5%
Onbekend	5	9%
Overige	19	33%
Totaal	58	100%

\* Peildatum: 31 december





heeft van  
zijn hobby  
zijn werk gemaakt

## 4. PLAATSINGEN EN WACHTLIJST

### 4.1 Taakstelling en plaatsing SE, Sw-medewerkers

De taakstelling in SE was voor 2010 aanzienlijk lager dan voor 2009. Om te voorkomen dat medewerkers met een tijdelijk dienstverband hun baan zouden verliezen heeft de gemeente Veenendaal vanuit het budget Actief in Wachtijd ruim 11 SE extra gefinancierd.

Onderstaande cijfers zijn inclusief de verrekening met buitengemeenten.

	2008	2009	2010
Taakstelling SE	375	412	396 + 11
Gemiddeld geplaatst SE	378	411	407
Over-/onderrealisatie SE	+3	-1	+1
Aantal Sw-medewerkers	416	472	439

\* gemiddeld over het jaar

\*\* peildatum: 31 december

### 4.2 Taakstelling en geplaatste SE per gemeente, 2010

Deze cijfers per gemeente zijn exclusief verwerking buitengemeenten.

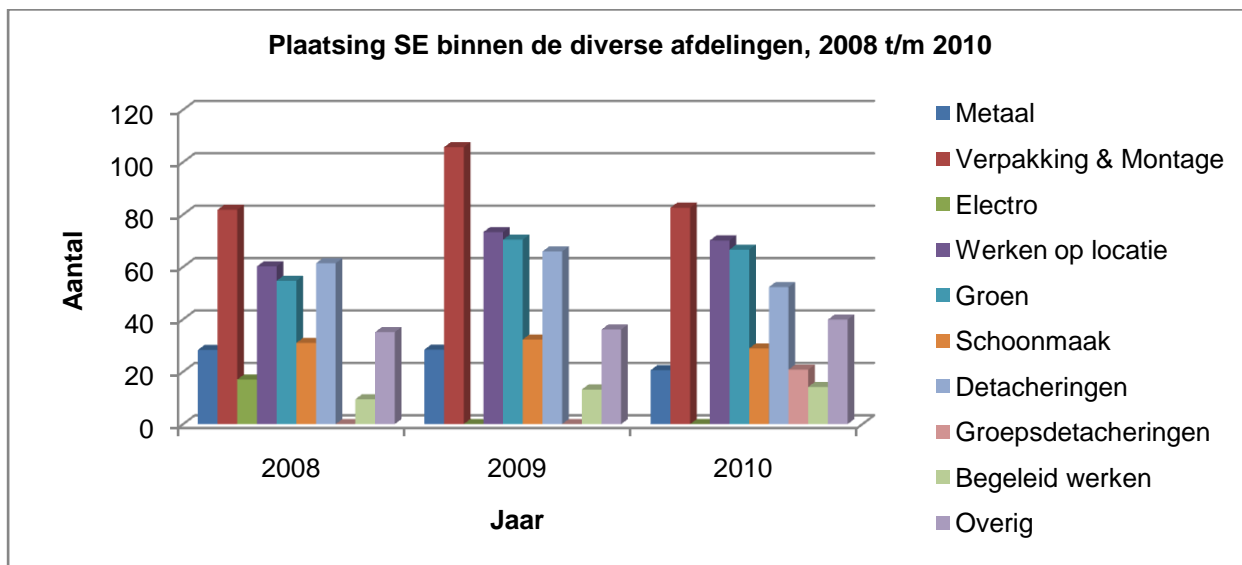
	Veenendaal	Rhenen	Renswoude	Utrechtse Heuvelrug	Totaal
Taakstelling	287,88	83,21	14,20	13,54	398,83
Extra taakstelling AinW	11,40	0	0	0	11,40
Taakstelling + extra taakstelling AinW	299,28	83,21	14,20	13,54	410,23
Gemiddelde realisatie SE	299,02	83,13	15,43	13,56	411,14
Over-/onderrealisatie	-0,26	-0,08	1,23	0,02	0,91

### 4.3 Plaatsing SE binnen de diverse afdelingen, 2008 t/m 2010

Onderstaand is weergegeven in welke activiteiten de Sw-medewerkers (in SE) eind 2010 werkzaam waren. Daarbij is tevens aangegeven of dat binnen, buiten of extern is.

Afdeling ↓ / Jaar →	2008	2009	2010
<i>Eigen activiteiten binnen:</i>			
Metaal	28	28	21
Verpakking en Montage	99	106	83
Kantoor en ondersteunende diensten	35	36	40
<i>Eigen activiteiten buiten:</i>			
Groen	55	70	67
Schoonmaak	31	32	29
<i>Extern:</i>			
Werken op locatie	60	73	70
Detacheringen, incl. groepsdetach.	61	66	73
Begeleid werken	10	13	14
Totaal	379	425	396

\* Peildatum: 31 december



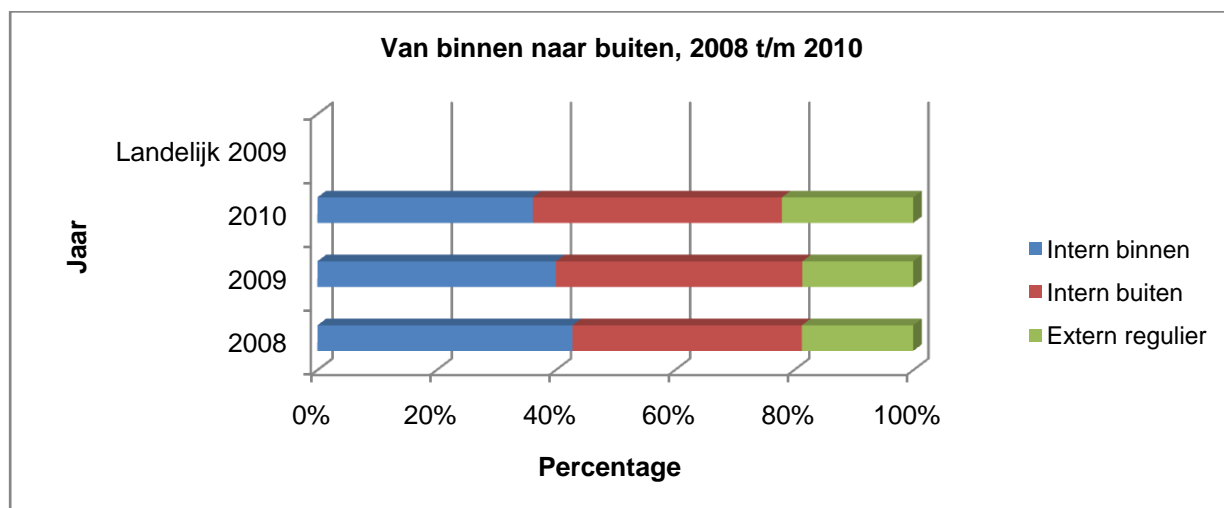
#### 4.4 Van binnen naar buiten

##### 4.4.1 Van binnen naar buiten, 2008 t/m 2010\*

Het streven is er op gericht niet meer dan 1/3 van de medewerkers binnen in de eigen activiteiten te plaatsen. Dat wordt nog niet geheel gehaald. Bij de externe plaatsingen wordt gestreefd naar minimaal 1/3. Als de medewerkers in 'werken op locatie' ('zoals bij Axa Stenman en Codi) worden meegeteld betreft dit in 2010 157 personen of 40%. De individuele detacheringen en plaatsingen in 'begeleid werken' blijven echter wel iets achter bij de landelijke ontwikkeling.

	SE			Percentage			Landelijk 2009
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	
Intern binnen	162	170	143	43%	40%	36%	72%
Intern buiten	146	176	166	38%	41%	42%	
Extern regulier incl. BW	71	79	87	19%	19%	22%	28%
Totaal	379	425	396	100%	100%	100%	100%

\* Peildatum: 31 december



#### 4.4.2 Begeleid werken

In 2010 waren er 15 medewerkers die in het kader van begeleid werken een dienstverband hadden bij een andere werkgever. Van deze 15 medewerkers zijn er 2 ingestroomd in 2010. Eén medewerker is uitgestroomd.

Overige cijfers:

- Woongemeente: 8x Veenendaal, 4x Rhenen, 3x Utrechtse Heuvelrug.
- Voltijd/deeltijd: 10x voltijd, 5x deeltijd
- Geslacht: 11x mannen, 4x vrouwen
- Zwaarte handicap: 12x matig, 3x ernstig
- Aard handicap: 7x meervoudige handicap, 5x psychische handicap, 2x lichamelijke handicap, 1x verstandelijke handicap
- Totaal aantal FTE: 13,53
- Totaal aantal SE: 14,11

Uitbreiding van het aantal plaatsingen begeleid werken stagneert, omdat werkgevers vrezen daardoor veel risico's te lopen. De discussie over de ingrijpende wijziging van de Wsw versterkt dit gevoel.

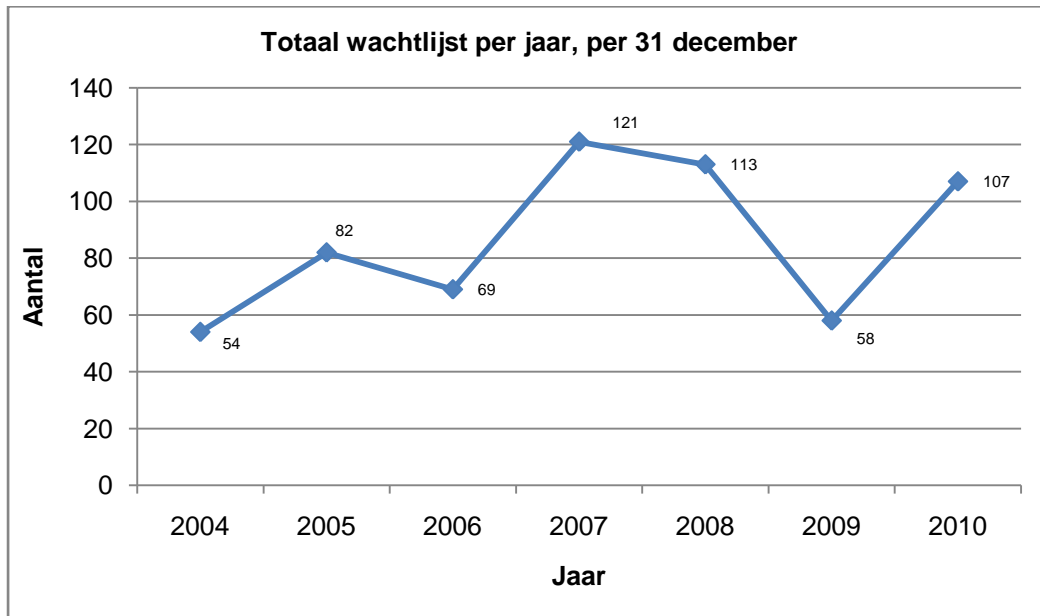
#### 4.5 Wachtlijst

##### 4.5.1 Totaal wachtlijst per jaar

Het aantal personen op de wachtlijst wisselt vrij sterk van jaar op jaar. Dit wordt niet veroorzaakt door grote schommelingen in de instroom van nieuw geïndiceerde personen, maar door de sterk fluctuerende taakstellingen en dus mogelijkheden om mensen op basis van de door het Rijk toegekende subsidie te plaatsen.

Aantal personen op de wachtlijst per 31 december:

Wachtlijst	
Jaar	Aantal
2004	54
2005	82
2006	69
2007	121
2008	113
2009	58
2010	107

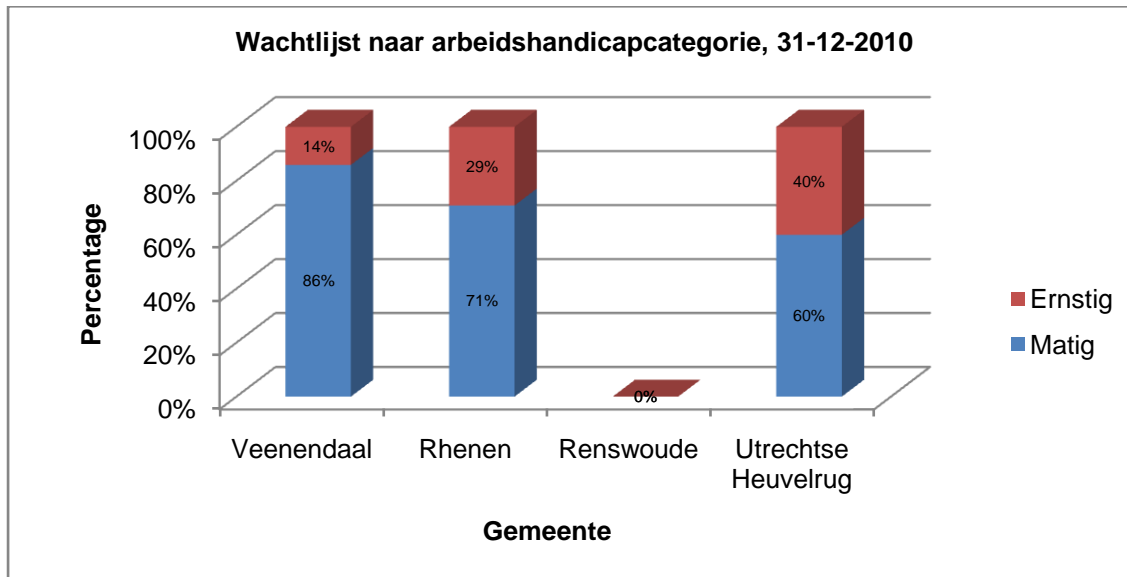


#### 4.5.2 Wachtlijst naar arbeidshandicapcategorie

Het aandeel personen op de wachtlijst met de indicatie 'ernstig' (19%) is hoger dan het aandeel bij de geplaatste medewerkers (14%). Opmerkelijk is het relatief grote aantal 'ernstig' gehandicapten binnen het gebied van de gemeenten Rhenen en Utrechtse Heuvelrug.

Stand per 31-12-2010:

Gemeente ↓	Aantal			Percentage		
	Matig	Ernstig	Totaal	Matig	Ernstig	Totaal
Veenendaal	67	11	78	86%	14%	100%
Rhenen	17	7	24	71%	29%	100%
Renswoude	0	0	0	0%	0%	100%
Utrechtse Heuvelrug	3	2	5	60%	40%	100%
Totaal	87	20	107	81%	19%	100%



#### 4.5.3 WachtlIJst indicatie Begeleid Werken

Het percentage indicaties 'wel begeleid werken' schommelt rond 40% maar heeft slechts een beperkte betekenis, omdat dit niet overeenkomt met de plaatsbaarheid in begeleid werken in de praktijk. Enerzijds door de arbeidsbeperking van betrokkene, anderzijds door de terughoudendheid bij werkgevers.

	Wel indicatie begeleid werken			Geen indicatie begeleid werken			Totaal		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Matig	46	24	43	42	22	44	88	46	87
Ernstig	2	0	0	28	13	20	30	13	20
Totaal	48	24	43	70	35	64	118	59	107

\* Peildatum: 31 december

#### 4.5.4 Wachtlijst naar arbeidshandicap 2010\*

De eerder gesignaleerde trend van toenemende meervoudige handicaps komt ook duidelijk naar voren bij de personen op de wachtlijst. Toch geeft dit een enigszins vertekend beeld, omdat het UWV nu vrijwel iedereen een 'meervoudige' handicap toekent.

	Lichamelijk		Psychisch		Verstandelijk		Meervoudig		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Veenendaal	3	4%	16	21%	5	6%	54	69%	78	100%
Rhenen	0	0%	0	0%	1	4%	23	96%	24	100%
Renswoude	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Utrechtse Heuvelrug	0	0%	1	20%	0	0%	4	80%	5	100%
Totaal	3		17		6		81		107	

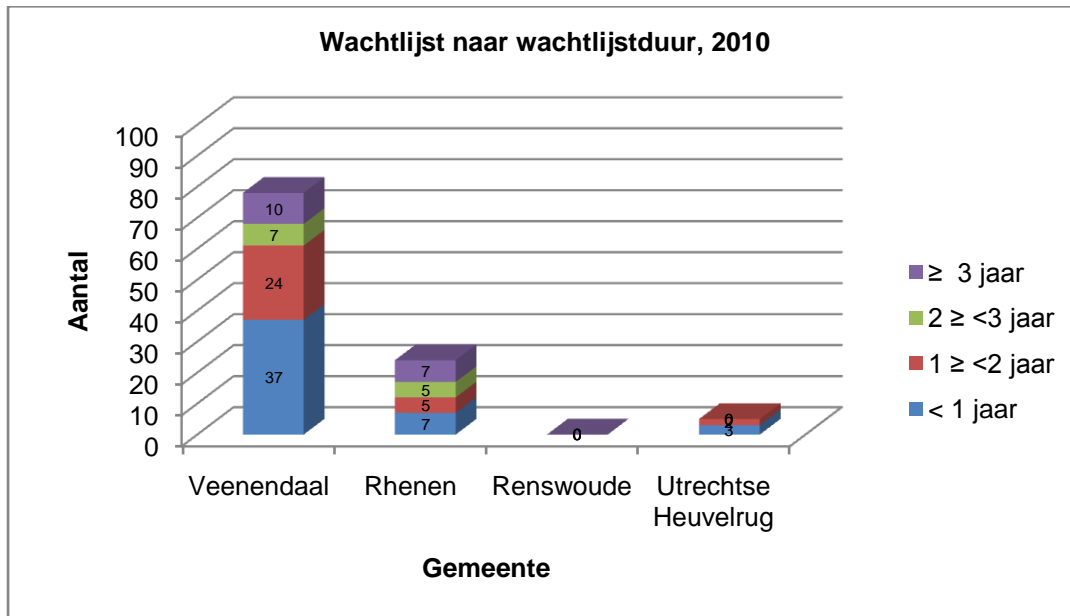
\* Peildatum: 31 december

#### 4.5.5 Wachtlijst naar wachtlijstduur 2010\*

De gemiddelde tijd dat personen per 31 december jl. op de wachtlijst stonden was met 18,6 maanden iets korter dan in 2009 (19,9 maanden). Een relatief groot aantal personen (29) staat al langer dan 2 jaar op de wachtlijst, waarvan 17 personen zelfs langer dan 3 jaar. Dit wordt meestal veroorzaakt door ziekte of andere persoonlijke omstandigheden, waardoor zij tijdelijk niet of voor een te gering aantal uren geplaatst zouden kunnen worden.

	<1 jaar	1 ≥ < 2 jaar	2 ≥ < 3 jaar	≥ 3 jaar	Totaal	Gem. (in mnd.)
Veenendaal	37	24	7	10	78	17,2
Rhenen	7	5	5	7	24	25,1
Renswoude	0	0	0	0	0	0
Utrechtse Heuvelrug	3	2	0	0	5	9,5
Totaal	47	31	12	17	107	18,6

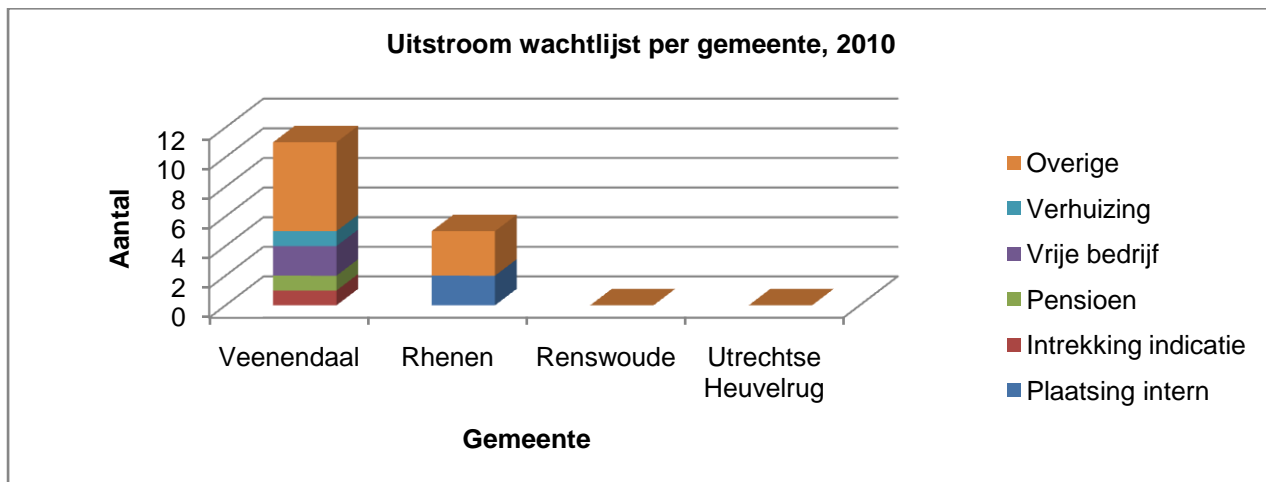
\* Peildatum: 31 december



#### 4.5.6 Uitstroom wachtlijst per gemeente 2010

In 2010 konden vanwege de taakstelling slechts 2 personen geplaatst worden bij IW4 en 2 personen konden een dienstverband in het kader van begeleid werken krijgen bij reguliere bedrijven.

	Veenendaal	Rhenen	Renswoude	Utrechtse Heuvelrug	Totaal
<i>Plaatsing intern</i>	0	2	0	0	2
Intrekking indicatie	1	0	0	0	1
Pensioen	1	0	0	0	1
<i>Vrije bedrijf = BW</i>	2	0	0	0	2
Verhuizing	1	0	0	0	1
Overige	6	3	0	0	9
Totaal	11	5	0	0	16



#### 4.5.7 Mutaties wachtlijst per gemeente, 2008 t/m 2010

Gemeente ↓ / Jaar →	Totaal 2008*	Totaal 2009*	Uitstroom 2010	Instroom 2010	Totaal 2010*
Veenendaal	86	40	11	49	478
Rhenen	27	18	5	11	24
Renswoude	1	0	0	0	0
Utrechtse Heuvelrug	4	2	0	3	5
Totaal	118	60	16	63	107

\* Peildatum: 31 december

#### 4.5.8 Wachtlijst naar geslacht 2010\*

Op de wachtlijst zijn de vrouwen met 42% sterker vertegenwoordigd dan bij de geplaatste Sw-ers binnen IW4 (28%).

Gemeente ↓ / geslacht →	Aantal			Percentage		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Veenendaal	44	34	78	56%	44%	100%
Rhenen	14	10	24	58%	42%	100%
Renswoude	0	0	0	0%	0%	100%
Utrechtse Heuvelrug	4	1	5	80%	20%	100%
Totaal	62	45	107	58%	42%	100%

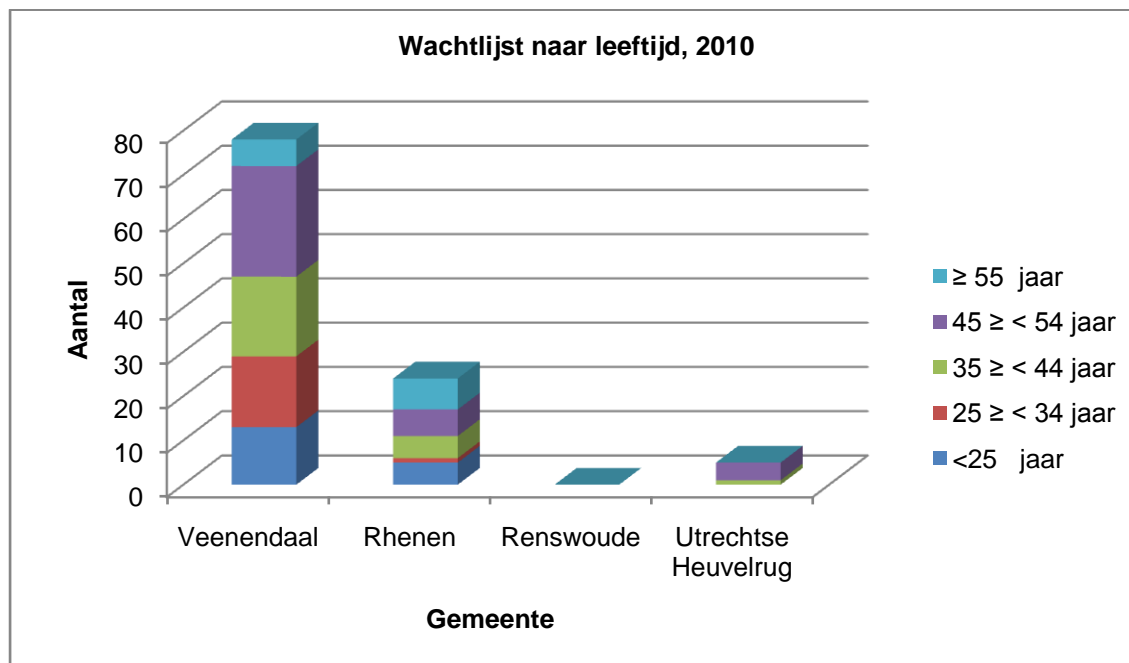
\* Peildatum: 31 december

#### 4.5.9 Wachlijst naar leeftijd 2010\*

Ongeveer 1/3 van de personen op de wachtlijst is jonger dan 35 jaar. De gemiddelde leeftijd ligt met 40,5 jaar iets lager dan de gemiddelde leeftijd van de mensen die al een dienstverband hebben bij IW4 (46,9 jaar).

Gemeente ↓ / Leeftijd →	< 25 jaar	25 ≥ < 34 jaar	35 ≥ < 44 jaar	45 ≥ < 54 jaar	≥ 55 jaar	Totaal	Gem. (in jaren)
Veenendaal	13	16	18	25	6	78	39,2
Rhenen	5	1	5	6	7	24	43,3
Renswoude	0	0	0	0	0	0	0
Utrechtse Heuvelrug	0	0	1	4	0	5	47,0
Totaal	18	17	24	35	13	107	40,5

\* Peildatum: 31 december

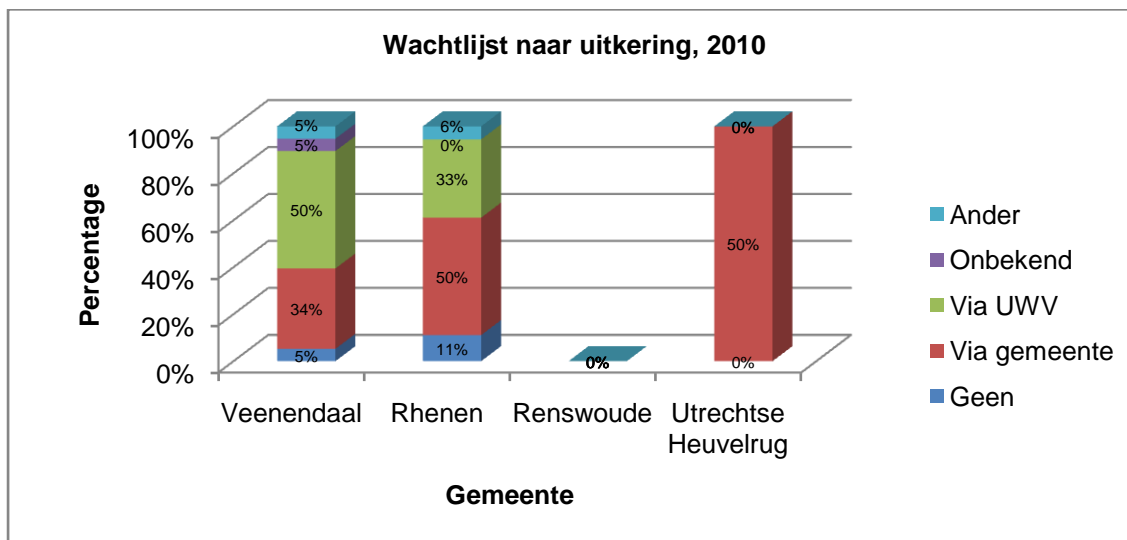


#### 4.5.10 Wachlijst naar uitkering 2010\*

Zo'n 45% van de mensen op de wachtlijst heeft een Wwb-uitkering bij de gemeente. Eind 2010 was ongeveer de helft van deze personen vanuit Veenendaal echter werkzaam in een voortraject in het kader van Actief in Wachtijd en een aantal andere personen was eveneens actief op vrijwillige basis, met behoud van uitkering, etc.

Gemeente ↓ / uitkering via... →		Geen	Via gemeente	Via UWV	Onbekend	Ander	Totaal
Veenendaal	Aantal	5	36	31	3	3	78
	Percentage	6%	46%	40%	4%	4%	100%
Rhenen	Aantal	2	11	10	0	1	24
	Percentage	8%	46%	42%	0%	4%	100%
Renswoude	Aantal	0	0	0	0	0	0
	Percentage	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Utrechtse Heuvelrug	Aantal	0	1	3	0	1	5
	Percentage	0%	20%	60%	0%	20%	100%
Totaal	Aantal	7	48	44	3	5	107
	Percentage	7%	45%	41%	3%	5%	100%

\* Peildatum: 31 december



#### 4.6 Activering en reïntegratie

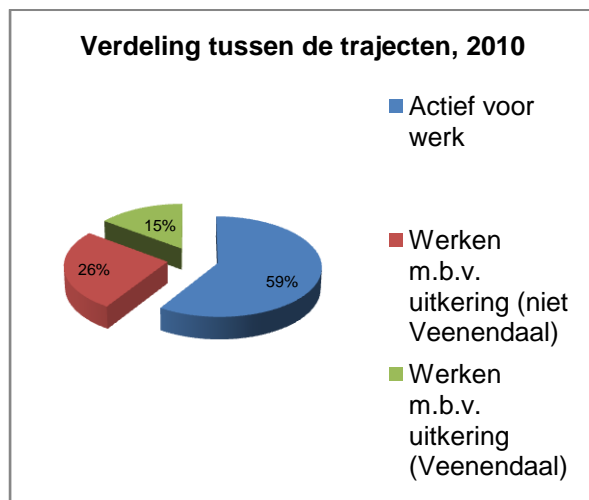
IW4 vervult een belangrijke rol bij het (re-)activeren en reïntegreren van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen de deelnemende gemeenten. Meestal hebben deze personen een Wwb-uitkering, soms een UWV-uitkering of zijn het niet-uitkeringsgerechtigden (NUG-ers). In 2010 waren er meer dan 200 personen die voor een traject zijn aangemeld en geheel of gedeeltelijk een traject hebben doorlopen. Begin 2010 is de overeenkomst voor Actief voor Werk met de gemeente Veenendaal vernieuwd, waardoor een aantal afspraken helderder zijn. Gemiddeld volgen tussen 55 en 75 personen een meestal kortlopend traject binnen IW4.

#### 4.6.1 Verdeling tussen de regelingen 2010\*

Het 'werken met behoud van uitkering (Veenendaal)' betreft personen die vaak voor een langere periode binnen IW4 werken, deels in afwachting van een mogelijk Sw-dienstverband. De categorie 'niet Veenendaal' heeft vooral betrekking op Rhenen, waaronder een aantal mensen in Work First. Vanaf 1 januari 2011 maakt Rhenen bij nieuwe trajecten gebruik van dezelfde regeling als voor Veenendaal geldt. Voor Wwb-ers zal dat dus Actief voor Werk zijn.

Regeling	Aantal personen	Percentage
Actief voor werk	36	59%
Werken m.b.v. uitkering (niet Veenendaal)	16	26%
Werken m.b.v. uitkering (Veenendaal)	9	15%
Totaal	61	100%

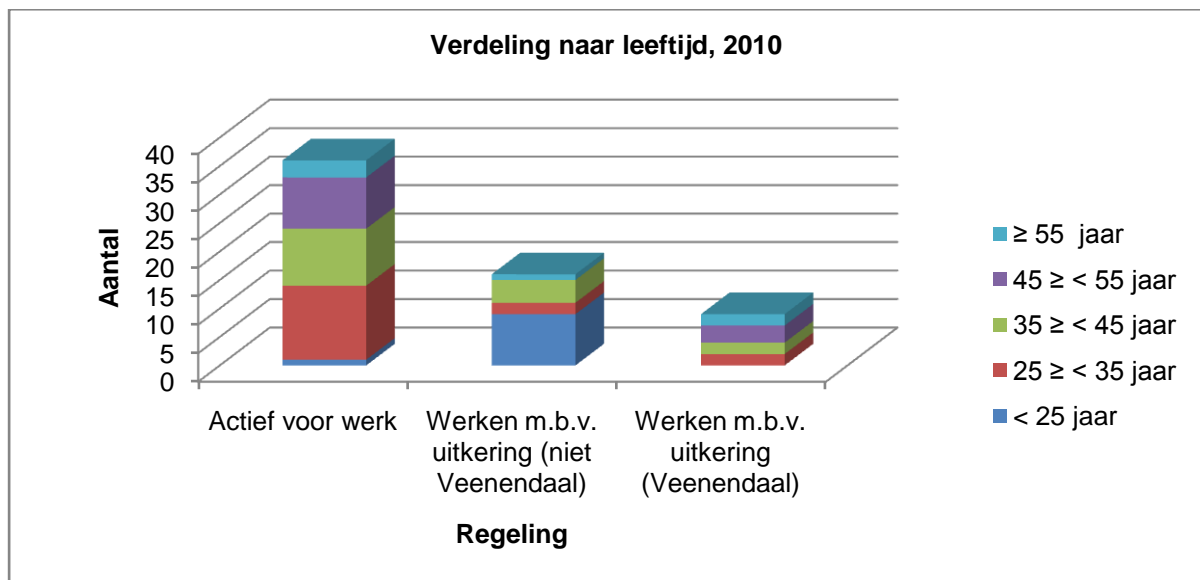
\* Peildatum: 31 december



#### 4.6.2 Verdeling naar leeftijd 2010\*

Regeling	< 25 jaar	25 ≥ < 35 jaar	35 ≥ < 45 jaar	45 ≥ < 55 jaar	≥ 55 jaar	Totaal	Gem. (in jaren)
Actief voor werk	1	13	10	9	3	36	39,2
Werken m.b.v. uitkering (niet Veenendaal)	9	2	4	0	1	16	28,5
Werken m.b.v. uitkering (Veenendaal)	0	2	2	3	2	9	45,4
Totaal	10	17	16	12	6	61	39,4

\* Peildatum: 31 december



#### 4.6.3 Aantal FTE 2010\*

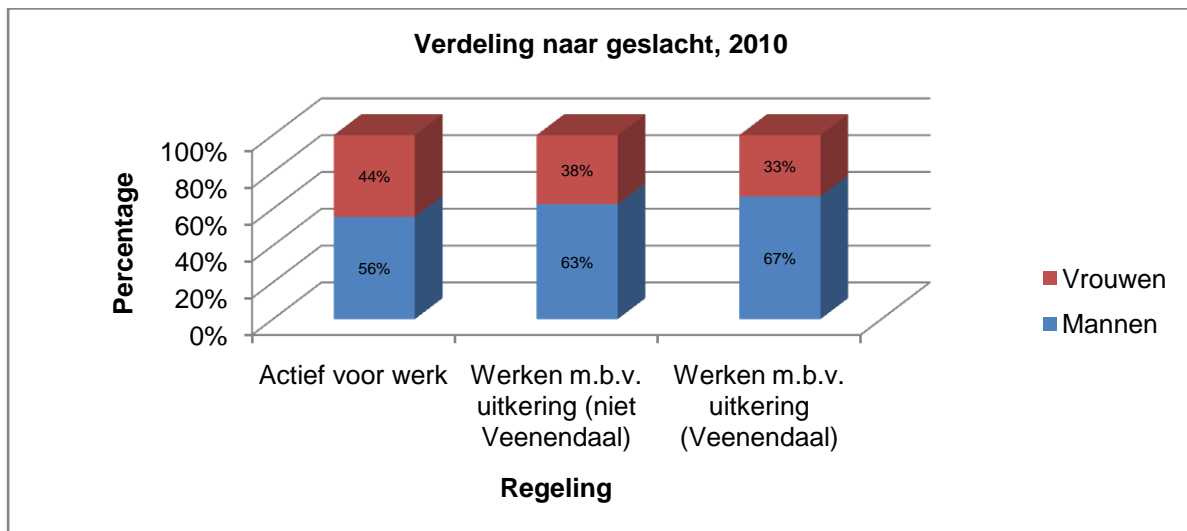
Regeling	Aantal personen	Aantal FTE
Actief voor werk	36	28,5
Werken m.b.v. uitkering (niet Veenendaal)	16	12,5
Werken m.b.v. uitkering (Veenendaal)	9	6,5
Totaal	61	47,5

\* Peildatum: 31 december

#### 4.6.4 Verdeling naar geslacht 2010\*

Regeling	Aantal			Percentage		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Actief voor werk	20	16	36	56%	44%	100%
Werken m.b.v. uitkering (niet Veenendaal)	10	6	16	63%	38%	100%
Werken m.b.v. uitkering (Veenendaal)	6	3	9	67%	33%	100%
Totaal	36	25	61			

\* Peildatum: 31 december

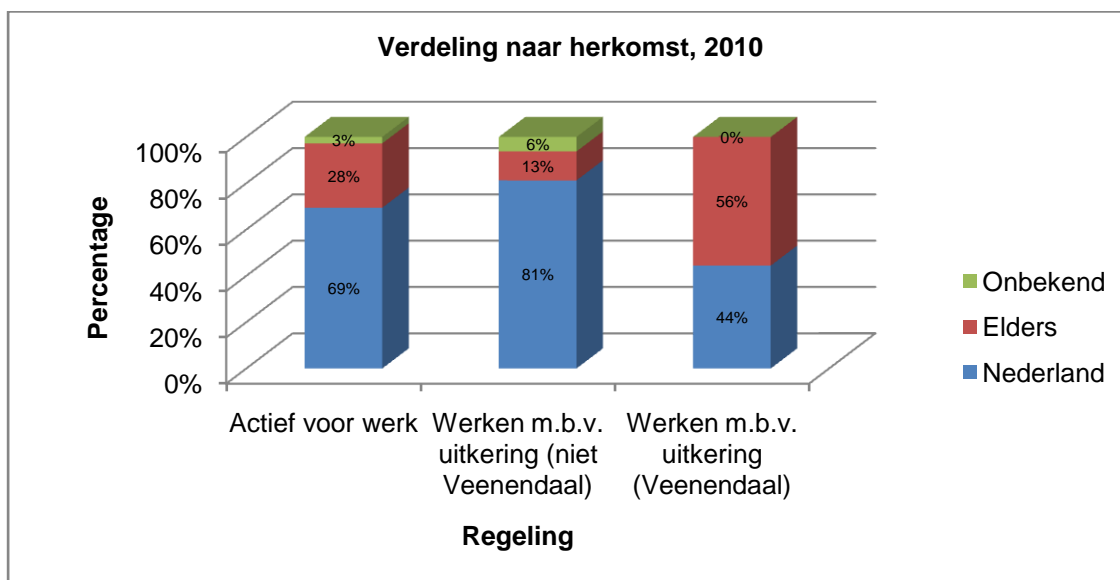


#### 4.6.5 Verdeling naar herkomst 2010\*

Deze verdeling komt ongeveer overeen met die in 2009.

Regeling	Aantal				Percentage			
	Nederland	Elders	Onbekend	Totaal	Nederland	Elders	Onbekend	Totaal
Actief voor werk	25	10	1	36	69%	28%	3%	100%
Werken m.b.v. uitkering (niet Veenendaal)	13	2	1	16	81%	13%	6%	100%
Werken m.b.v. uitkering (Veenendaal)	4	5	0	9	44%	56%	0%	100%
Totaal	42	17	2	61				

\* Peildatum: 31 december



#### 4.7 Actief in wachttijd

Met Actief in Wachttijd (AIW) heeft de gemeente Veenendaal eind 2008 mogelijkheden gecreëerd om een aantal mensen van de wachtlijst een tijdelijk dienstverband aan te bieden als voortraject op een Sw-dienstverband. Tevens is uit dit budget in 2010 ruim 11 SE overrealisatie gefinancierd om te voorkomen dat een aantal Sw-medewerkers hun tijdelijk Sw-dienstverband zou verliezen. Actief in Wachttijd loopt door tot en met 2012. Eind 2010 hadden 17 personen (12.9 FTE) een dienstverband in het kader van Actief in Wachttijd. Zij blijven wel meetellen voor de wachtlijst.

##### 4.7.1 Verdeling naar leeftijd 2010\*

Regeling	< 25 jaar	25 ≥ < 35 jaar	35 ≥ < 45 jaar	45 ≥ < 55 jaar	≥ 55 jaar	Totaal	Gem. (in jaren)
AIW	1	2	5	6	3	17	43,8
Totaal	1	2	5	6	3	17	43,8

\* Peildatum: 31 december

##### 4.7.2 Verdeling naar geslacht 2010\*

Regeling	Aantal			Percentage		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
AIW	11	6	17	64%	36%	100%

\* Peildatum: 31 december

##### 4.7.3 Verdeling naar herkomst 2010\*

Regeling	Aantal				Percentage			
	Nederland	Elders	Onbekend	Totaal	Nederland	Elders	Onbekend	Totaal
AIW	11	6	0	17	64%	36%	0%	100%

\* Peildatum: 31 december

## 4.8 Regulier personeel

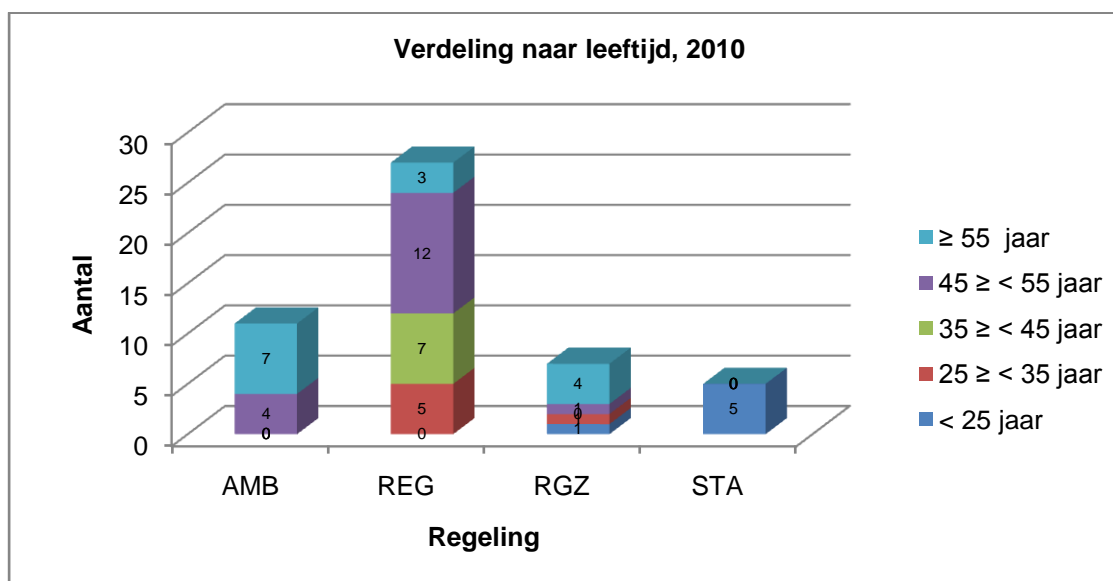
Het reguliere personeel, met name leiding, stafmedewerkers en professionals, is in dienst bij IW4 Beheer NV. Dit geldt voor de voormalige ambtenaren (AMB), medewerkers met een vergelijkbare rechtspositie (REG) en medewerkers met een flexibel arbeidsvoorwaardenpakket (RGZ). Tevens zijn stagiaires met een stageovereenkomst (STA) hieronder opgenomen.

### 4.8.1 Verdeling naar leeftijd 2010\*

Zonder stagiaires is de gemiddelde leeftijd 48.4 jaar.

Regeling	< 25 jaar	25 ≥ < 35 jaar	35 ≥ < 45 jaar	45 ≥ < 55 jaar	≥ 55 jaar	Totaal	Gem. (in jaren)
AMB	0	0	0	4	7	11	57,1
REG	0	5	7	12	3	27	45,2
RGZ	1	1	0	1	4	7	47,3
STA	5	0	0	0	0	5	18
Totaal	6	6	7	17	14	50	45,4

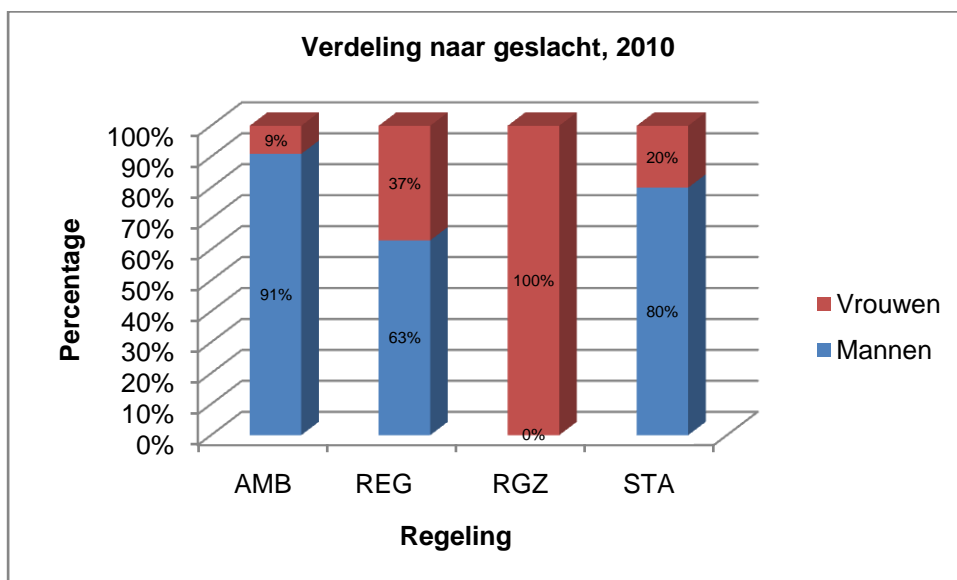
\* Peildatum: 31 december



### 4.8.2 Verdeling naar geslacht 2010\*

Regeling	Aantal			Percentage		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
AMB	10	1	11	91%	9%	100%
REG	17	10	27	63%	37%	100%
RGZ	0	7	7	0%	100%	100%
STA	4	1	5	80%	20%	100%
Totaal	31	19	50	62%	38%	100%

\* Peildatum: 31 december



#### 4.8.3 Verdeling naar herkomst 2010\*

Regeling	Aantal				Percentage			
	Nederland	Elders	Onbekend	Totaal	Nederland	Elders	Onbekend	Totaal
AMB	11	0	0	11	100%	0%	0%	100%
REG	25	2	0	27	93%	7%	0%	100%
RGZ	6	1	0	7	86%	14%	0%	100%
STA	4	1	0	5	80%	20%	0%	100%
Totaal	46	4	0	50	92%	8%	0%	

\* Peildatum: 31 december

## 5. PERSONEELSBELEID

### 5.1 Algemeen

Met de vaststelling van de organisatieverandering per 1 januari 2010 is ook de divisie Personeelsdiensten definitief geworden. Eerder was al gebleken dat deze wijze van organiseren van alle activiteiten die te maken hebben met ontwikkeling, begeleiding, reïntegratie, interne en externe plaatsing en de traditionele P&O-taken goed werkt. De divisie speelt een belangrijke rol bij de professionalisering van IW4 als leerwerk- en arbeidsontwikkelbedrijf. Daarnaast heeft Personeelsdiensten het voortouw bij de trajecten in het kader van de dienstverlening naar andere doelgroepen.

Enkele aspecten van het brede takenveld van deze divisie worden onderstaand kort toegelicht.

#### 5.1.1 Beschrijving en waardering functies

De beschrijving en waardering van alle reguliere en Sw-functies kon (nagenoeg) worden afgerond. Daardoor zijn deze geactualiseerd en vereenvoudigd en is er voor beide categorieën functies een transparant en samenhangend functiegebouw gerealiseerd. Een lang gekoesterde wens van de OR is daarmee in vervulling gegaan. Daar waar dat aan de orde was zijn de salarissen hieraan aangepast. Met de OR was afgesproken dat een eventuele lagere waardering van een functie geen gevolgen heeft voor de inschaling van zittende medewerkers.

#### 5.1.2 BOF-gesprekken en werkladderscan

De jaarlijkse BOF-gesprekken (beoordelen – ontwikkelen – functioneren) die met alle medewerkers gevoerd worden spelen een cruciale rol bij het uitzetten en begeleiden van het ontwikkeltraject van medewerkers. Om de leidinggevende en de medewerker in deze gesprekken te ondersteunen is de werkladderscan als hulpmiddel bij de BOF-gesprekken ingevoerd. Daarmee krijgen beiden een beter beeld van de competenties en wat er voor nodig is om deze op een hoger plan te brengen. De praktijk van de BOF-gesprekken heeft er de afgelopen jaren aan bijgedragen dat medewerkers een veel positievere opstelling hebben ten aanzien van hun eigen ontwikkeling en het maken van een volgende stap op de werkladder.

#### 5.1.3 Dariuz

In 2009 was een start gemaakt met het gebruik van het instrument Dariuz. Het bijzondere van dit instrument is dat het in te zetten is voor diagnose, assessment en loonwaardebepaling en ontwikkeld is in samenwerking met TNO en de SW-sector.

De diagnose wordt gebruikt voor alle nieuwe Sw-medewerkers en voor alle Wwb-cliënten bij de aanvang van hun traject binnen IW4.

De inzet van het assessment is met name van belang om de voortgang in de ontwikkeling van Sw-medewerkers te bepalen evenals de gewenste volgende stappen. In 2010 is Dariuz hiervoor bij 94 medewerkers ingezet. Onderstaand zijn enkele bevindingen weergegeven.

Aantal assessments	Leeftijd					Totaal
	< 25 jaar	25 ≥ < 35 jaar	35 ≥ < 45 jaar	45 ≥ < 55 jaar	≥ 55 jaar	
Totaal	8	18	20	38	10	94

Bij de inzet van het instrument speelt leeftijd geen enkele rol. Dus ook ouderen worden van harte uitgenodigd om daar aan deel te nemen.

Aantal assessments	Afdeling
Bedrijfsrestaurant	3
Begeleid werken	1
Detacheringen	7
Extern	2
Groen	14
Metaal	2
Personeelsdiensten	2
Schoonmaak	7
verp&mont&wol	53
Zwerfvuil	3
Totaal	94

Deelnemers zijn werkzaam binnen alle activiteiten. Er hebben relatief veel mensen van Verpakking/Montage (incl. Werken op locatie) een assessment gevolgd, omdat er juist in deze groep nog veel ontwikkelpotentieel onvoldoende bekend is en benut wordt.

Met het assessment wordt in de meeste gevallen inzichtelijk waar iemand zich op de werkladder bevindt, welke stappen hij of zij nog zou kunnen maken en hoeveel tijd daar naar verwachting voor nodig is.

Trede werkladder	Prognose uitstroom							Totaal
	< 6 mnd	< 1 jr	< 2 jr	≥ 2 jr	≥ 5 jr	Onbekend	Leeg	
Trede 1						1		1
Trede 2				1	1	3		5
Trede 3	3	9	7	10	6	15		50
Trede 4	8	6	6	7	3	3		33
Trede 5	1	2	1		1			5
Totaal	12	17	14	18	11	22	0	94

Ook ontstaat er een inschatting van de loonwaarde van de betreffende medewerker. Dit is een hulpmiddel om de hoogte van de inleenvergoeding te bepalen bij detachering. In het nieuwe stelsel 'Werken naar vermogen' zal dit naar verwachting een bepalende factor zijn bij de vaststelling van loondispensatie of loonkostensubsidie.

Subsidieadvies	Totaal
0-10%	1
10-20%	8
20-30%	20
30-40%	32
40-50%	17
50-60%	6
60-70%	5
70-80%	4
80-90%	0
90-100%	1
<b>Totaal</b>	<b>94</b>

Het is ook belangrijk dat de medewerkers zelf een assessment als waardevol ervaren. Dat blijkt voor het overgrote deel van de deelnemers het geval.

Waardevol voor IW4?	Totaal
Heel erg waardevol	7
Waardevol	74
Redelijk	7
Niet	5
Helemaal niet	1
<b>Totaal</b>	<b>94</b>

#### 5.1.4 Gewenst gedrag

Binnen alle afdelingen is dit aan de orde geweest aan de hand van een aantal filmpjes. Onderwerpen waren: pesten, discriminatie, agressie, seksuele intimidatie, diefstal, veiligheid, schoon en verzorgd, begrip voor elkaar. De filmpjes waren herkenbaar en werden als nuttig ervaren. Het resultaat van acties is dat ongewenst gedrag eerder gemeld wordt en dat medewerkers elkaar er meer op aanspreken.

#### 5.1.5 Omgaan met psychische handicaps

De toename van psychische handicaps, veelal in combinatie met andere beperkingen, heeft grote gevolgen voor de direct leidinggevenden. Zij worden immers op de werkvloer geconfronteerd met het gedrag dat hieruit voortvloeit. Om daar beter mee om te kunnen gaan is opnieuw een aantal trainingen psychische handicaps gegeven. De nadruk ligt daarbij vooral op het vroegtijdig leren herkennen van gedrag dat samenhangt met een psychische handicap. Vervolgens wordt men getraind in het effectief omgaan met deze in de werksituatie veelal zeer storende gedragingen. De leidinggevenden ervaren deze trainingen als buitengewoon nuttig.

Afgelopen jaar hebben we ook leidinggevenden uitgenodigd van bedrijven waar medewerkers van IW4 met een psychische handicap geplaatst zijn. Ook zij vonden de training heel zinvol en waardeerden deze aanpak zeer.

### **5.1.6 Werkwijzer**

Begin 2010 is de Werkwijzer geopend. In deze ruimte kunnen eigen medewerkers en mensen die een traject volgen interne en externe vacatures opzoeken en inzien, krijgen ze ondersteuning bij sollicitaties, voorbereiding van sollicitatiegesprekken, etc. Ook worden hier vaak de Dariuz-testen afgenomen.

### **5.1.7 Klanttevredenheidsonderzoek detacheringen**

Begin 2010 is er een klanttevredenheidsonderzoek (KTO) gehouden onder de werkgevers waar medewerkers van IW4 gedetacheerd zijn. Van deze inleners heeft 50% deelgenomen.

Het algemene waarderingcijfer was 7.7 (landelijke benchmark 7.5). Op een aantal punten scoorden de consultants bijzonder hoog: 9.3 – 10.0 (!). Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de wijze waarop vragen worden afgehandeld, de informatievoorziening verloopt, de omvang met de inleners, etc. Op al deze punten scoorde IW4 hoger dan de benchmark.

Belangrijkste aandachtspunt is dat medewerkers van IW4 op sommige punten nog beter voorbereid zouden kunnen worden op hun overstap naar een werkplek als gedetacheerde bij een andere werkgever.

### **5.1.8 Vertrouwenspersonen**

Twee keer is gevraagd om een gesprek met één van de twee vertrouwenspersonen. In beide gevallen hoefde IW4 verder niet te interveniëren.

## **5.2 Ziekteverzuimbeleid**

Terugdringen van het ziekteverzuim is al enkele jaren speerpunt van beleid. De aanpak betreft onder meer:

- Nauwkeurige registratie en voordurende monitoring van het verzuim.
- Grotere rol van de leidinggevende; bij ziekte heeft de leidinggevende in principe altijd nog dezelfde dag contact.
- Periodiek overleg in het sociaal medisch team
- Bespreking aanpak, risico's etc. in de VGWM-commissie van de OR, de KAM-commissie en met de arbodienst.

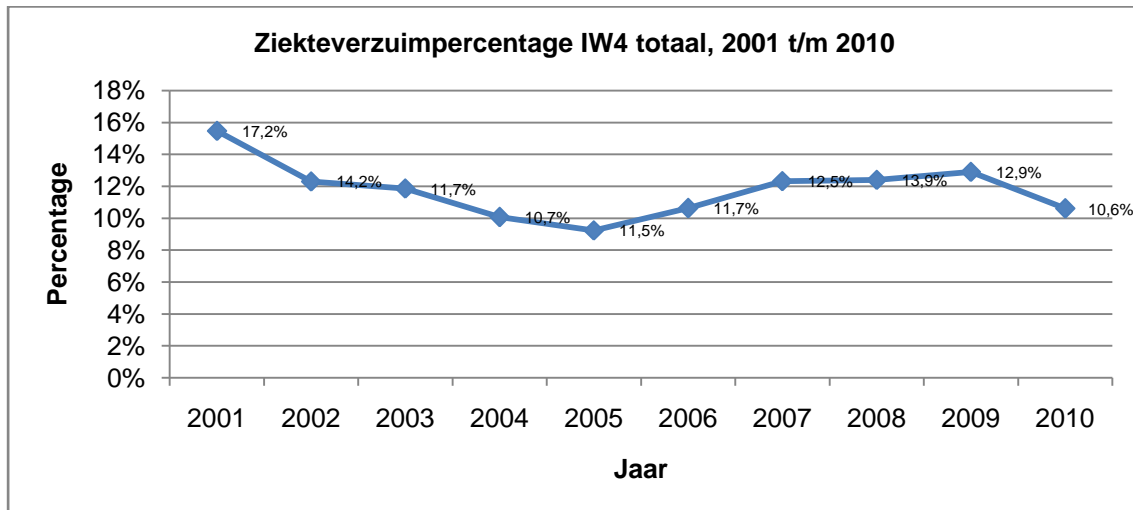
Deze aanpak heeft bijgedragen aan de verlaging van het ziekteverzuim het afgelopen jaar. Daarnaast spelen ook een rol:

- De goede en positieve sfeer binnen de organisatie.
- De gezamenlijke huisvesting, waardoor de lijnen veel korter zijn en het gemakkelijker is overal een heldere beleidslijn te trekken.

### 5.2.1 Ziekteverzuimpercentage IW4 totaal, 2001 t/m 2010

De verlaging van het ziekteverzuim met 2.3% is een mooie prestatie, mede gezien de landelijke tendens van een lichte stijging naar ruim 14%. Het betreft het ziekteverzuim van alle medewerkers binnen IW4.

Jaar	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Percentage	17,2%	14,2%	11,7%	10,7%	11,5%	11,7%	12,5%	13,9%	12,9%	10,6%

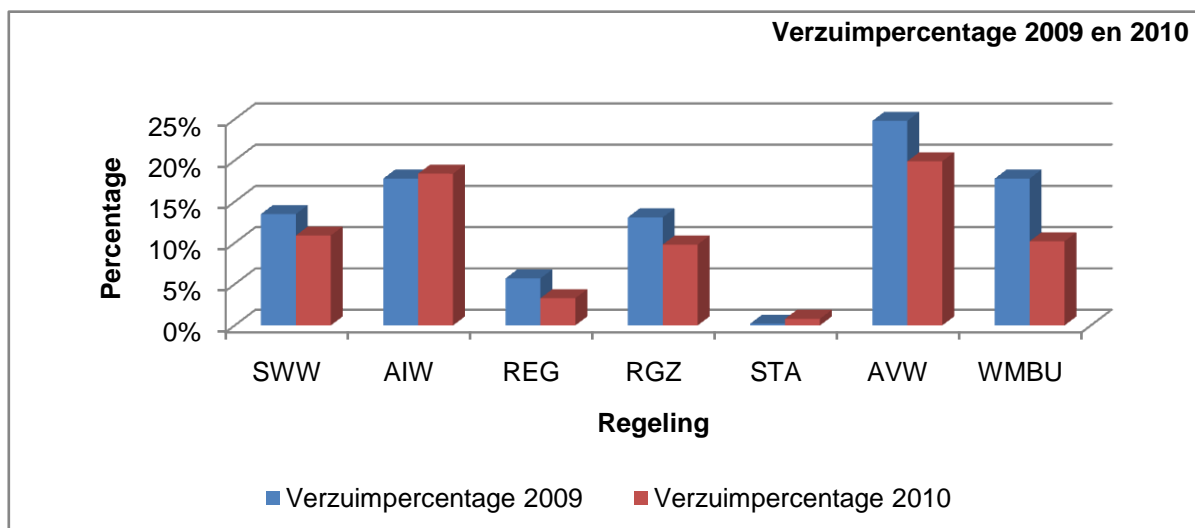


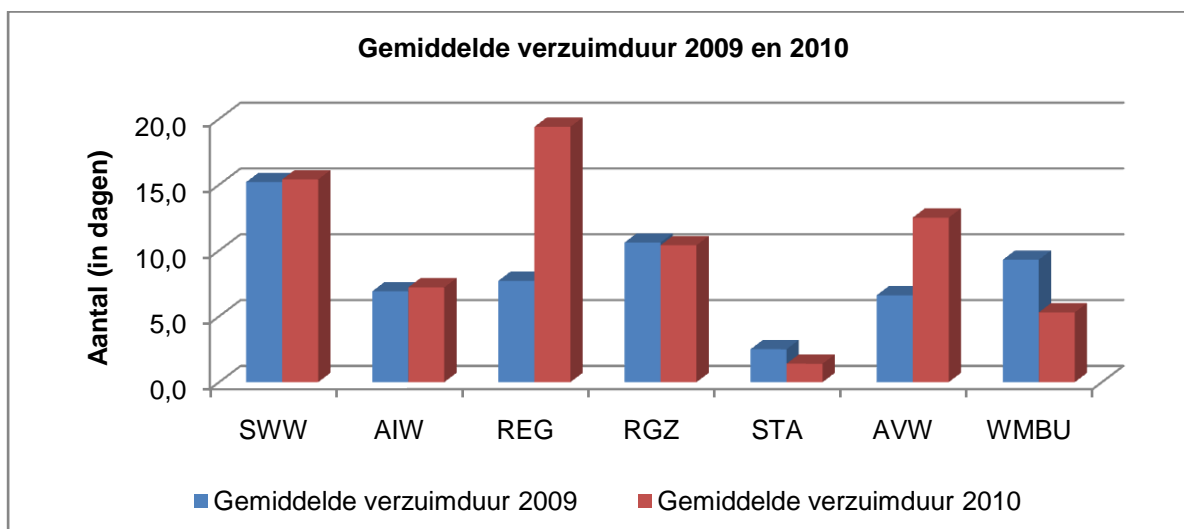
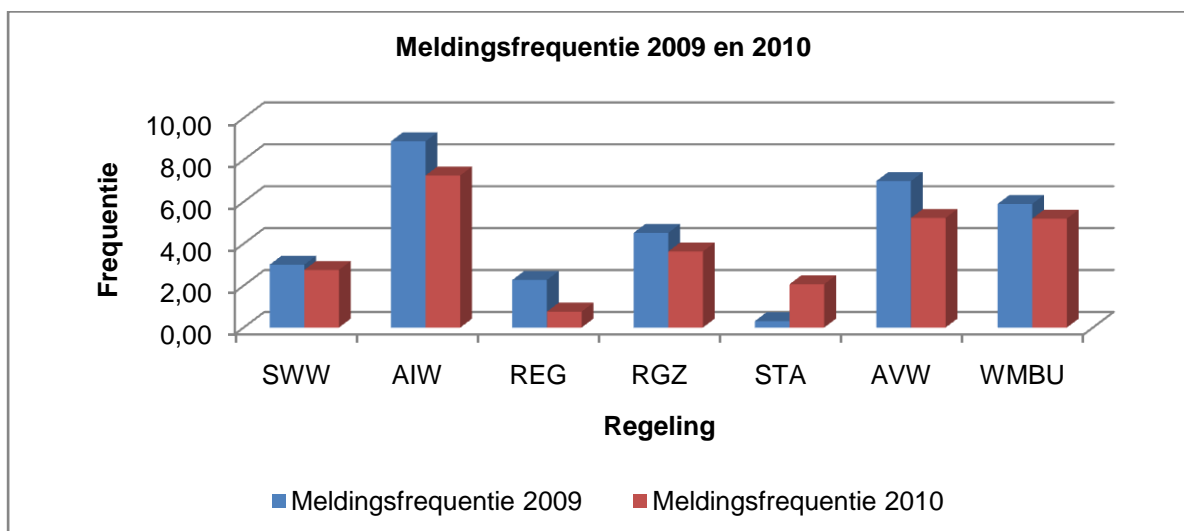
## 5.2.2 Ziekteverzuimgegevens per doelgroep, 2010

Omdat het ziekteverzuim duidelijk verschilt per categorie medewerkers, al dan niet samenhangend met een handicap, zijn deze verschillende groepen verder onderscheiden. Het betreft de Sw-geïndiceerden, in Sw-dienstverband (SWW) of Actief in Wachtijd (AIW), reguliere medewerkers (REG en RGZ), stagiaires (STA) en personen die werken met behoud van uitkering (WMBU).

Het verzuim onder Sw-medewerkers is met ruim 2.5% gedaald tot 10.9%, ondanks de vergrijzing die voortschrijdt. Het gewogen gemiddelde verzuim van alle reguliere medewerkers (3.3%; 9.8%) is met 4.3% ook ruim lager dan in 2009. Het verzuim bij deelnemers aan Actief voor Werk ligt nog wel hoog, al heeft een sterk geïntensiveerde aanpak wel resultaten opgeleverd. Bij deze groep (Wwb-ers) gaat het vaak om zogenaamd 'grijs' verzuim.

Regeling	Verzuimpercentage		Meldingsfrequentie		Gemiddelde verzuimduur (in dagen)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
SWW	13,5%	10,9%	3,00	2,75	15,2	15,4
AIW	17,8%	18,4%	8,89	7,26	6,9	7,2
REG	5,7%	3,3%	2,27	0,76	7,7	19,4
RGZ	13,1%	9,8%	4,52	3,63	10,6	10,4
STA	0,2%	0,8%	0,31	2,07	2,5	1,4
AVW	24,8%	15,9%	6,99	5,23	6,6	12,5
WMBU	17,8%	10,2%	5,90	5,20	9,3	5,3
Totaal	13,2%	10,6%	3,25	2,86	13,4	14,0

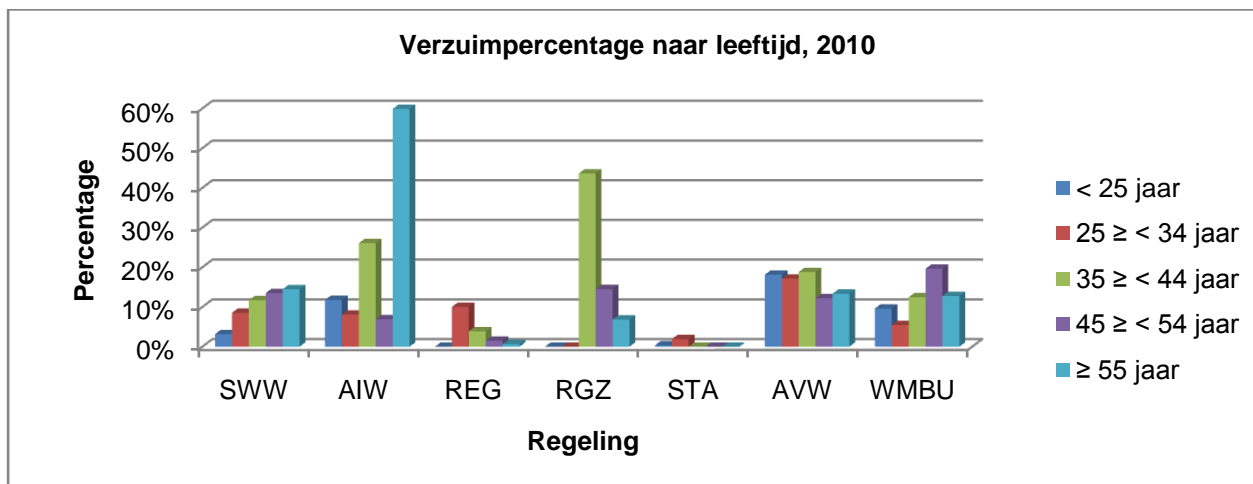




### 5.2.3 Verzuimpercentage naar leeftijd 2010

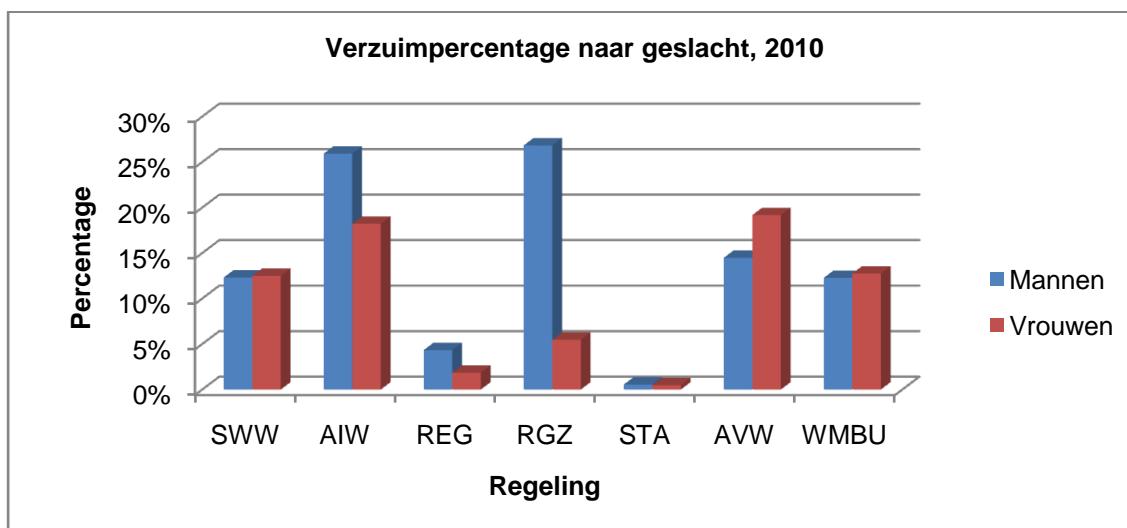
Over het algemeen, met uitzondering van Actief voor Werk, is het verzuim bij jongeren lager.

Regeling	< 25 jaar	25 ≥ < 34 jaar	35 ≥ < 44 jaar	45 ≥ < 54 jaar	≥ 55 jaar	Gem.
SWW	3%	9%	12%	14%	14%	11%
AIW	12%	8%	26%	7%	60%	18%
REG	0%	10%	4%	2%	1%	3%
RGZ	0%	0%	44%	15%	7%	10%
STA	0%	2%	0%	0%	0%	1%
AVW	18%	17%	19%	12%	13%	16%
WMBU	10%	5%	12%	20%	13%	10%



#### 5.2.4 Verzuimpercentage naar geslacht 2010

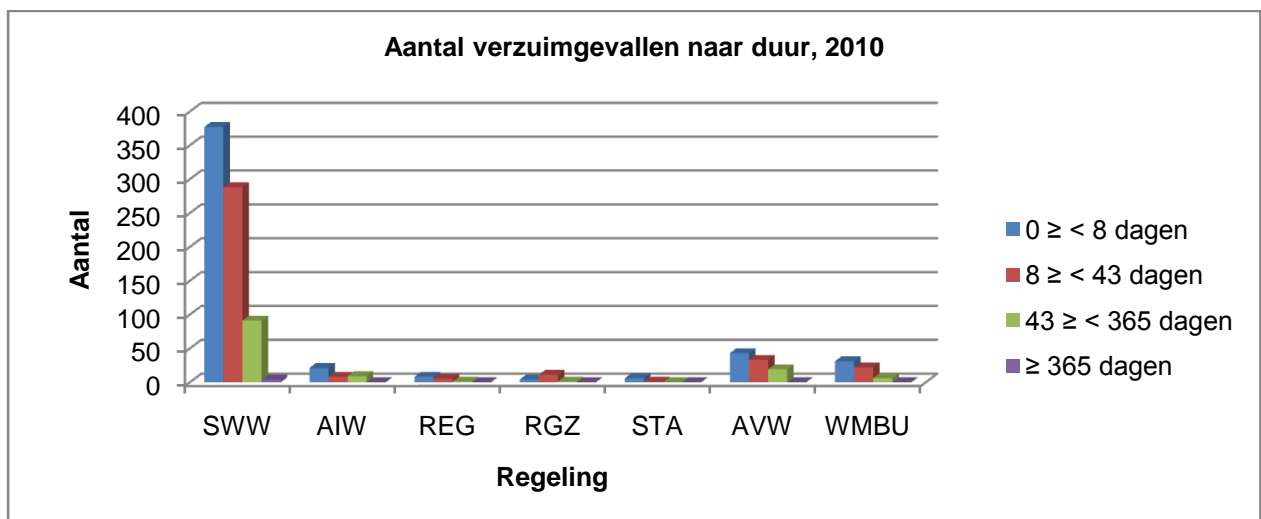
Regeling	Mannen	Vrouwen	Gem.
SWW	11%	11%	11%
AIW	23%	13%	18%
REG	4%	2%	3%
RGZ	21%	4%	10%
STA	1%	0%	1%
AVW	14%	19%	16%
WMBU	10%	10%	10%



### 5.2.5 Aantal verzuimgevallen naar duur 2010

Regeling	Totaal aantal meldingen	Totaal aantal mutaties	Totaal aantal dagen	Verzuimduur (in dagen)			
				0 ≥ < 8 dagen	8 ≥ < 43 dagen	43 ≥ < 365 dagen	≥ 365 dagen
SWW	1050	1287	18613	377	288	91	4
AIW	63	71	1156	21	8	9	0
REG	18	23	351	8	5	1	0
RGZ	20	24	269	4	11	1	0
STA	8	8	36	6	1	0	0
AVW	143	164	2466	43	33	19	0
WMBU	80	81	890	31	22	6	0
Totaal	1404	1681	23915	502	375	127	0

Het verschil in totaal aantal meldingen en aantallen bij 'uur verzuim' wordt veroorzaakt doordat opeenvolgende ziekmeldingen als 1 melding gelden.





heeft het groen  
van nature  
in de vingers

### 5.3 Opleidingen

IW4 tracht het ontwikkelen van de medewerkers zoveel mogelijk te ondersteunen. Eén van de belangrijkste manieren is leren op de werkplek. De direct leidinggevende en ervaren collega's vervullen hierbij de hoofdrol. Dit wordt indien gewenst ondersteund door een jobcoach. Binnen de branche is het 'werkplekopleiden' sterk in opkomst. IW4 zal dit in 2011 gaan invoeren als onderdeel van een integrale aanpak onder de naam 'Studiehuis IW4'.

Ook goed benut werkoverleg kan een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van medewerkers. Tenslotte zijn er natuurlijk de mogelijkheden van trainingen, cursussen en opleidingen. Onderstaand is daar een beeld van gegeven. Bij de opleidingen wordt steeds meer aandacht besteed aan beroepskwalificerende opleidingen, die leiden tot certificaten of diploma's op MBO-niveau, uitgegeven door een ROC. Voor medewerkers is het behalen hiervan een bijzondere ervaring.

#### Soort opleiding

Ontwikkelopleiding: 109x

- Assertiviteit
- Beroeporiëntatie
- Loopbaanbegeleiding
- Beroepsonderwijs
- Eerste medewerker
- MS Office 2007
- Nederlands
- Sollicitatietraining

Vaktechnische opleiding: 146x

- Schoonmaker
- Basis onderhouden groenvoorzieningen
- Beeldbestek
- Bosmaaier basis
- Bosmaaier herhaling
- Kleine machines
- Kleine machines (veiligheid en starten)
- Motorkettingzaag herhaling
- Uitvoeren gewasbescherming
- Veilig werken langs de weg
- CNC Kanten
- MAG en TIG lassen
- SolidWorks 2010 Essentials
- SolidWorks advanced training
- SolidWorks Sheet metal training
- Documenteren
- Hygiëncode HACCP
- Integreren/opzetten milieumanagementsysteem
- ISO 9001
- ManualMaster Informeren
- ManualMaster Procesmodelleren
- Normkennis arb.omstandigh. OHSAS 18001
- Normkennis milieu ISO 14001
- Stapelaar
- Verantwoord alcohol schenken
- Vorkheftruck
- Wet- en regelgeving machineveiligheid

- Assessment / diagnose
- Budgetcoach
- Professioneel werken op de kwekerij
- TNO Management Consultants

Leidinggevende opleiding: \_\_\_\_\_ 21x

- Middle management
- VCA

Algemene opleiding: \_\_\_\_\_ 55x

- Assistent communicatiemedewerker
- EHBO en BHV
- E-rijbewijs
- Geld in eigen hand
- 

**Totaal aantal opleidingen: 331x**

#### 5.4 Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In december 2010 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd voor heel IW4. Daarbij is gebruik gemaakt van een door SBCM ontwikkelde opzet, die inmiddels door zo'n 30 Sw-bedrijven is gebruikt. Daardoor is er ook een betrouwbare benchmark beschikbaar.

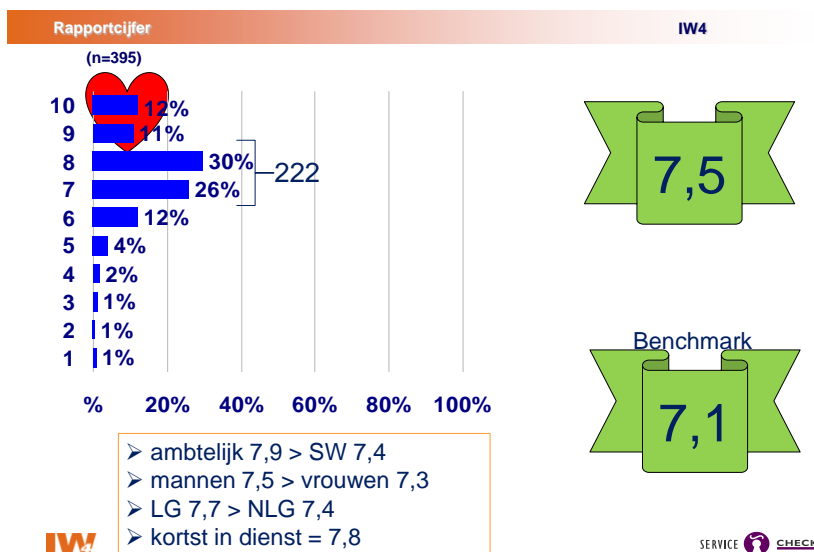
De deelname van de medewerkers was met 82.4% bijzonder hoog.

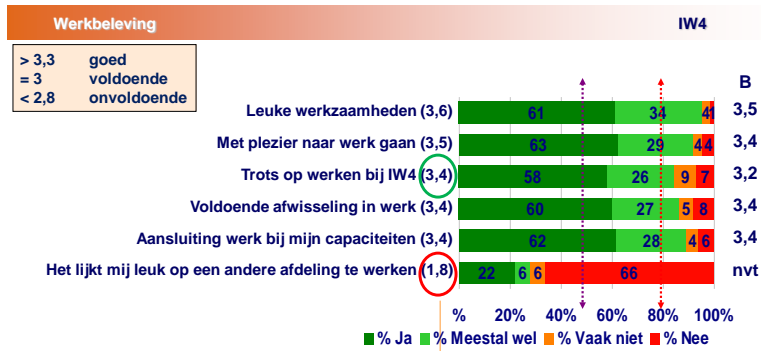
Het algemene waarderingcijfer van 7.5 was duidelijk hoger dan in de benchmark (7.1). Hiermee behoorde IW4 tot de top-3 van de benchmark binnen de Sw-sector. Voor de Sw-medewerkers was dit algemene cijfer 7.4 en voor het kader 7.9.

De onderzoekers constateerden onder meer dat men er trots op is bij IW4 te werken. In veel opzichten kijken de medewerkers positief aan tegen hun werk, collega's, etc. De keerzijde daarvan is dat men niet altijd enthousiast is over een mogelijke plaatsing op een andere afdeling of naar buiten. Omdat dit toch een belangrijk beleidsdoel is verdient dit nog meer aandacht dan dat er nu al aangegeven wordt.

Na een bespreking met het kader en de OR worden de resultaten binnen alle afdelingen besproken en worden verbetermaatregelen geïnitieerd.

Onderstaand is ter illustratie een aantal resultaten uit het MTO weergegeven.

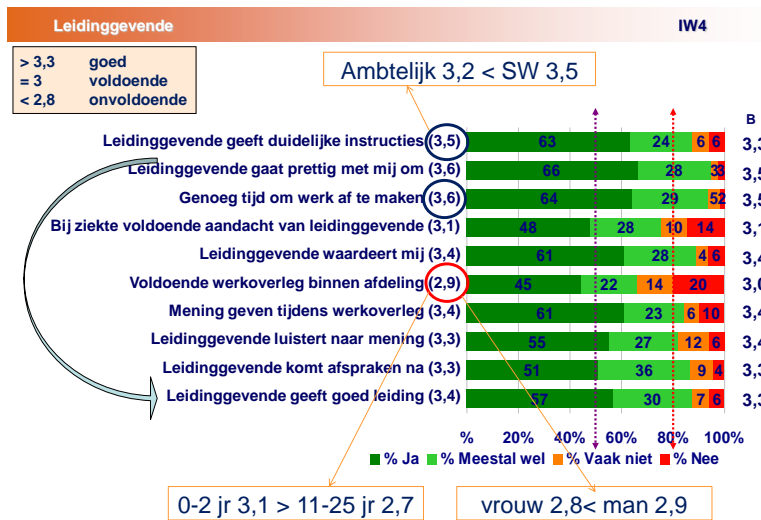




- > jong 2,4 > oud(er) 1,8/1,7
- > kort in dienst 2,1 > lang(er) in dienst 1,6 - 1,9
- > LG 1,7 < NLG 1,9

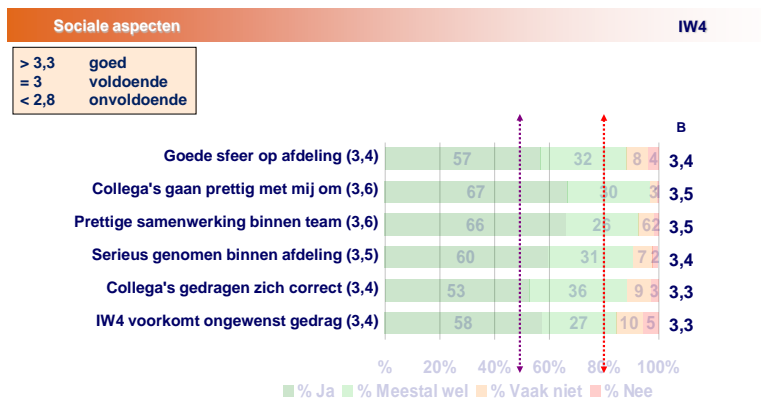
IW!

SERVICE CHECK



IW!

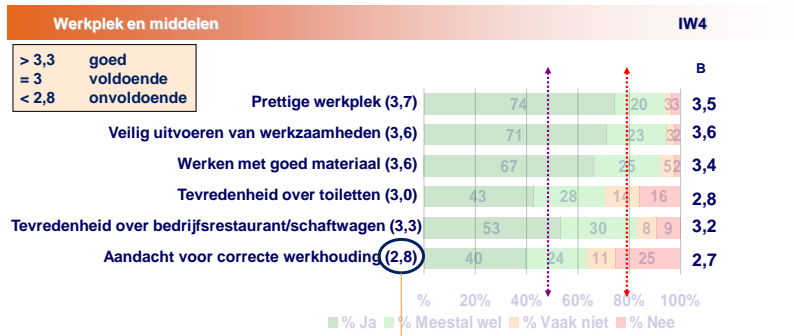
SERVICE CHECK



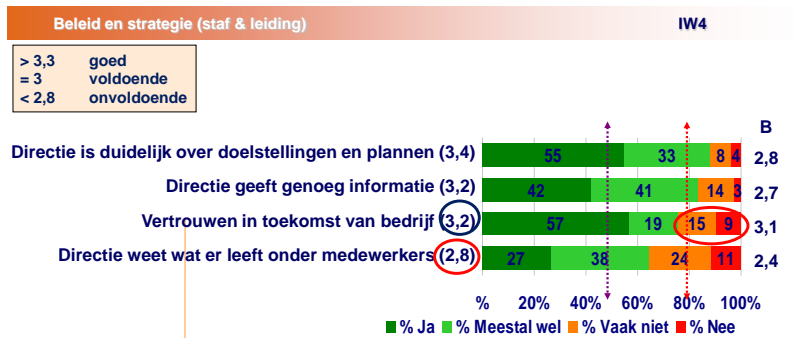
Vrouw < man  
Ambtelijk > SW

IW!

SERVICE CHECK



Ambtelijk 2,9 > SW 2,8  
 Man 2,9 > vrouw 2,5  
 Kort in dienst 2,6 < lang in dienst 3,0



Ambtelijk 3,5 > SW 3,0  
 LG 3,4 > NLG 3,1  
 Jong/kort in dienst > oud(er)/ lang(er) in dienst



## 6. ARBOBELEID

### **KAM-commissie**

In 2010 is het arbobeleid verder geïntegreerd met het kwaliteitsbeleid. De arbo-commissie is hiertoe omgevormd tot KAM-commissie en werkt vanaf eind 2009 bedrijfsbreed. Naast de arbeidsomstandigheden en veiligheid worden hierin ook de managementsystemen voor kwaliteit en milieu bewaakt.

Aandachtspunten die nog resteren uit de RI&E van 2009 en punten die in de loop van het jaar naar voren komen worden bijgehouden in een Plan van Aanpak. Elk kwartaal worden de vorderingen in de KAM-commissie besproken en afgehandelde zaken na gezamenlijk overleg uit het Plan van Aanpak verwijderd. De KAM-commissie bestaat uit de directeur Personeelsdiensten, de manager Algemene Zaken, de Technisch Adviseur en twee KAM-coördinatoren. In 2010 heeft de KAM-commissie zes reguliere vergaderingen gehad en één vergadering waarin de drie deelcatalogi van de arbocatalogus besproken zijn.

### **VGWM-commissie**

Naast de KAM-commissie is er ook een VGWM-commissie. Deze commissie bestaat uit vijf leden van de OR, de Algemeen directeur, de directeur Personeelsdiensten en de KAM-coördinator. In deze commissie kunnen de ondernemingsraad en de directie alle onderwerpen bespreken die met Veiligheid, Gezondheid, Welzijn of Milieu te maken hebben. De VGWM-commissie heeft in 2010 vijf reguliere vergaderingen gehad en één bespreking samen met de twee vertrouwenspersonen van IW4. Deze laatste bespreking was met name bedoeld om elkaar bij te praten en als nadere wederzijdse kennismaking.

### **Arbocatalogus**

De drie deelcatalogi Psychosociale arbeidsbelasting, Agressie en geweld en Lawaai zijn in 2010 besproken in de KAM-commissie en in de VGWM-commissie. Hierbij zijn we tot de conclusie gekomen dat binnen IW4 aan vrijwel alle hierin gestelde eisen voldaan wordt. Eén aandachtspunt waar nog niet aan voldaan werd was het registreren van gevallen van agressie en het in kaart brengen van risico's wat dat betreft. De ongevallenregistratie is daarom in de loop van het jaar uitgebreid tot een volledige incidentenregistratie. Door hier regelmatig aandacht voor te vragen wordt de meldingsdiscipline, ook van kleine incidenten en gevallen van ongewenst gedrag, steeds beter. Voor het beter in kaart brengen van de risicoplaatsen voor agressie en geweld binnen IW4 zal er in 2011 nog een Risico Inventarisatie en Evaluatie hiervan plaats vinden. Eind 2010 is de deelcatalogus voor Fysieke Belasting uitgekomen. Deze zal op dezelfde manier binnen de KAM-commissie en de VGWM-commissie besproken worden. De overige nog op stapel staande deelcatalogi worden in de loop van 2011 verwacht.

### **EHBO en bedrijfshulpverlening**

Per eind 2010 had IW4 de volgende aantallen gediplomeerde personen voor EHBO en BHV.

EHBO	31 personen
BHV	25 personen
EHBO + BHV	12 personen

In april en mei zijn er drie bijeenkomsten gehouden met respectievelijk BHV-ers, EHBO-ers en leidinggevenden samen met ondersteunend medewerkers. Hierin zijn o.a. de nieuwe situatie na de verbouwing en de wijziging in de leiding van de BHV-organisatie besproken. In november zijn in vier bijeenkomsten alle medewerkers voorgelicht over hoe te handelen bij ongevallen, brand en ontruiming. Het ontruimen en verzamelen op de verzamelplaats is hierbij ook daadwerkelijk geoefend. Ook zijn in 2010 veel zaken op papier aangepast aan de nieuwe situatie na de verbouwing zoals o.a. ontruimingsplan en brandweeraanvalsplan.

**Ongevallenregistratie**

Er zijn in 2010 veertien arbeidsongevallen gemeld. Het ernstigste ongeval was het met een handzaag doorsnijden van een pees in de hand door een medewerker van de afdeling Groen. De betrokken persoon heeft hierdoor geruime tijd niet kunnen werken. Er zijn geen ongevallen geweest waarbij melding gedaan hoefde te worden bij de arbeidsinspectie.

## 7. MEDEZEGGENSCHAP

De toon van het OR sociaal jaarverslag van 2010 kenmerkt zich vooral door de positieve ontwikkelingen die IW4 in 2010 heeft doorgemaakt. De OR heeft in dat jaar een groot aantal belangrijke onderwerpen behandeld, zoals de functiebeschrijvingen en functiewaarderingen voor de Sw-medewerkers. Ook de verbouwing tot het mooie pand met de prachtige kleuren is in 2010 afgerond met een tweedaagse Open Dag, die door veel mensen en bedrijven is bezocht. Voor de OR was 2010 een goed jaar. Het is duidelijk minder druk geweest dan voorgaande jaren. De oorzaak ligt in de door zowel de bestuurder als de OR gemaakte investeringen gedurende de jaren daarvoor, waarin veel belangrijke onderwerpen werden afgerond. Hierdoor was er voor de OR tijd om begin 2010 een tweedaagse cursus te volgen onder leiding van MEDE. Tijdens de avondsessie waren ook René van Holsteijn en Marian van Workum aanwezig en heeft de OR zijn eerste jaarplan geïntroduceerd, waarin de volgende speerpunten voor 2010 en 2011 zijn gedefinieerd:

1. Van binnen naar buiten,
2. Cao voor regulier personeel,
3. De verschillende doelgroepen binnen IW4,
4. De bezuinigingen.

Het plan zal op basis van de bedrijfsplannen 2011 begin 2011 worden geactualiseerd.

Hieronder volgt een beschrijving van een aantal voor de OR belangrijke zaken van 2010.

De OR heeft zijn instemming verleend aan het gebruikersprotocol en autorisatieschema van Compas. De invoering van Compas is een mijlpaal voor IW4 en de OR. De gebruikers die toegang hebben tot het personeelsregistratiesysteem zijn gebonden aan regels en afspraken. Vanwege de privacygevoeligheid wordt steeds, ook door de OR, heel nauwkeurig beoordeeld wie toegang heeft tot het systeem. Hiermee wordt de privacy van de medewerkers gegarandeerd.

Om de doorstroom op de werkladder te stimuleren heeft de OR ingestemd met een bonusstructuur, zodat medewerkers die de stap op de werkladder omhoog wagen hiervoor een beloning ontvangen.

De OR heeft voorgesteld om een aanwezigheidsregistratie in te voeren, zodat snel duidelijk is welke BHV'ers in het gebouw aanwezig zijn en welke bezoekers in het gebouw werkzaam zijn óf gebruik maken van het bedrijfsrestaurant. Het systeem is intussen ingevoerd en alle bezoekers moeten zich bij aankomst en vertrek melden bij de receptie.

Veel aandacht heeft de OR voor het ziekteverzuim, de veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Hiervoor heeft de OR eerder een speciale commissie VGWM in het leven geroepen.

Detacheringen is een aparte tak van sport. Medewerkers van IW4 zijn niet werkzaam in de eigen omgeving en dus zijn zij niet altijd zichtbaar. Gelukkig gaan detacheringen in de meeste gevallen goed, soms komen gedetacheerden echter om allerlei redenen terug. Voor de OR reden om aan de bestuurder te vragen een detacheringprocedure in te voeren. Aan het begin van 2010 is er een brochure uitgebracht met de pakkende naam "Gedetacheerd? Gefeliciteerd!". De OR verwacht dat de procedure begin 2011 kan worden afgerond.

Onderhanden is nog een fietsenregeling 2011-2013. De OR heeft in het laatste kwartaal van 2010 hiervoor een instemmingaanvraag ontvangen. De OR begrijpt dat de fietsenregeling van 2010 een kostbare regeling is. De bestuurder en de OR zijn begin 2011 nog in overleg om tot een passende regeling te komen.

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek is gebleken dat de OR niet voor iedereen even zichtbaar is. Ook kan het met de bereikbaarheid beter. Wij hebben naar aanleiding van dit onderzoek al nagedacht hoe wij dit kunnen veranderen. Zo zullen wij foto's van de leden publiceren, bijvoorbeeld in het bedrijfsrestaurant via het televisiescherm. De OR is van plan bij het werkoverleg van de afdelingen aanwezig te zijn. En de OR zal gestructureerd elk kwartaal een nieuwsbrief uitgeven.

### **Instemmingaanvragen 2010**

- Fietsenplan 2010
- Functiewaarderingsysteem
- Doorstroom in ontwikkelplan
- Gebruikersprotocol en autorisatieschema
- ADV regeling 2011
- Fietsenplan 2011-2013
- Autorisatieschema Compas
- Pilot gewijzigde BOF- gesprekswijze, formulier en werkladderscan

### **Adviesaanvragen 2010**

- Uitbreiding kredietfaciliteiten

### **Samenstelling van de OR en een blik naar 2011**

Sinds april 2009 is er een voltallige OR geïnstalleerd. Op basis van het aantal medewerkers heeft de OR recht op 13 zetels die in 2010 allemaal waren ingevuld. Helaas heeft halverwege het jaar één van onze leden besloten om tijdelijk slapend lid te zijn. De OR hoopt hem in 2011 weer te kunnen begroeten. In februari 2011 was Henk Hendriksen voor het laatst aanwezig. Hij zal in mei 2011 IW4 verlaten. Voor zijn opvolging worden waarschijnlijk tussentijdse verkiezingen uitgeschreven.

De OR heeft in 2010 in plaats van de eerdere jaren niet 9 maar 6 maal vergaderd met de bestuurder, René van Holsteijn en met Marian van Workum. Deze mindering is een gevolg dat veel zaken zijn afgerond en IW4 in een rustiger vaarwater is gekomen. Dit jaar heeft de OR 2 x zeer plezierig overleg gehad met de heer Stoter van de Raad van Commissarissen. De interne OR-vergaderingen vinden de week voorafgaand aan de overlegvergaderingen plaats, een enkele keer heeft de OR een ingelaste vergadering gehouden. Een ingelaste vergadering vindt plaats als er op korte termijn om een advies of een instemming gevraagd wordt en wanneer de reguliere vergadering niet binnen twee weken plaats vindt.

De OR bestaat uit de volgende personen:

Otto de Kaste	voorzitter
Pieter Lorie	vice-voorzitter
Hans Vink	secretaris
Arend Verwoert	
Cor van Londen	
Deon de Man	
Evert Nijland	
Frank Eijskoot	
Frans van Rhee	
Hans Huibers	
Harm Jansen	
Henk Hendriksen	
John Kok	
Wilma Scheltema	ambtelijk secretaris

## **8. WSW-RAAD**

Gedurende 2010 heeft de WSW-raad een tiental malen bij IW4 vergaderd. Deze vergadering vonden in eigen tijd plaats. We hebben daarbij als gasten diverse raadsleden vanuit de gemeente Veenendaal op bezoek gehad. Tevens heeft de raad zich bezig gehouden met de thema's reïntegratie en wachtlijst-beheer.

In het verslagjaar zijn er een aantal informele contacten met de wethouder en de ambtelijk secretaris geweest met als uitkomst dat we bij verdere plannen van de GR ten aanzien van de SW betrokken zullen worden en daar waar mogelijk om advies gevraagd.

Tot een concrete adviesaanvraag is het in 2010 niet gekomen vanwege de toen nog grote politieke onzekerheden omtrent de stelselwijziging.

Inmiddels hebben we afgesproken dat de WSW-raad in 2011 nauw betrokken zal worden bij de voorliggende beleidskeuzes.

De WSW-raad



een gezonde  
**ambitie** om door  
te groeien

## Begrippenlijst

- AED	Automatisch externe defibrillator
- AKA	Arbeidsmarktgekwalficeerd assistent
- AMB	Ambtenaren
- AinW	Actief in Wachtijd
- AvW	Actief voor Werk
- BOF	Beoordelen, Ontwikkelen, Functioneren
- BHV	Bedrijfshulpverlening
- BW	Begeleid Werken
- CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
- EHBO	Eerste hulp bij ongelukken
- FPU	Flexibel, Pensioen en Uittreden
- FTE	Fulltime Equivalent
- GR	Gemeenschappelijke Regeling
- KAM	Kwaliteit, Arbo en Milieu
- KTO	Klanttevredenheidsonderzoek
- LG	Leidinggevend
- MT	Managementteam
- MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- NLG	Niet leidinggevend.
- NUG	Niet uitkeringsgerechtigden
- OR	Ondernemingsraad
- P&O	Personeel & Organisatie
- REG	Regulier contract
- RGZ	Regulier contract, tijdelijk
- RI&E	Risico-inventarisatie & Evaluatie
- SE	Standaard Eenheid
- SMT	Sociaal Medisch Team overleg
- STA	Stagiaires
- SW	Sociale Werkvoorziening
- TOP	Tijdelijk Ouderdomspensioenregeling
- UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
- VGWM	Veiligheid, Gezondheid, Welzijn, Milieu
- WFR	Work First Rhenen
- WMBU	Werken met behoud van uitkering
- WML	Wettelijk Minimumloon
- WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
- WWB	Wet Werk en Bijstand