

WERKT VOOR IEDEREEN

Sociaal Jaarverslag 2025

werkt voor
iedereen.

Inhoud

Het jaar in vogelvlucht 03

Organisatieontwikkeling 05

Dagelijks bestuur en algemeen bestuur 08

Lokaal overleg en ondernemingsraad 09

Cliëntenraad 11

Vertrouwenspersonen 13

Regionale Geschillencommissie, Klachten 14

Onze medewerkers in cijfers 15

Onze mensen en ontwikkelen 20

Ontwikkelgesprekken 21

Ziekteverzuim en inzetbaarheid 23

Ontmoet onze partners 25



WERKSAAM

Wij staan voor werk, ontwikkeling en inkomen.

Een terugblik op ons sociale beleid en onze mensen

Voor u ligt het Sociaal Jaarverslag 2025. Als werkgever verstrekken wij jaarlijks sociale informatie aan de Ondernemingsraad. Daarnaast vinden wij het belangrijk om transparant te zijn over ons sociaal beleid, zodat medewerkers gezond, gemotiveerd en met plezier kunnen blijven werken tot aan hun pensioen.

2025 was een bijzonder jaar: WerkSaam Westfriesland bestond 10 jaar. In 2015 is WerkSaam opgericht door zeven West-Friese gemeenten en Op/maat om gezamenlijk uitvoering te geven aan de begeleiding van mensen naar werk en participatie.

Tien jaar later staat er een stevige organisatie met betrokken medewerkers. Daar zijn wij trots op.

Zoals in 2024 maken wij ook dit jaar onderscheid tussen het Sociaal Jaarverslag en het Sociaal Impactverslag. In dit Sociaal Jaarverslag rapporteren wij aan de ondernemingsraad en onze medewerkers over de sociale ontwikkelingen en prestaties rondom ons personeel. In het Sociaal Impact verslag informeren wij stakeholders, cliënten, werkgevers en onze opdrachtgever over onze maatschappelijke impact.



Het jaar in vogelvlucht

2025 stond in het teken van ons 10-jarig bestaan. Het jubileumjaar werd feestelijk afgetrapt tijdens de nieuwjaarsreceptie en kreeg een hoogtepunt met het jubileumfeest op 20 juni in Sportcentrum Vredehof. Ook externe relaties stonden later in het jaar stil bij dit bijzondere moment.

Terug naar één directeur

Op bestuurlijk niveau vonden belangrijke veranderingen plaats. Na het vertrek van Daniëlle Gelinck heeft het bestuur in december Anja Witte benoemd tot directeur en is gekozen voor een organisatiestructuur met één directeur.

Daarnaast is de afdeling Innovatie & Informatisering uitgebreid en verdergegaan onder de naam Service & Innovatie. Het tactisch overleg (TO) is uitgebreid met de clustermanager Service & Beheer en de bedrijfsleider van Logistiek bedrijf. De opzet van het middenkaderoverleg is gewijzigd.

#IkVerdienHetOok

Op het gebied van arbeidsvoorwaarden waren er ontwikkelingen binnen de cao SW, cao Aan de Slag en cao SGO, waaronder loonstijgingen en een eenmalige uitkering. De landelijke actie #IkVerdienHetOok, waarbij ook WerkSaam-collega's aanwezig waren in Den Haag, leidde tot compensatie voor medewerkers.



PMO

Vitaliteit en inzetbaarheid kregen aandacht via het PMO. PMO staat voor Preventief Medisch Onderzoek. Het is een gezondheidsonderzoek dat gericht is op het vroegtijdig signaleren van medische of mentale klachten bij medewerkers. Denk aan risico's rond stress, bloeddruk, leefstijl of fysieke belasting. Het doel is om gezondheidsproblemen te voorkomen voordat ze leiden tot verzuim of uitval. Dit onderzoek is aan alle medewerkers aangeboden en werd uitgevoerd door Vitalogics. De resultaten lieten zien dat het werkvermogen hoog is, maar dat er aandachtspunten liggen op het gebied van leefstijl en gezondheid.

Operationeel

Binnen de organisatie werd geïnvesteerd in ontwikkeling en veiligheid. Zo startten nieuwe opleidingsgroepen (onder andere Groen 1), werd het opleidingsbeleid aangepast, vonden trainingen plaats (zoals Microbiologische Agentia) en werd een ontruimingsoefening gehouden. Ook werden het FSSC- en SKAL-certificaat opnieuw behaald door Verpakken, een belangrijke bevestiging van kwaliteit en voedselveiligheid.

Op operationeel niveau waren er mooie opdrachten en samenwerkingen, zoals het verpakken van kerstpakketten voor Makro, chocolade voor Mercedes-Benz en nieuwe opdrachten voor het naaiatelier. Daarnaast werd het contract van de Groenploeg Koggenland met drie jaar verlengd.

Tot slot waren er diverse momenten van verbinding en waardering: jubilea (onder andere meerdere 25-jarigen), pensioneringen, vaste aanstellingen, de Topperverkiezing, personeelsactiviteiten en bijeenkomsten van de personeelsvereniging.

Organisatie-ontwikkeling

Onze organisatie is continu in beweging.
Om onze taken goed te blijven uitvoeren en medewerkers optimaal te ondersteunen, werken we voortdurend aan het verbeteren van onze organisatie.

In 2025 is binnen het cluster Bedrijfsvoering een eerste stap gezet in de verdere ontwikkeling van de organisatiestructuur. Het cluster is uitgebreid met twee teamleiders: een teamleider voor HR- en salarisadministratie en een teamleider voor de cliëntenadministratie. Met deze uitbreiding is de aansturing van deze teams versterkt en is meer focus aangebracht in de dagelijkse ondersteuning van de organisatie en de dienstverlening aan cliënten.

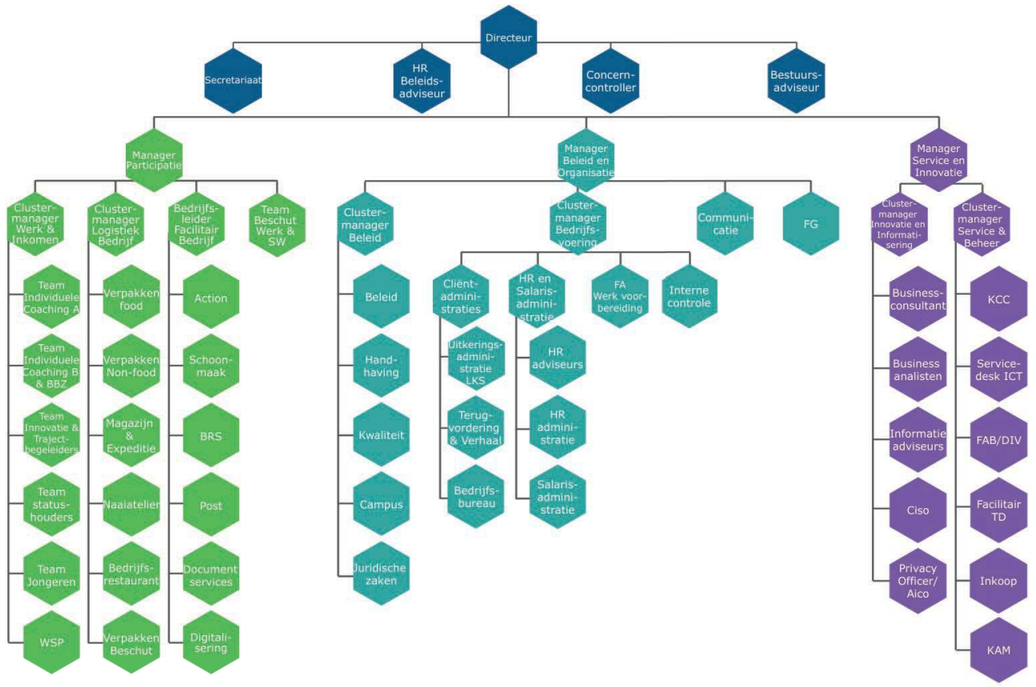
Daarnaast zijn in 2025 voorbereidingen getroffen voor verdere aanpassingen in de organisatiestructuur van WerkSaam. Aanleiding hiervoor was de keuze van het bestuur om binnen WerkSaam te gaan werken met een eenhoofdige directiestructuur. Om de aansturing van teams en afdelingen ook in de toekomst goed te blijven organiseren, is gekeken naar een passende inrichting van de organisatie.

In dit kader is een nieuwe indeling voorbereid waarbij de afdelingen Beleid & Kwaliteit en Bedrijfsvoering worden samengevoegd tot de nieuwe afdeling Beleid & Organisatie. Met deze samenvoeging worden beleid, kwaliteit en organisatieontwikkeling dichter bij elkaar gebracht. Dit moet bijdragen aan meer samenhang binnen de organisatie en aan een verdere versterking van de kwaliteit van de dienstverlening.

Verder is de afdeling Innovatie & Informatisering uitgebreid en anders ingericht en gaat deze verder onder de naam Service & Innovatie. Binnen deze structuur zijn verschillende ondersteunende diensten samengebracht, zoals facilitair, technische dienstverlening, inkoop, het klantcontactcentrum, functioneel applicatiebeheer, documentaire informatievoorziening en de ICT-servicedesk. Hiermee worden de servicegerichte functies richting medewerkers beter gebundeld.

Organogram

Tot slot is binnen de nieuwe organisatiestructuur ruimte gecreëerd voor een strategische adviesfunctie ter ondersteuning van bestuur en directie. Hiermee wordt de organisatie beter in staat gesteld om strategische vraagstukken en toekomstige ontwikkelingen tijdig te signaleren en hierop te sturen. In het organogram hieronder is de nieuwe structuur te zien.



Missie, visie en kernwaarden

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

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

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

Onze kernwaarden zijn:
- Open
- Ondernemend
- Professioneel
- Verbindend



Dagelijks bestuur en Algemeen bestuur

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

Het dagelijks bestuur bestaat in 2025 uit:

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

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

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



Lokaal Overleg en Ondernemingsraad

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

Lokaal overleg

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

Ondernemingsraad

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

OR JAARVERSLAG 2025

ONDERNEMINGSRAAD WERKSAAM WESTFRIESLAND

Welke commissies?

- Dagelijks bestuur — 3 leden
- Arbo Commissie — 4 leden
- Financiele Commissie — 2 leden

Wie zitten in de OR?

Dagelijks bestuur

Simone Komen *(voorzitter)*
Margreet Beenker *(vice voorzitter)*
Melissa Houtsnee *(secretaris)*

Leden OR

Melvin van Beek
Sandra Cordoba Gomez
Silvester Agterberg
Anne-Eva Kuijn
Kevin Heide
Truus Ammeraal
Marco van Gulik
Minette Visser
Harmen Mentink
Cindy O'Bryan

VACATURE AMBTELIJK SECRETARIS

Inzet en cijfers

TOTALE OR VERGADERINGEN
20

OVERLEGVERGADERINGEN
7

TOTALE COMMISSIE VERGADERINGEN
101,35

Instemmingsaanvragen (8)

- Verplichte vrije dagen 2025
- Reiskosten SW en Aan de Slag
- Privacyverklaring
- Opleidingsbeleid
- Opfrissen ontwikkelgesprek
- Sluiting pand en verplichte vrije dagen 2026
- Arbeidstijdenregeling Leerwerkbedrijven
- Opleidingsbeleid
- Geen prive gebruik poolauto's

Adviesaanvragen (5)

- Verandering afdeling Innovatie en Informatisering
- Verandering afdeling Bedrijfsvoering
- Invulling directie
- Extern adviesbureau invulling directiefunctie
- Evaluatie Tactisch Overleg en Strategisch Overleg

AFSCHEID DIRECTEUR · NIEUW OR LID · HARMEN TERUG · # Ik verdien het ook

ONDERNEMINGSRAAD WERKSAAM WESTFRIESLAND 2025

Cliëntenraad

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

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

Samenstelling van de cliëntenraad

De cliëntenraad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten. In 2025 bestaat de cliëntenraad uit:

Onafhankelijk voorzitter:
- Lydia Groot

Overige leden:
- Zaihira Zerp (vicevoorzitter)
- Maarten Sebastiaan Hol
- Roy van Zadel
- Jolanda Elenbaas
- Lex Siero
- Jan Evers
- Herman van der Ven
- Hans Verschoor
- Harmen Mentink (liaison)

Ambtelijk secretaris: Manuela Verduin en Mariëlle Hester

Werkzaamheden van de cliëntenraad

Naast advies geven op beleidsvoorstellen kan de cliëntenraad deelnemen aan projectgroepen en andere activiteiten. Enkele leden van de cliëntenraad hebben medewerkers bijgestaan bij het invullen van het medewerkers-tevredenheidsonderzoek.
De cliëntenraad gaat er ook op uit en bezoekt bijvoorbeeld ieder jaar een aantal leer-werkbedrijven van WerkSaam. Ook bezoekt een delegatie bedrijven waar medewerkers van WerkSaam zijn gedetacheerd. Verder hebben we dit jaar wederom op een informatiestand gestaan van het Smalle beurzenfestival in Hoorn.

Informatie en advisering

Dit jaar is de evaluatie van het oude beleidsplan en advies geven op het nieuwe beleidsplan 2026-2030 ‘Meedoen is het belangrijkste!’ een belangrijk onderwerp geweest in onze vergaderingen.

Tijdens de vergaderingen wordt meestal iemand uitgenodigd om een presentatie of toelichting te geven over bijvoorbeeld de Participatiewet in Balans, over de meldcode Huiselijk Geweld, AI, Medewerkerstevredenheidsonderzoek en we hebben een jongerencoach op bezoek gehad. Zo blijven we op de hoogte van de ontwikkelingen binnen WerkSaam voor de verschillende doelgroepen. We zijn dit jaar ook betrokken geweest bij de keuze van nieuwe bedrijfskleding en directeur Anja Witte heeft een toelichting gegeven op de jaarstukken.

In februari heeft de cliëntenraad een brief gestuurd aan de gemeenteraadsleden waarin we onze zorgen uitten over de bezuinigingsopdracht omdat deze mogelijk negatieve gevolgen zou kunnen hebben voor de mensen die afhankelijk zijn van WerkSaam.
We hebben een ongevraagd advies gegeven over pesten op de werkvloer en over trainingen ‘werken langs de weg’ en VCA certificering. Dit heeft tot gevolg dat alle medewerkers voortaan een training ‘werken langs de weg’ moeten volgen en dat leidinggevenden VCA-VOL certificering halen.

Verder zijn de “Verordening” en het “Reglement van Orde” door de cliëntenraad herzien en door het algemeen en dagelijks bestuur vastgesteld.

De cliëntenraad wil zichzelf meer profileren. We hebben een actieve communicatiecommissie, die een eigen nieuwsbrief aan het ontwikkelen is. We vullen een eigen pagina op de website van Werksaam en plaatsen altijd een stukje in de maandelijkse nieuwsbrief voor cliënten van WerkSaam. We zijn van plan om een inwerkprogramma te maken voor nieuwe leden van de cliëntenraad en zijn bezig om een communicatiekalender op te stellen.

Tot slot

Ook in 2025 werden we prima ondersteund door medewerkers van WerkSaam en met name ook door het secretariaat. Deze ondersteuning is voor de cliëntenraad van groot belang en wordt door ons zeer gewaardeerd. De cliëntenraad is helaas niet voltallig. Hoewel er gelukkig zich af en toe nieuwe leden aanmelden is er ook (natuurlijk) verloop binnen de raad. Dat neemt niet weg dat de aanwezige leden zeer betrokken en enthousiast hun werkzaamheden vervullen en we in een goede sfeer met elkaar vergaderen. We hopen in 2026 de raad te kunnen versterken zodat we nog actiever en gerichter onze contacten met de achterban, directie en bestuur kunnen onderhouden.



Vertrouwenspersonen

WerkSaam hecht veel waarde aan een veilige en respectvolle werkomgeving. Medewerkers die te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen of andere vervelende situaties op het werk kunnen terecht bij een vertrouwenspersoon. Dit kan bijvoorbeeld wanneer het lastig is om een situatie met de eigen leidinggevende of een HR-adviseur te bespreken.

Binnen WerkSaam zijn zowel interne als externe vertrouwenspersonen beschikbaar. De interne vertrouwenspersonen zijn Bas van Velzen en Marion de Bood. Daarnaast kunnen medewerkers terecht bij de externe vertrouwenspersonen Ingrid Miggelenbrink en Ton Druijf. Door zowel interne als externe vertrouwenspersonen aan te bieden, hebben medewerkers altijd de mogelijkheid om een onafhankelijke en passende gesprekspartner te kiezen.

In 2025 hebben de externe vertrouwenspersonen geen melding ontvangen. De interne vertrouwenspersonen zijn wel benaderd door 19 medewerkers voor een vertrouwelijk gesprek. Deze gesprekken hadden een informerend en ondersteunend karakter. In geen van de gevallen heeft dit geleid tot een officiële melding.

De vertrouwenspersonen vervullen een belangrijke rol in het bieden van een luisterend oor en het ondersteunen van medewerkers bij het bespreekbaar maken van situaties op de werkvloer.

Onderwerp	Aantal
Hart luchten (privé of werk)	15
Advies	4
Totaal	**19**

Regionale Geschillencomissie

In 2024 hebben vijf medewerkers een geschil ingediend bij de Regionale Geschillencommissie. Deze geschillen hadden betrekking op functiewaardering. De commissie heeft hierover in 2025 advies uitgebracht. In haar advies heeft de commissie aangegeven dat de ingediende bezwaren van de medewerkers terecht waren. WerkSaam heeft het advies van de commissie overgenomen.

Klachten

Iedereen kan mondeling, zowel persoonlijk als telefonisch, schriftelijk of digitaal een klacht indienen over een medewerker van WerkSaam. In onderstaande tabel vindt u de klachten van 2025 en voorgaande jaren:

	2025	2024	2023	2022
Geregistreerde klachten	50	35	47	22
Niet geregistreerde klachten	3	2	3	2

In 2025 zijn 53 klachten ontvangen. Hiervan zijn 3 klachten niet geregistreerd. Eén hiervan is gericht tegen een besluit waartegen bezwaar mogelijk is. Een andere klacht is verjaard en één is niet gegrond verklaard. De meeste klachten (39) gaan over bejegening en sommige zijn deels inhoudelijk, 11 klachten betreffen de inhoud. Dan gaat het bijvoorbeeld over het niet op tijd uitbetalen van de uitkering of over een bedrijfsauto die op het gras staat geparkeerd of over reiskosten. De klachten over bejegening betreffen voornamelijk het contact met de coach. Opvallend is de toename van het aantal klachten in 2025. Er wordt vaker een klacht ingediend door niet-cliënten. Zoals klachten over onze buitenruimteservice of over een bedrijfsauto. Ook over postbezorging hebben we klachten ontvangen. Voorheen werden deze niet gemeld bij de klachtenregistratie, maar vanaf dit jaar wel. Ook zien we vaker bij het indienen van klachten dat AI wordt gebruikt. Alle klachten worden behandeld door de teamleider van de betrokken afdeling en in overleg met de melder worden de meeste klachten naar tevredenheid afgehandeld. Alle behandelde klachten worden geregistreerd.

De afhandelingstermijn van 6 weken wordt over het algemeen gehaald.

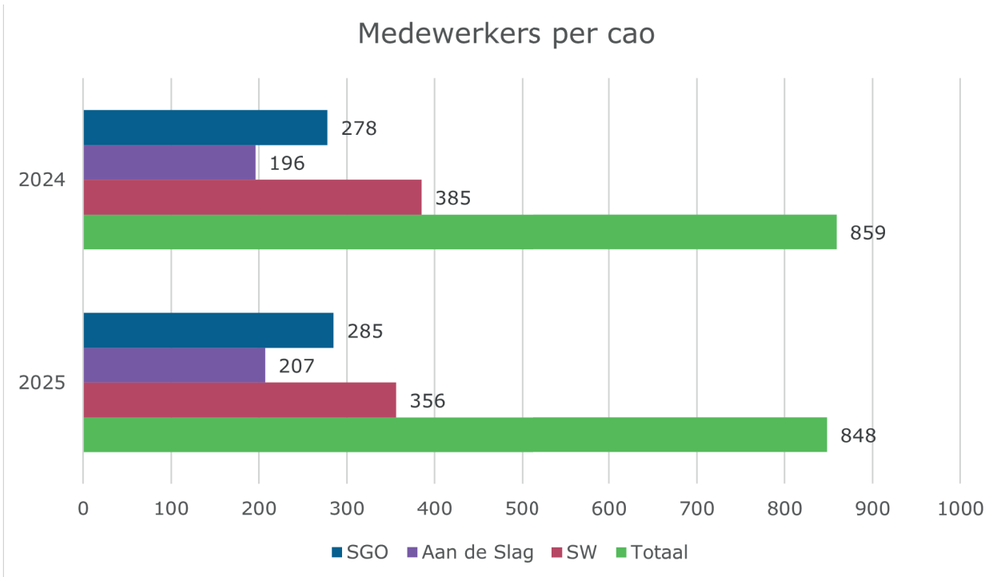


Onze medewerkers in cijfers

In 2025 werkten er 848 medewerkers bij WerkSaam. Ten opzichte van 2024 (859 medewerkers) is het personeelsbestand licht afgenomen. De totale formatie was 659 FTE. De omvang van de organisatie blijft daarmee grotendeels stabiel.

Wanneer we kijken naar de verdeling per cao zien we dat het aantal medewerkers onder de cao SGO en cao Aan de Slag licht is toegenomen, terwijl het aantal medewerkers onder de cao SW verder afneemt.

Deze ontwikkeling past binnen de landelijke trend waarbij de SW-medewerkers geleidelijk kleiner wordt door natuurlijke uitstroom, zoals pensionering en arbeidsongeschiktheid.



Binnen WerkSaam werken 469 vrouwen en 378 mannen. Daarnaast is één medewerker geregistreerd als non-binair. De verhouding tussen mannen en vrouwen is de afgelopen jaren nagenoeg stabiel gebleven. Binnen de verschillende doelgroepen zien we wel verschillen. Net als in voorgaande jaren werken bij de SW- en Aan de Slag medewerkers verhoudingsgewijs meer mannen dan vrouwen. Bij het ambtelijk personeel is juist een groter aandeel vrouwen werkzaam.

Vaste en tijdelijke dienstverbanden

Het merendeel van de medewerkers heeft een vast dienstverband. In 2025 waren 690 medewerkers in vaste dienst en 158 medewerkers in tijdelijke dienst.
Het relatief hoge aandeel vaste dienstverbanden hangt samen met de aard van het werk binnen de sociale werkvoorziening, waar medewerkers vaak langdurig in dienst blijven.

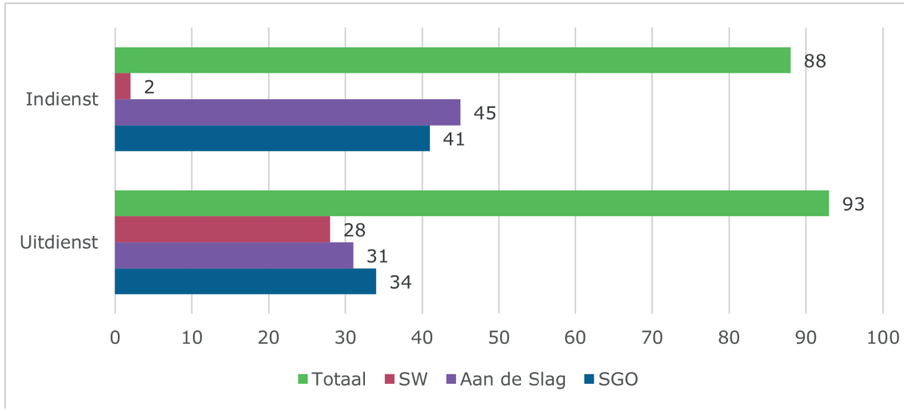
Fulltime en parttime

Binnen WerkSaam werkt een groot deel van de medewerkers parttime. Dit geldt met name voor medewerkers binnen de sociale werkvoorziening en Beschut werk, waar een fulltime functie vaak niet haalbaar is vanwege de beperkingen die medewerkers ervaren. Bij het ambtelijk personeel komt fulltime werken relatief vaker voor.

Instroom en uitstroom

In 2025 zijn 88 medewerkers in dienst gekomen en 93 medewerkers uit dienst gegaan. De uitstroom ligt daarmee iets hoger dan de instroom.

De uitstroom binnen de SW-medewerkers wordt grotendeels verklaard door natuurlijke uitstroom. In 2025 zijn onder andere 23 medewerkers met pensioen gegaan, 6 medewerkers overleden en 18 medewerkers uit dienst gegaan vanwege arbeidsongeschiktheid of langdurige ziekte.



Ontwikkeling van het personeelsbestand

De cijfers laten zien dat de omvang van het personeelsbestand stabiel blijft, terwijl de samenstelling van de organisatie geleidelijk verandert. Door natuurlijke uitstroom binnen de SW-medewerkers en instroom van medewerkers onder de cao SGO en Aan de Slag, ontwikkelt WerkSaam zich verder als uitvoeringsorganisatie voor gemeenten en als organisatie die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunt.

Voor de komende jaren betekent dit dat WerkSaam rekening houdt met een verdere uitstroom van SW-medewerkers, terwijl tegelijkertijd wordt geïnvesteerd in nieuwe instroom, ontwikkeling en begeleiding van Beschut medewerkers.





Onze mensen en ontwikkelen

In 2025 is er binnen WerkSaam opnieuw veel aandacht geweest voor het ontwikkelen van medewerkers.

Door middel van trainingen, workshops en kennisbijeenkomsten hebben medewerkers hun vaardigheden verder kunnen versterken. Hiermee investeren we in de professionaliteit van onze organisatie én in de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

Voor medewerkers met cliëntcontact is gestart met de Gatekeepertraining. Deze training richt zich op het herkennen van signalen van suïcidaliteit en hoe je hier als professional op een zorgvuldige manier mee omgaat. Daarnaast zijn verschillende trainingen georganiseerd die medewerkers ondersteunen in hun dagelijkse werk. Zo vonden er onder andere trainingen Jobport, Motiverende Gespreksvoering en Duidelijke Taal plaats. Met de training Duidelijke Taal wordt gewerkt aan communicatie op B1-niveau, zodat informatie voor cliënten en partners beter begrijpelijk is.
Ook werden kennisbijeenkomsten georganiseerd over specifieke onderwerpen binnen het werkveld. Tijdens een Lunch & Learn sessie over de Bbz-regeling (bijstand voor zelfstandigen) kregen medewerkers meer inzicht in de dienstverlening aan ondernemers en de samenwerking met verschillende ketenpartners. Daarnaast startte een groep medewerkers met een training Gebarentaal, zodat zij beter kunnen communiceren met cliënten die gebruikmaken van gebarentaal.
Binnen WerkSaam is aandacht voor begeleiding op de werkvloer. In 2025 hebben meerdere medewerkers de Harrie Helpt training afgerond. Deze training richt zich op het begeleiden van collega’s met een extra ondersteuningsbehoefte. De deelnemers leren hoe zij op een praktische en ondersteunende manier collega’s kunnen helpen in hun werk.

Vanuit het project van leerwerkbedrijf naar ontwikkelbedrijf is op de werkvloer gestart met Werkplek Ontwikkelen (WPO). Hierbij worden medewerkers individueel begeleid bij het aanleren van vaardigheden, die worden opgesplitst in kleinere deelvaardigheden. Op deze manier wordt in kleine stappen gewerkt aan de individuele ontwikkeling van medewerkers.

Daarnaast vonden in 2025 nog diverse andere trainingen plaats. Zo volgden de buitenploegen een antislipcursus en kregen medewerkers met cliëntcontact de training Participatiewet in balans. Voor de LWB’ers werd de training ParticipatiewetProof georganiseerd. Ook vond een training plaats over de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. Hierop wordt vervolg gegeven door het opstellen van protocollen en het aanstellen van aandacht functionarissen binnen WerkSaam.

Voor enkele pensionado’s werd een training Pensioen in Zicht aangeboden en speciaal voor Action, BRS en Verpakken een tiltraining. Tot slot ook een erg nuttige verkeersles over de dode hoek, die op het eigen terrein werd gegeven aan medewerkers van SW en Beschutwerk.

Door te blijven investeren in opleiding en ontwikkeling werkt WerkSaam aan een organisatie waarin medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen en waarin kennis en ervaring actief worden gedeeld. Hiermee versterken we niet alleen de kwaliteit van onze dienstverlening, maar ook het werkplezier van onze medewerkers.

Ontwikkelgesprekken

Binnen WerkSaam staat de ontwikkeling van medewerkers centraal. In 2019 is daarom de traditionele beoordelingscyclus vervangen door het Ontwikkelgesprek. Met dit gesprekstype ligt de nadruk niet op beoordelen, maar op het stimuleren van groei, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

In de loop van de jaren bleek dat het gebruik van het Ontwikkelgesprek binnen de organisatie verschillend werd toegepast en dat het gesprek minder structureel plaatsvond. Daarom is in 2025 besloten het Ontwikkelgesprek opnieuw onder de aandacht te brengen en het gebruik ervan te versterken.
Het Ontwikkelgesprek biedt medewerkers en leidinggevenden de gelegenheid om samen stil te staan bij het functioneren, ambities en ontwikkelmogelijkheden. Daarbij wordt niet alleen teruggekeken op het afgelopen jaar, maar vooral vooruit gekeken naar de toekomst. Samen worden ontwikkelafspraken gemaakt die bijdragen aan de persoonlijke groei van de medewerker én aan de doelen van het team en de organisatie.

Er is afgesproken dat met iedere medewerker minimaal één keer per jaar een Ontwikkelgesprek wordt gevoerd. Het initiatief voor dit gesprek kan zowel bij de medewerker als bij de leidinggevende liggen. De gemaakte afspraken worden vastgelegd en gedurende het jaar gevolgd in kortere voortgangsgesprekken.
Om leidinggevenden en medewerkers hierbij te ondersteunen, worden verschillende hulpmiddelen ingezet, zoals een inspiratieplaat ter voorbereiding van het gesprek, digitale ondersteuning via AFAS en de Team Navigator. Deze instrumenten helpen om het gesprek goed voor te bereiden, ontwikkeldoelen te formuleren en de voortgang gedurende het jaar te volgen.

Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

In 2025 is opnieuw een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uitgevoerd. Met dit onderzoek krijgen we inzicht in de gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers. Deelname aan het PMO was vrijwillig en deelnemers ontvingen een persoonlijk rapport met aandachtspunten voor hun eigen gezondheid.

De resultaten laten zien dat het werkvermogen binnen WerkSaam hoog is. Zo scoort 98% van de medewerkers goed tot uitstekend op werkvermogen. Ook sociale veiligheid en collegialiteit worden door medewerkers positief beoordeeld. Daarnaast laten de resultaten zien dat medewerkers zich over het algemeen financieel stabiel voelen en dat ondersteuning bij mantelzorg goed wordt ervaren.

Tegelijkertijd laten de uitkomsten zien dat er aandachtspunten zijn op het gebied van leefstijl. Een deel van de medewerkers beweegt onvoldoende, eet niet altijd gezond en ervaart slaapproblemen. Ook op het gebied van cholesterol, bloeddruk en zicht zijn aandachtspunten zichtbaar.

WerkSaam gebruikt de resultaten van het PMO om het vitaliteitsbeleid verder te ontwikkelen en waar mogelijk maatregelen te nemen die bijdragen aan de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Ziekteverzuim en inzetbaarheid

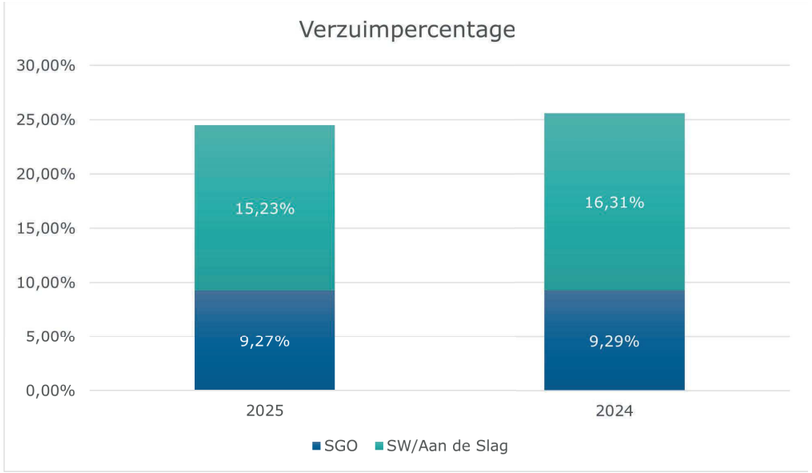
WerkSaam vindt het belangrijk dat medewerkers gezond en duurzaam inzetbaar blijven. Daarom wordt het ziekteverzuim actief gemonitord en worden medewerkers waar nodig ondersteund bij herstel en terugkeer naar werk.

Verzuimpercentage

In 2025 blijft het ziekteverzuim binnen WerkSaam relatief stabiel ten opzichte van 2024.

Het verzuim onder SGO-medewerkers blijft vrijwel gelijk aan het voorgaande jaar. Bij medewerkers onder de cao SW en Aan de Slag is een lichte daling zichtbaar.

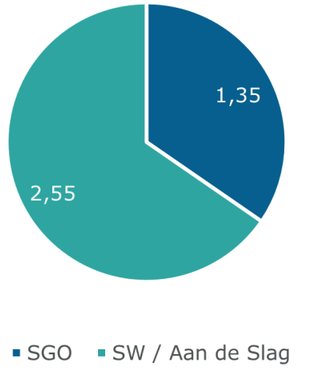
Het hogere verzuimpercentage binnen de SW- en Aan de Slag medewerkers hangt samen met de aard van de doelgroep. Veel medewerkers hebben te maken met lichamelijke, psychische of sociale beperkingen, waardoor herstel vaak meer tijd vraagt.

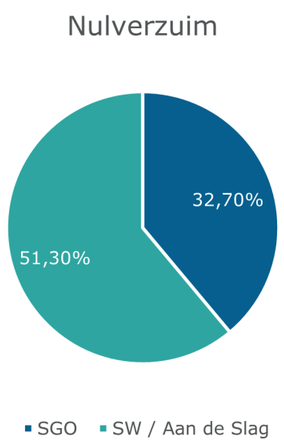


Meldingsfrequentie

Naast het verzuimpercentage wordt gekeken naar de meldingsfrequentie, het gemiddelde aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar.

SGO-medewerkers melden zich gemiddeld 1,35 keer per jaar ziek. Bij SW- en Aan de Slag medewerkers ligt dit met 2,55 ziekmeldingen per medewerker per jaar hoger. In beide groepen is gedurende het jaar een geleidelijke daling van het aantal ziekmeldingen zichtbaar.





Nulverzuim

Nulverzuim geeft het percentage medewerkers weer dat zich gedurende het jaar helemaal niet ziek heeft gemeld.

Het hogere nulverzuim bij SW- en Aan de Slag medewerkers laat zien dat een groot deel van deze medewerkers zich het hele jaar niet ziek meldt, terwijl een kleinere groep medewerkers verantwoordelijk is voor een groot deel van het totale verzuim.

Verzuimduurklassen

Om meer inzicht te krijgen in het ziekteverzuim wordt gekeken naar de duur van verzuimgevallen.

Bij SGO-medewerkers wordt het totale verzuim vooral bepaald door langdurig verzuim (>365 dagen). Kortdurend verzuim speelt een relatief beperkte rol. Het totale verzuim stabiliseert gedurende het jaar rond 9%.
Bij SW- en Aan de Slag medewerkers bestaat het grootste deel van het verzuim uit middellang verzuim (43–365 dagen) en langdurig verzuim (>365 dagen). Kortdurend verzuim komt relatief minder vaak voor. Deze verdeling past bij de kenmerken van de doelgroep, waarbij gezondheidsproblemen of beperkingen vaker leiden tot langduriger verzuim.

SAMEN STAAN WE STERKER

Ontmoet onze partners

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

Business Post

Calidus

Cliëntenraad WerkSaam WF

NHN Werkt door

nhn

OR Ondernemingsraad WerkSaam Westfriesland

PWW Platform Woningcorporaties West-Friesland

RataPlan Leuk, sociaal en duurzaam

RPA nhn VOOR EEN WERKENDE ARBEIDSMARKT

STICHTING trigoon

UWV

WBG 26 WESTFRIESE BEDRIJVENGROEP

VRIJWILLIGERSPUNT EXPERTS IN VRIJWILLIGERSWERK

WESTFRIESLAND

ZO Wh@t arbeidstoeleiding Regio West-Friesland

Europese Unie Europees Sociaal Fonds

Noord-Holland-Noord GGZ

Groen Maat bedrijfsgroen

KOM BINNEN BIJ BEDRIJVEN DAGEN

Leviaan

Leergeld West-Friesland

Werkgevers Servicepunt Noord-Holland Noord

WerkSaam Westfriesland

Dampten 26
1624 NR Hoorn

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

Openingstijden
Maandag t/m vrijdag
van 9.00 tot 17.00 uur

werkt voor iedereen.