

class.nr.: 751
afgedaan:



Breed en gemeenteraden

Kwartaalrapportage Breed, april tot en met juni 2014

Nijmegen, 22 augustus 2014

Geachte gemeenteraadsleden,

Hierbij ontvangt u de kwartaalrapportage april tot en met juni 2014. Met deze kwartaalrapportage hopen we u een goed en actueel beeld te geven van de stand van zaken bij Breed.

De kwartaalrapportage bestaat uit:

1. Financiële informatie over de ontwikkeling van de reorganisatiekosten (zie bijlage 1).
2. De kwantitatieve voortgang omtrent de strategische doelstelling om 85% van onze medewerkers te detacheren in 2017. Dit doen we, net zoals in de vorige rapportages, op basis van de vijf werkvormen waarin onze medewerkers werkzaam zijn (zie bijlage 2).
3. De kwalitatieve voortgang van onze doelen en projecten in 2014 (zie bijlage 3).

Overige informatie

Naast deze kwartaalrapportage ontvangen de gemeenteraden binnenkort nog een reactie van het bestuur op de zienswijze op de jaarstukken. Deze ontvangt u na de vergadering van het dagelijks bestuur op 27 augustus 2014.

Mochten er vragen zijn dan kunt u contact opnemen met Henri Koerhuis, algemeen directeur van Breed of met Karin Reintjes, manager communicatie.

Namens het bestuur,

T. Tankir
Voorzitter algemeen bestuur Breed

Breed

Boekweitweg 4
6534 AC Nijmegen

Postbus 6700, 6503 GE Nijmegen

Tel (024) 64 99 100

Fax (024) 64 99 109

info@denkbreed.nl / www.denkbreed.nl

KvK 09217470

Btw NL 0014.79.192.B.01

Rabobank 16.03.99.335



Bijlage 1: Reorganisatiekosten

April 2014 – juni 2014

Onderstaande tabel geeft inzicht in de werkelijk gemaakte reorganisatiekosten tot en met juni 2014 (kolom realisatie) in vergelijking met de begrote taakstellende reorganisatiekosten (kolom begroot).

Tabel: Transitiekosten tot en met juni 2014 (bedragen x 1.000)

Jaar	Realisatie	Prognose
2013	€ 3.708	€ 3.708
2014	€ 960	€ 2.100
2015		€ 1.900
2016		€ 1.500
2017		€ 300
2017		€ 170
Totaal 2013-2018	€ 4.668	€ 9.678

De reorganisatiekosten hebben in de eerste twee kwartalen van 2014 een omvang van € 0,96 miljoen en hebben hoofdzakelijk betrekking op personele kosten van zowel niet geplaatste medewerkers als tijdelijke inhuur.

In de jaarrekening 2012 is de voorziening reorganisatiekosten gevormd met een omvang van 11,3 miljoen.

Het aantal geplaatste medewerkers, succesvolle proefplaatsingen en medewerkers die hebben gekozen voor een stimuleringsregeling vanuit het Sociaal Plan is hoger dan verwacht. Op basis van de situatie eind 2013 zijn de nog te verwachten reorganisatiekosten € 1,6 miljoen lager dan het taakstellend budget van € 11,3 miljoen. De prognose van de reorganisatiekosten is daarom nu € 11,3 miljoen minus € 1,6 miljoen is € 9,7 miljoen.

Het algemeen bestuur van Breed heeft besloten het bedrag van € 1.6 miljoen aan gemeenten beschikbaar te stellen door vermindering van de vordering op gemeenten inzake de reorganisatiesubsidie.

Bijlage 2: Rapportage werkvormen

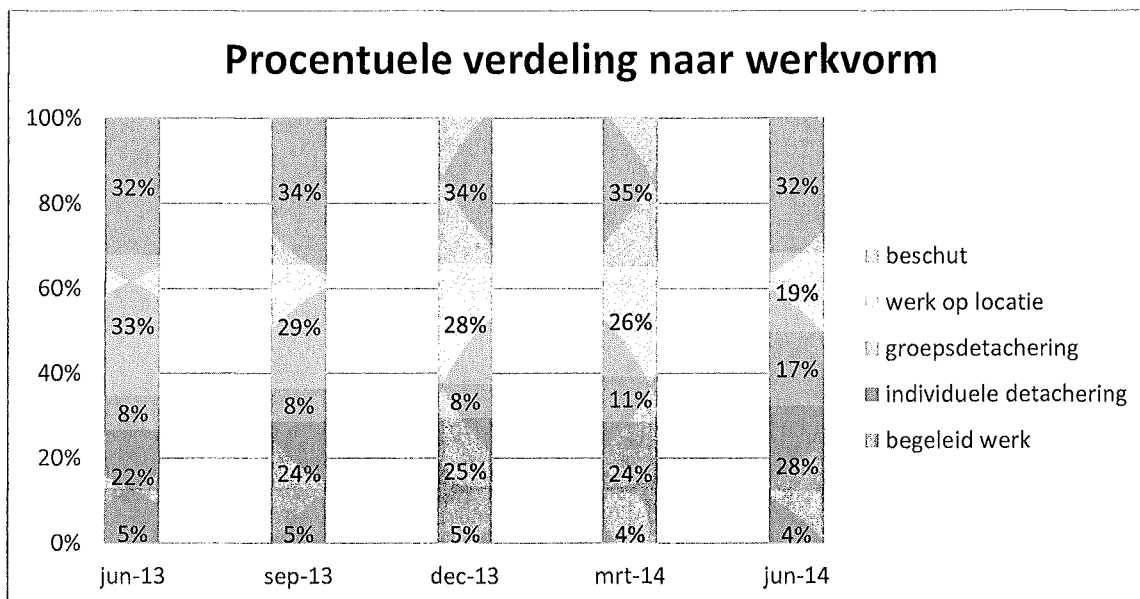
April 2014 – juni 2014

In 2017 willen we dat 85% van onze medewerkers buiten de muren van Breed werkt in de werkvormen begeleid werken (in dienst bij een opdrachtgever), individuele of groepsdetachering. Achteraan in deze bijlage vindt u de uitleg over deze werkvormen

Ontwikkeling werkvormen

Grafiek 1: Ontwikkeling van de procentuele verdeling naar werkvormen

Detachering is de optelsom van de werkvormen begeleid werk, individuele detachering en groepsdetachering.



Tabel 1: Ontwikkeling aantallen medewerkers per werkvorm afgelopen kwartalen.

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	111	107	105	101	94
individuele detachering	517	563	579	566	662
groepsdetachering	185	185	183	250	407
werk op locatie	779	683	652	607	436
beschut	754	804	790	810	738
totaal	2.346	2.342	2.309	2.334	2.337

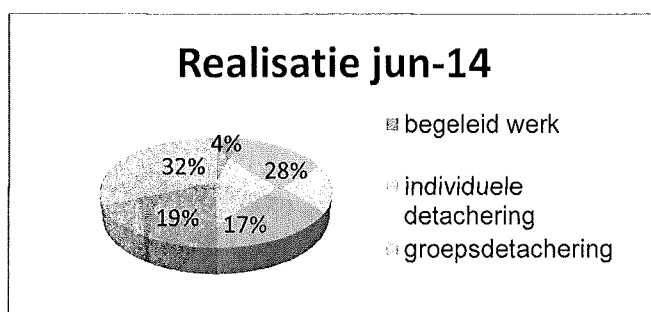
In grafiek 1 is te zien dat de werkvorm groepsdetachering het afgelopen kwartaal behoorlijk toegenomen is, met 6% (van 11% naar 17%). In aantallen is dit gestegen van 250 naar 407 mensen (zie tabel 1). Deze toename komt doordat de ombouw van de leerwerkbedrijven Post, Documentconversie en Groen nu zichtbaar zijn in de cijfers. Naast de ombouw van de leerwerkbedrijven zijn de groepsdetacheringen ook toegenomen doordat sommige samenwerkingen die 'werk op locatie' waren, zijn omgezet in groepsdetacheringen.

Daarnaast zie je in grafiek 1 een stijging van 4% in de werkvorm individuele detachering (van 24% naar 28%). In aantallen is dit gestegen van 566 naar 662 (zie tabel 1). Deze ontwikkeling komt doordat er steeds meer doorstroom plaatsvindt van medewerkers in de werkvorm 'beschut' naar 'werk op locatie' en 'groepsdetachering' en van de werkvormen 'werk op locatie' en 'groepsdetachering' naar 'individuele detachering'.

Verdeling werkvormen

Cirkeldiagram 1: Realisatie werkvormen juni 2014

Detachering is de optelsom van de werkvormen begeleid werk, individuele detachering en groepsdetachering.



Tabel 2: Ontwikkeling van de verdeling van werkvormen van juni 2013 tot en met juni 2014 ten opzichte van de SW-sector 2012 (benchmark) en de raming van einde 2017 en de vergelijking van de realisatie tot en met juni 2014 met het begrote percentage einde 2014.

% personen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	SW sector dec-12	Realisatie				Begroot		Afwijking	Raming
		jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14	dec-14		dec-17
begeleid werk	6%	5%	5%	5%	4%	4%	5%	-1%	6%
individuele detachering	16%	22%	24%	25%	24%	28%	25%	3%	25%
groepsdetachering	11%	8%	8%	8%	11%	17%	27%	-10%	54%
werk op locatie	25%	33%	29%	28%	26%	19%	22%	-3%	2%
beschut	42%	32%	34%	34%	35%	32%	22%	10%	13%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%

Benchmark met de SW-sector einde 2012 (kolom 1)

Ontwikkeling % medewerkers per werkvorm afgelopen kwartalen 2013- 2014 (kolom 2 t/m 6).

Begroot eind 2014 (kolom 7)

Het verschil tussen de realisatie tot en met maart 2014 en begroot eind 2014 (kolom 8).

Strategische doelstelling einde 2017 (kolom 9).

Wat betreft individuele detachering, begeleid werken en werk op locatie, behalen we in het tweede kwartaal al (bijna) de begrote aantallen van eind 2014 (zie kolom 8 in tabel 2). Tabel 2 laat ook zien dat we nog 10% meer groepsdetacheringen moeten realiseren. Dit komt mede door de vertraagde transitie van het leerwerkbedrijf Schoonmaak. Die transitie zal zorgen voor ongeveer een 5% stijging van de werkvorm groepsdetachering .

Daarnaast werken er nog 10% teveel medewerkers in de werkvorm beschut. We hebben 22% begroot en momenteel werkt er nog 32% (zie kolom 6 en 7 in tabel 2). We richten ons

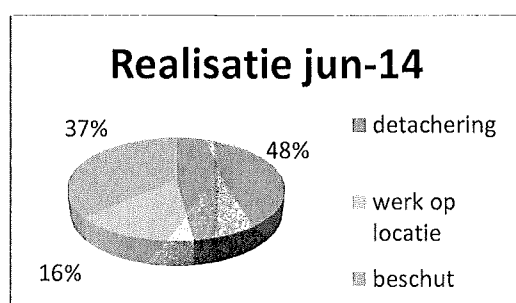
in de laatste twee kwartalen 2014 dan ook volledig op het begeleiden van medewerkers die nu nog beschut werken naar kansrijke werksoorten. De meeste medewerkers zullen naar groepsdetacheringen gaan in Schoonmaak, Groen en Productie & Logistiek. Dit zal enerzijds zorgen voor een stijging van de groepsdetacheringen en anderzijds voor verlaging van de werkvormen beschut en werk op locatie.

Verdeling werkvormen: specificatie per gemeente

Onderstaand de werkvormen per gemeente die slechts uitvloeisel zijn van op Breed-niveau geïnitieerd beleid of acties. Er is geen specifiek beleid per gemeente.

Detachering is de optelsom van de werkvormen begeleid werk, individuele detachering en groepsdetachering.

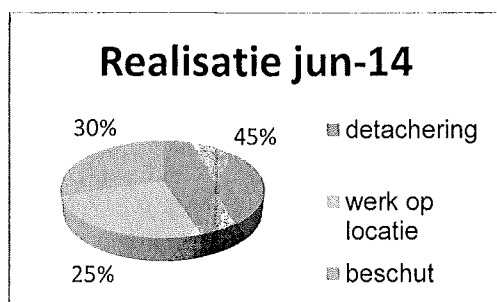
Beuningen



% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	8%	6%	7%	8%	7%
individuele detachering	24%	24%	26%	26%	25%
groepsdetachering	5%	5%	5%	8%	15%
werk op locatie	28%	25%	22%	19%	16%
beschut	35%	39%	40%	39%	37%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	12	10	11	12	12
individuele detachering	37	38	40	41	41
groepsdetachering	8	8	8	13	24
werk op locatie	44	39	34	30	25
beschut	55	61	62	61	59
Totaal	156	156	155	157	161

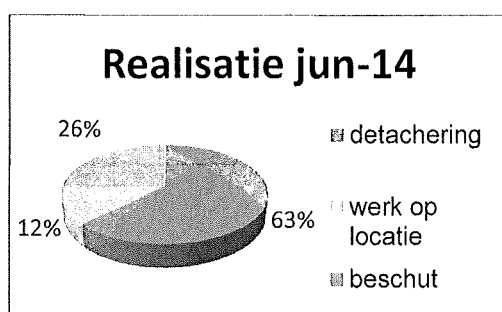
Druuten



% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	8%	9%	9%	7%	7%
individuele detachering	31%	34%	31%	28%	32%
groepsdetachering	1%	1%	1%	6%	6%
werk op locatie	31%	26%	28%	25%	25%
beschut	29%	31%	31%	33%	30%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	11	12	12	10	9
individuele detachering	40	44	42	38	43
groepsdetachering	1	1	1	8	8
werk op locatie	40	34	38	34	34
beschut	38	40	41	45	40
Totaal	130	131	134	135	134

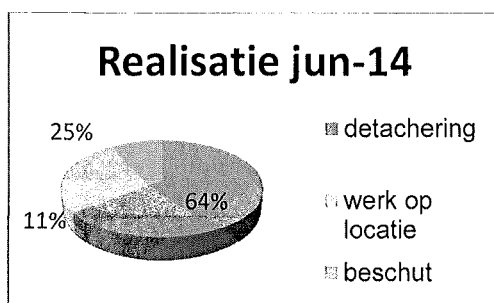
Groesbeek



% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	6%	5%	5%	5%	4%
individuele detachering	18%	20%	20%	24%	38%
groepsdetachering	2%	2%	4%	5%	20%
werk op locatie	44%	43%	42%	38%	12%
beschut	30%	30%	29%	28%	26%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	10	9	9	9	7
individuele detachering	30	33	34	41	64
groepsdetachering	4	4	6	8	34
werk op locatie	75	72	72	64	20
beschut	51	51	49	48	43
Totaal	170	169	170	170	168

Heumen

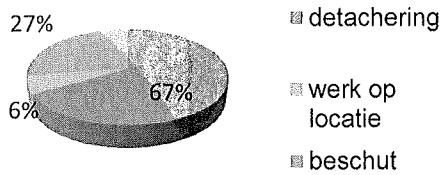


% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	3%	3%	3%	3%	3%
individuele detachering	29%	30%	35%	36%	40%
groepsdetachering	7%	5%	6%	12%	22%
werk op locatie	29%	28%	26%	19%	11%
beschut	32%	34%	31%	30%	25%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	2	2	2	2	2
individuele detachering	22	22	25	27	29
groepsdetachering	5	4	4	9	16
werk op locatie	22	21	19	14	8
beschut	24	25	22	22	18
Totaal	75	74	72	74	73

Millingen aan de Rijn

Realisatie jun-14

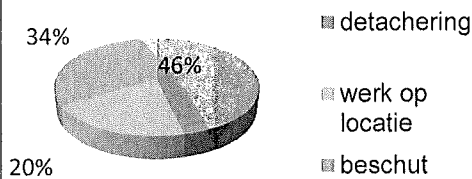


% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	11%	11%	11%	9%	9%
individuele detachering	22%	19%	22%	29%	30%
groepsdetachering	8%	8%	8%	9%	27%
werk op locatie	32%	31%	28%	26%	6%
beschut	27%	31%	31%	26%	27%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	4	4	4	3	3
individuele detachering	8	7	8	10	10
groepsdetachering	3	3	3	3	9
werk op locatie	12	11	10	9	2
beschut	10	11	11	9	9
Totaal	37	36	36	34	33

Nijmegen

Realisatie jun-14

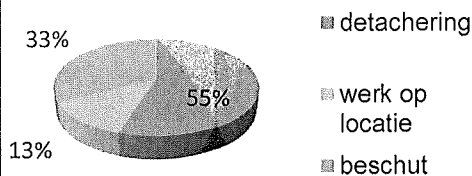


% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	4%	4%	3%	3%	3%
individuele detachering	20%	23%	24%	22%	26%
groepsdetachering	8%	8%	8%	10%	17%
werk op locatie	34%	29%	28%	27%	20%
beschut	34%	36%	36%	37%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	51	49	45	46	43
individuele detachering	267	305	313	296	346
groepsdetachering	113	113	108	137	227
werk op locatie	447	384	364	354	267
beschut	456	483	474	493	448
Totaal	1.334	1.334	1.304	1.326	1.331

Ubbbergen

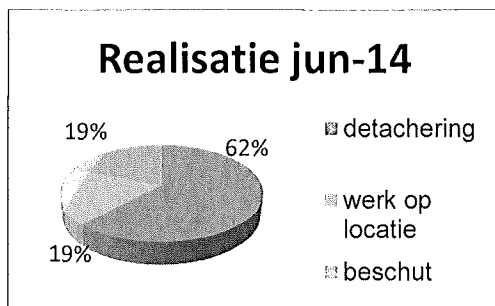
Realisatie jun-14



% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	5%	6%	8%	8%	8%
individuele detachering	24%	22%	24%	30%	28%
groepsdetachering	11%	11%	11%	10%	20%
werk op locatie	27%	25%	24%	20%	13%
beschut	32%	36%	32%	33%	33%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	jan-00	jun-14
begeleid werk	2	2	3	3	3
individuele detachering	9	8	9	12	11
groepsdetachering	4	4	4	4	8
werk op locatie	10	9	9	8	5
beschut	12	13	12	13	13
Totaal	37	36	37	40	40

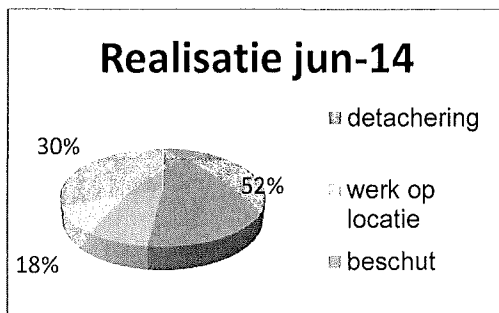
West Maas en Waal



% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	11%	11%	11%	12%	11%
individuele detachering	41%	39%	39%	36%	38%
groepsdetachering	3%	3%	3%	9%	13%
werk op locatie	28%	29%	29%	24%	19%
beschut	18%	18%	18%	19%	19%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	9	9	9	9	9
individuele detachering	32	31	31	28	30
groepsdetachering	2	2	2	7	10
werk op locatie	22	23	23	19	15
beschut	14	14	14	15	15
Totaal	79	79	79	78	79

Wijchen



% personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	mrt-14	jun-14
begeleid werk	2%	2%	3%	2%	2%
individuele detachering	22%	23%	24%	23%	28%
groepsdetachering	14%	15%	15%	18%	22%
werk op locatie	31%	26%	24%	22%	18%
beschut	30%	35%	35%	34%	30%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

aantal personen	Realisatie				
	jun-13	sep-13	dec-13	jan-00	jun-14
begeleid werk	7	7	7	6	5
individuele detachering	63	64	67	65	76
groepsdetachering	40	41	42	50	61
werk op locatie	87	72	66	62	48
beschut	86	98	98	94	83
Totaal	283	282	280	277	273

Uitleg werkvormen

Breed kent momenteel vijf werkvormen waarin de SW-medewerker werkzaam kan zijn:

1. Begeleid werken
2. Individuele detachering
3. Groepsdetachering
4. Werken op locatie
5. Beschut werken

Onderstaand een toelichting op de verschillende werkvormen.

Werkvorm	Aantal personen	Wie is werkgever en welke CAO wordt toegepast?	Onder wiens leiding wordt het werk uitgevoerd?	Voor wiens rekening en risico wordt het werk uitgevoerd?	Bijzonderheden
begeleid werk	Individueel	Externe werkgever, CAO van externe werkgever (niet CAO WSW)	reguliere werkgever	reguliere werkgever	- loonkostensubsidie
Individuele detachering	individueel	Breed, CAO WSW	Inlener	Inlener	- inleenvergoeding per tijdseenheid - detacheringsovereenkomst op naam
groepsdetachering	groep	Breed, CAO WSW	Inlener	Inlener	- Inleenvergoeding per tijdseenheid - detacheringsovereenkomst niet op naam - mogelijke inzet werkcoach
werk op locatie*	groep of individueel	Breed, CAO WSW	Breed	Breed	- vergoeding per eenheid dienst of product - overeenkomst niet op naam - werklocatie niet in eigendom van of gehuurd door Breed - werkcoach
beschut	individueel	Breed, CAO WSW	Breed	Breed	- vergoeding per eenheid dienst of product - overeenkomst niet op naam - werklocatie in eigendom van of gehuurd door Breed - werkcoach - inclusief test & training

*Werk op locatie

Werk op locatie is een lastige term en verdient daarom extra uitleg. Bij het werken op locatie werken onze medewerkers buiten de muren van Breed maar nog niet op de manier die Breed uiteindelijk voor ogen heeft. Breed wordt daar namelijk betaald op basis van de geleverde productie. Hierdoor zijn we nog steeds verantwoordelijk voor de productie en niet alleen voor de begeleiding van de

medewerkers. Onder het werken op locatie verstaan we ook de werkzaamheden van onze leerwerkbedrijven Schoonmaak en Groen en de postbezorgingsactiviteiten. De medewerkers werken namelijk buiten de muren van Breed op een locatie die niet in eigendom is van Breed.



Bijlage 3: Breed als arbeidsbemiddelingsbedrijf

Kwalitatieve voortgang doelen en projecten 2014, kwartaal 2

In deze bijlage rapporteren we over de doelen en projecten uit ons jaarplan 2014. Deze dragen uiteraard bij aan de strategische kwantitatieve doelstellingen die in bijlage 2 staan.

Ken je medewerker. De medewerker kent jou.

- In de nieuwe organisatie is het leren kennen van de medewerkers een samenwerkingsresultaat tussen de werkcoaches en de consultants. De werkcoaches zorgen voor input en de consultant zorgt voor het bemiddelingsadvies. Eind juni 2014 had 65% van de medewerkers een bemiddelingsadvies.

Het optimale matchen. Individueel en groepsgewijs.

In het tweede kwartaal hebben we op verschillende manieren gewerkt aan het realiseren van nieuwe detacheringen. Sommige acties hebben direct nieuwe detacheringen opgeleverd en anderen bieden uitbreidingsmogelijkheden voor de toekomst. Per saldo is er in het tweede kwartaal een toename van 163 extern geplaatste medewerkers gerealiseerd via individuele en groepsdetachering.

- Bij Look-O-Look in Andelst zijn in het tweede kwartaal 19 extra medewerkers gestart. In totaal werken daar nu bijna 200 medewerkers.
- Bij de groepsdetachering bij Blueview zijn 7 nieuwe medewerkers gestart. Gemiddeld werken daar ongeveer 70 medewerkers.
- Cycloon is per 1 april van start gegaan met de overname van ons Postbedrijf. Eind juni werkten daar 71 medewerkers. Naar verwachting zal dit aantal in het derde kwartaal enigszins dalen, conform de afspraken die met Cycloon zijn gemaakt.
- Bij 2dA is de groepsdetachering na een korte piek van 22 gestabiliseerd op 20 medewerkers.
- De groei in individuele detacheringen zet op bescheiden schaal door. In de meeste werksoorten lukt het om het aantal gedetacheerden op een gelijk niveau te houden. Hiervoor moeten doorlopend nieuwe plaatsingen gerealiseerd worden, ter compensatie van de aflopende opdrachten en de uitstromende medewerkers. In de werksoort Productie en Logistiek wordt groei gerealiseerd, vooral door de goede aansluiting van de mogelijkheden van de medewerkers en de kansen in de markt.
- Het aantal plaatsingen via begeleid werken is met 7 medewerkers afgenomen doordat werkgevers terughoudend zijn met het zelf in dienst nemen van SW-medewerkers.
- Aan het einde van het eerste kwartaal 2014 hadden 70 voormalige Groen-medewerkers vooralsnog geen plek in het groen. Door de samenwerking met de diverse partners is dit teruggebracht naar 41. De medewerkers die nu niet meer in het groen werken, hebben gekozen voor een andere werksoort of zijn langdurig ziek. Zij worden begeleid naar ander werk door hun consultant.

Momenteel huren de volgende groenpartners medewerkers van Breed in:

- Dar huurt 92 medewerkers in.
- Gemeente Wijchen huurt 73 medewerkers in.
- Gemeente West Maas en Waal huurt 13 medewerkers in.
- Van Raaij huurt 1 medewerker zelf in. Daarnaast heeft Van Raaij Bruisten en IBN als onderaannemers gecontracteerd. Bruisten huurt geen medewerkers in en IBN 23.
- Donkergroen huurt 16 medewerkers in.

Om te zorgen dat we kunnen voldoen aan de vraag van de markt voeren we een aantal projecten uit.

- Diverse schoonmaakbedrijven willen graag met onze medewerkers werken. Schoonmaak is daarom een kansrijke werksoort voor Breed en de medewerkers. Vanaf augustus gaan alle medewerkers die nu nog binnen de muren van Breed werken naar een informatiebijeenkomst over schoonmaak. Aansluitend gaan ze één of twee locaties bezoeken waar Breed-medewerkers schoonmaken. Op deze manier proberen we medewerkers enthousiast te maken voor het vak om uiteindelijk te kiezen voor de werksoort schoonmaak. De medewerkers die dit niet kunnen, komen door deze aanpak letterlijk in beweging en zien een keer iets anders dan hun eigen werkplek.
- Om ervoor te zorgen dat we aan de vraag van Look-O-Look in Andelst konden voldoen, hadden alle medewerkers de mogelijkheid om een rondleiding daar te krijgen. Iedere donderdag reed er een busje naar Andelst met ongeveer 6 tot 10 medewerkers.
- Onze medewerker stellen zichzelf regelmatig de vraag 'Kan ik dit wel?'. De communicatiecampagne 'Zie je nou wel' geeft antwoord op deze vraag. Diverse medewerkers die al gedetacheerd zijn en ook opdrachtgevers die medewerkers inhuren zeggen op hun manier: Zie je nou wel dat het kan, dat het leuk is, dat het werkt. Deze campagne is terug te vinden in de posters in het gebouw, het intranet, het personeelsblad, in een clip en later in het jaar nog via een Zie je nou wel-dag en wedstrijd. Deze campagne wordt ook extern ingezet in kwartaal 3.
- Om ervoor te zorgen dat we voldoende goede voormannen en voorvrouwen hebben bij de groepsdetacheringen hebben we een totale inventarisatie gemaakt van de voorlieden binnen Breed. Op basis van het aantal dat nodig is, bepalen we welke huidige voorlieden die rol kunnen blijven vervullen, welke verder opgeleid moeten worden en welke mensen zich nog kunnen ontwikkelen naar voorman- of vrouw.

Ken je klant. De klant kent jou.

- In het tweede kwartaal hebben de consultants een salesactie gedaan bij bestaande klanten. Ze gingen onverwachts op bezoek bij opdrachtgevers met het boekje Omdenken. In totaal hebben ze 150 organisaties bezocht en daar zijn concreet 15 vacatures uitgekomen en een aantal nieuwe relevante contacten.

- De clip 'Zie je nou wel' is een van de belangrijkste uitingen in de 'Zie je nou wel' campagne. De clip is al te vinden op Youtube/denkbreed. De campagne wordt in het derde en vierde kwartaal extern verder uitgewerkt via free publicity, direct mailing, advertorials, etc.
- Dit jaar was Breed zichtbaar en actief tijdens de Nijmeegse Vierdaagse. We waren aanwezig bij verschillende activiteiten en bijeenkomsten. Onze medewerkers deelden gladiolen uit in de Stevenskerk en we hadden banieren met de tekst met een knipoog: Zie je nou wel dat het lekker loopt met Breed.
- Begin april werd de social return conferentie, initiatief van de woningcorporaties in de regio, georganiseerd bij Breed. Ongeveer 120 mensen waren daar aanwezig om na te denken over de vraag: hoe kunnen we dit jaar 100 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk krijgen?
- Breed heeft de bijeenkomsten van haar partners en zakelijke netwerken bezocht, onder andere van IKN en VNO/NCOW.
- Breed is vertegenwoordigd in de landelijke kenniskring functiecreatie ziekenhuizen.
- Samen met de Gemeente Wijchen zijn we met de landelijke pilot 'functiecreatie bij overheden' gestart.
- We hebben zes potentiële nieuwe groepsdetacheringen in de pijplijn voor ongeveer in totaal 100 medewerkers.

Medewerkers

- Het ziekteverzuim van de SW-medewerkers bleef in het tweede kwartaal 2014 gelijk t.o.v. het eerste kwartaal, namelijk 16,8%. Bij ambtenaren en Support-medewerkers ging het verzuim met 1,9% omhoog t.o.v. het eerste kwartaal 2014 (van 3% naar 4,9%). Het ziekteverzuim blijft een groot aandachtspunt binnen Breed, met name het langdurig verzuim. Het verzuim komt steeds beter in beeld en is onderwerp van gesprek. Verzuimgesprekken maar ook goede registratie van zaken zijn van belang.
- In het tweede kwartaal is het leerbeleid afgerond. In het leerbereid staan opleidingen en trainingen genoemd per werksoort. Vakgericht of juist gericht op werknemersvaardigheden. Echter opleiden en trainen zijn slechts een paar vormen van leren. Er zijn meerdere vormen van leren; zeker voor onze medewerkers. Zoals bijvoorbeeld praktijkleren. Ook de implementatie van dit leerbeleid zal merkbaar zijn in het derde kwartaal.
- Onder het concept 'Allemaal Normaal' gaan we onze waarden en normen met elkaar bespreken en opnieuw afspreken. Dit doen we om te zorgen voor een fijne en prettige werkplek. Het is de hoogste tijd dit aan te scherpen, want er zijn veel incidenten met agressie en ander ongewenst gedrag, zoals het weigeren van werk of detacheringsplaatsen. In het tweede kwartaal hebben we een gedragscode ontwikkeld voor alle medewerkers bij Breed. Samen met een uitgebreid implementatietraject moet dit consultants en werkcoaches goede handvatten bieden om de onderwerpen te bespreken. Ook vanuit medewerkers is hier behoefte aan. Nu zijn er verschillen tussen afdelingen bijvoorbeeld over wat wel en niet mag. Maar ook pesten en roddelen is een probleem wat veel voorkomt en waar medewerkers last van hebben. Met de implementatie starten we in het derde kwartaal. Het nieuwe

rookbeleid is al wel geïmplementeerd. Roken mag op de daarvoor aangegeven plekken niet meer voor de deur bijvoorbeeld.

- Daarnaast is er nieuw beleid ontwikkeld als het gaat om klachten en bezwaren. Het voornemen is te gaan werken met vertrouwenspersonen om het voor medewerkers nog laagdrempeliger te maken. Maar ook om meer duidelijkheid te geven waar mensen terecht kunnen en hoe dit aan te pakken. Dit nieuwe beleid ligt nog ter accordering bij de nieuwe ondernemingsraad.
- Op maandag 30 juni en dinsdag 1 juli werd de nieuwe ondernemingsraad officieel geïnstalleerd. Tijdens deze dagen werd ook het dagelijks bestuur van de or gekozen. Het dagelijks bestuur wordt gevormd door Ramonda Buil (voorzitter), Rob Kronenberg (vice-voorzitter), Jan Kuiper (secretaris) en Wil Masseling. Het is voor het eerst dat alledrie de rechtsposities in de or zijn vertegenwoordigd; SW-medewerkers, ambtenaren en medewerkers van Support. Dit wordt door alle leden als zeer positief ervaren..

Ombouwen leerwerkbedrijven naar groepsdetacheringen

Schoonmaak

- In verband met de aanbestedingswetgeving zal het ombouwen van het leerwerkbedrijf Schoonmaak naar een groepsdetachering pas plaatsvinden wanneer de regiogemeenten samen met Breed een keuze hebben gemaakt voor een schoonmaakbedrijf. Dit zal gebeuren op basis van een collectieve aanbesteding die waarschijnlijk in september wordt aangekondigd.

Leerwerkbedrijf Productie & Logistiek als springplank

- Voor de afdelingen van ons leerwerkbedrijf Productie & Logistiek hebben we voldoende werk voor iedereen die nog binnen de muren van Breed werkt. De vooruitzichten lijken voor dit jaar goed.
- Vanaf oktober tot en met begin december gaan we vanuit Productie & Logistiek kerstpakketten inpakken voor twee opdrachtgevers. Hiervoor zetten we de medewerkers in die nu nog in het leerwerkbedrijf Productie & Logistiek werken. Daarnaast zullen hier ook de groen-medewerkers op ingezet worden die in verband met het seizoen hun huidige werk bij een opdrachtgever niet kunnen uitvoeren.
- De Flex-afdeling gaan we begin september sluiten. De Flex-afdeling is een paar jaar geleden opgericht om nieuwe medewerkers in te werken. Daarnaast was de Flex-afdeling er om medewerkers tijdelijk een plek te bieden die op korte termijn (weer) gedetacheerd konden worden. De doelen van de Flex-afdeling zijn eigenlijk verdwenen. We krijgen geen nieuwe medewerkers meer bij Breed. Daarnaast willen we dat alle medewerkers van Productie & Logistiek 3 kiezen voor een (kansrijke) werksoort om uiteindelijk bij opdrachtgevers aan de slag te gaan. Omdat iedereen nu een consultant heeft, hoeven we daar geen aparte afdeling meer voor te hebben. In het tweede kwartaal zijn de consultants en werkcoaches intensief met de medewerkers aan de slag gegaan om een nieuwe werkplek te zoeken. Van de ongeveer 150 mensen hebben 25 mensen meteen een plek buiten de muren van Breed gevonden bij een groepsdetachering of bij het leerwerkbedrijf Schoonmaak.

De rest werkt voorlopig nog bij een van de andere afdelingen van Productie & Logistiek.

- Het leerwerkbedrijf Productie & Logistiek bestaat nu uit de afdelingen In- en ompakken, Verpakken Voedingswaren en Licht Industrieel.

Mocht u vragen hebben over deze informatie, dan kunt u contact opnemen met Henri Koerhuis, 024 64 99 153, h.koerhuis@denkbreed.nl of met Karin Reintjes, manager communicatie, 024 64 99 536.