Biga Groep

Werk in goede handen!!!

Sociaal jaarverslag 2015

Colofon

Organisatie	Biga Groep
Bezoekadres	Thorbeckelaan 3
Postadres	Postbus 164 3700 AD Zeist
Telefoon	030 – 8503200
E-mail	post@bigagroep.nl
Internet	www.bigagroep.nl

Inhoudsopgave

1. Voorwoord – De beste manier om de toekomst te voorspellen is deze te creëren

2. Mobiliteit -> Instroom, Doorstroom, Uitstroom 2015
- 2.1 Algemeen
- 2.2 Instroom
- 2.3 Krimp Intern Bedrijf en mobiliteitsbewegingen

3. Trajecten

4. B-Connect, de doelgerichte arbeidsmarktaanpak

5. Personeel
- 5.1 Algemeen
- 5.2 SW-medewerkers
  - 5.2.1 Verdeling mannen en vrouwen
  - 5.2.2 Leeftijdsopbouw SW-geïndiceerde medewerkers
  - 5.2.3 Arbeidshandicap
  - 5.2.4 Plaatsing SE's binnen verschillende afdelingen
  - 5.2.5 Detacheringen en Begeleid Werken
  - 5.2.6 Uit dienst
  - 5.2.7 Wachtlijst
- 5.3 Baanafspraak
- 5.4 Regulier personeel
- 5.5 ZZP'ers, gedetacheerden, uitzendkrachten

6. Personeelsbeleid
- 6.1 Algemeen
- 6.2 Ontwikkeling en opleiding
- 6.3 CAO Biga Groep
- 6.4 Werving en Selectie regulier personeel
- 6.5 Stages
- 6.6 Personeelsvereniging
- 6.7 Arbodienst
- 6.8 Ziekteverzuim
- 6.9 Bedrijfsmaatschappelijk werk
- 6.10 Vertrouwenspersoon

7. Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM)
- 7.1 Arbobeleid
- 7.2 BHV
- 7.3 Ongevallen en milieuregistratie
- 7.4 Veiligheid, gezondheid, welzijn, milieu (VGWM)
- 7.5 VCA** - ISO

8. Roparun

9. Medezeggenschap – de Ondernemingsraad blikt terug

10. Vooruitblik op 2016

Bijlagen

Bijlage 1: Opleidingen 2015 in cijfers
Bijlage 2: Ziekteverzuim 2015 in cijfers
Bijlage 3: Bedrijfsmaatschappelijk werk 2015 in cijfers

1. Voorwoord –De beste manier om de toekomst te voorspellen is deze te creëren

Sinds 2009 hebben we als Biga Groep, met als aandeelhouders Bartiméus, Abrona en de Inclusief Groep, zeven mooie jaren gehad. Deze jaren waren zo mooi omdat we ze met elkaar hebben neergezet. Dit betekent niet dat we nu, met de herinneringen uit het verleden, op onze lauweren kunnen gaan rusten want de beste manier om de toekomst te voorspellen is deze te creëren *(Peter F. Drucker. Amerikaans management consultant)*. Met andere woorden; "het verleden moet men als springplank gebruiken, niet als een sofa" (*Harold Macmillan voormalig Brits premier*). En dat is precies wat we in 2016 gaan doen.

In 2015 is er een andere situatie ontstaan. Na de uittreding van de Inclusief Groep als aandeelhouder per 1 januari 2015, hebben ook de beide andere aandeelhouders in 2015 besloten, op verzoek van de vijf GR-gemeenten, om hun aandelen te verkopen aan deze gemeenten. Met ingang van 1 januari 2016 is Biga Groep weer eigendom van de afzonderlijke gemeenten Zeist, Bunnik, De Bilt, Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede. Dit betekent voor de gemeenten wel dat ze een andere rol hebben dan in het verleden, namelijk die van aandeelhouder. In de loop van 2016 zal duidelijk worden hoe gemeenten deze rol gaan invullen. Voor het jaar 2016 worden de financiële afspraken van 2015 gecontinueerd. Vanaf 2017 kan Biga Groep met de GR en de deelnemende gemeenten tot hernieuwde afspraken komen over de uitvoering van de diverse taken, voortvloeiend uit de WSW en de Participatiewet. In 2016 zal dit verder vorm worden gegeven.

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Dit betekent voor Biga Groep dat er geen nieuwe instroom meer is in de sociale werkvoorziening. Richtten we ons in 2015 nog op het bieden van gepaste arbeid aan medewerkers met een SW-indicatie, in 2016 zal dit naar verwachting worden uitgebreid met het bieden van gepaste arbeid aan medewerkers met een indicatie Banenafspraak en aan andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt door het bieden van trajecten, die leiden tot een betere kans van slagen op de arbeidsmarkt. Samen met de vijf GR-gemeenten, de RDWI en andere partners in de arbeidsmarktregio zullen daarvoor de nodige stappen gezet gaan worden. Deze doelgroep zal, naast de huidige wsw-populatie, centraal staan in de verdere ontwikkeling en zo nodig herinrichting van het bedrijf. Hiermee wordt de bestaande infrastructuur en kennis van Biga Groep optimaal benut. Biga Groep zal zich daarbij profileren als een "social enterprise", waarbij we voortbordurend op het huidige succes met de WSW populatie, mensen uit nieuwe doelgroepen zullen gaan bedienen. Uiteraard doet Biga Groep dit ook voor haar nieuwe aandeelhouders binnen kaders van een gezonde bedrijfsvoering, zodat dit zowel op financieel als maatschappelijk gebied een goed rendement kan opleveren. Er wordt gestreefd naar zo regulier mogelijk werk; het liefst buiten, maar dat kan ook binnen het bedrijf zijn. Hiermee blijft Biga Groep het bedrijf waar mensen zich ontwikkelen naar een passende baan. Een kritische succesfactor hierbij is dat het preferred suppliership met de vijf GR-gemeenten blijft gehandhaafd.

In 2015 heeft Biga Groep succesvol de pilot "werk maken van uw garantiebaan" uitgevoerd in opdracht van de Utrechtse Werktafel. Doel van deze regionale pilot was om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt middels een groepsgewijze aanpak arbeidsfit te maken en bemiddelklaar voor een baan in het kader van de Banenafspraak. Deze pilot is uitgevoerd in samenwerking met collega-SW-bedrijven, gemeenten en het UWV uit onze arbeidsmarktregio.

In voorliggend jaarverslag wordt teruggekeken op 2015. Dat is belangrijk, maar het is nog veel belangrijker om vooruit te kijken. Daarom wordt in dit verslag situationeel ingegaan op het jaar 2016.

Net als afgelopen jaren heeft Biga Groep ervoor gekozen om het sociaal jaarverslag separaat van het algemeen jaarverslag en de jaarrekening uit te brengen. Dit past in een bedrijf waar de "mens" centraal staat en bij een sociaal en maatschappelijke organisatie als Biga Groep. Dit doet recht aan onze medewerkers en aan de mensen die wij middels trajecten en leerwerkplekken mogen begeleiden naar een passende werkplek.

Ik ben ervan overtuigd dat we ook vanaf 2016 een mooie toekomst zullen krijgen, want Biga Groep is **B**uitengewoon **I**n **G**eschikte **A**rbeid.

Gerhard ten Hove
Directeur Biga Groep

2 Mobiliteit -> Instroom, Doorstroom, Uitstroom 2015

2.1 Algemeen

Biga Groep stuurt op door- en uitstroom van medewerkers uit het Intern Bedrijf naar andere, extern georiënteerde, afdelingen (Detacheringen, Begeleid Werken, Groen, Schoonmaak, Catering). Deze door- en uitstroom is reeds een aantal jaren geleden ingezet en past bij uitgangspunten van de Participatiewet, die met ingang van 1 januari 2015 van kracht is.

2.2 Instroom

Door de invoering van de Participatiewet met ingang van 1 januari 2015 zijn er geen nieuwe mensen ingestroomd in de sociale werkvoorziening. Wel is er één persoon ingestroomd binnen Biga Groep in het kader van de Banenafspraak. De verwachting was dat er in 2015 een instroom zou zijn van 3,8 fte. Deze is echter niet gerealiseerd. Voor 2016 verwacht Biga Groep een instroom van 13,9 fte (inclusief de 3,8 fte over 2015 die niet is gerealiseerd), zoals opgenomen in de meerjarenbegroting, van mensen die vallen onder de Banenafspraak.

2.3 Krimp Intern Bedrijf en mobiliteitsbewegingen

Het Intern Bedrijf fungeert de afgelopen jaren hoofdzakelijk als een beschutte werkomgeving voor mensen die aangewezen zijn op “beschut werk” omdat zij fysiek, verstandelijk of psychisch niet in staat zijn te werken bij reguliere werkgevers of binnen andere bedrijfsonderdelen van Biga Groep.

De cijfers laten zien dat het Intern Bedrijf in 2015 in aantal personen niet verder is gekrompen. In fte. en SE is een lichte daling waar te nemen. Ondanks dat er sprake is geweest van doorstroom en uitstroom uit het Intern Bedrijf, heeft er ook terugstroom plaatsgevonden vanuit het Extern Bedrijf en Biga Banen. De reden van terugstroom is divers, bijvoorbeeld omdat medewerkers fysiek niet meer in staat waren om in het Extern Bedrijf te werken.

	2013			2014			2015		
	SE	FTE	Pers.	SE	FTE	Pers.	SE	FTE	Pers.
Totaal Intern Bedrijf	124,2	120,0	147	122,2	118,0	149	121,5	116,8	149

3. Trajecten

Pilot arbeidsmarktregio – “Werk maken van je garantiebaan”
Biga Groep is door de arbeidsmarktregio Utrecht Midden (De Utrechtse Werktafel) gevraagd om middels een groepsgewijze aanpak een pilot uit te voeren met als thema “Werk maken van je garantiebaan”. Het doel van de groepsgewijze aanpak is om werkzoekende arbeidsgehandicapten (WSW-indicatie, Wajong, indicatie Banenafspraak) door een duale aanpak (trainen en werken) arbeidsfit te maken voor een passende baan in het kader van de banenafspraak. De groepsgewijze aanpak duurde 13 weken en bestond uit 2 dagdelen per week training en 4 dagdelen aan de slag in een werkstage voor het aanleren van werknemersvaardigheden in de praktijk. Er was een verlenging mogelijk van 13 weken wanneer de deelnemers nog niet waren gestart in een baan. Naast de stages vond er dan een wekelijkse intervisie plaats.

In totaal hebben er 3 pilotgroepen gedraaid en hebben zo’n 90 personen uit de gehele regio dit traject gevolgd. Gemiddeld is ca. 35% van de deelnemers geplaatst op een (potentiële) garantiebaan. Dit resultaat laat zien dat het mogelijk is om mensen met een arbeidsbeperking door middel van de groepsgewijze aanpak en tijdsinvestering in de vorm van trajectbegeleiding arbeidsfit te krijgen en te laten landen op een passende arbeidsplaats. Het voornemen is om deze aanpak binnen de regio in 2016 en verder te continueren en nog verder te verbeteren.

Overige trajecten
In 2015 is er in samenwerking met de Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug één pilotgroep gestart met kandidaten vanuit de WWB. Er zijn in totaal 20 personen aangemeld, waarvan er 15 zijn gestart. Het doel van het traject voor de deelnemers, is het verkrijgen van werknemersvaardigheden en een realistisch zelfbeeld. Het traject bestaat uit 6 trainingen, 6 intervisiebijeenkomsten en twee tot drie dagen per week werken. Het traject heeft een doorlooptijd van13 weken en loopt door tot februari 2016. Het is de bedoeling dat er in 2016 4 groepen vanuit de sociale dienst dit traject gaan volgen.

4. B-Connect – de doelgerichte arbeidsmarktaanpak

Met B-Connect benaderen we de arbeidsmarkt om Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) "een gezicht" te geven. Als bedrijf onder de bedrijven, met een maatschappelijke taak, wil Biga Groep de verbindende schakel zijn tussen:

- organisaties uit het regionale bedrijfsleven;
- de non-profitsector;
- de (lokale) overheid;
- mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Ons doel is om initiatieven te ontwikkelen die een actieve bijdrage leveren aan de samenleving, om de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. Iets wat binnen de Participatiewet, die per 2015 is ingevoerd, nog belangrijker is geworden. B-Connect heeft de ambitie om het kennisplatform te zijn waar bedrijven terecht kunnen voor informatie als het gaat om Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, waarbij de "P" van "People" centraal staat.

Biga Groep heeft de organisaties uit de regio hard nodig. Zij hebben immers de banen en het werk. De lokale werkgevers die de B-Connect bijeenkomsten bezoeken willen wij informeren, inspireren en bewustwording en draagvlak creëren als het gaat om arbeidsoplossingen door de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In 2015 heeft Biga Groep twee B-Connectbijeenkomsten georganiseerd. Bijeenkomsten met een voor werkgevers interessant programma. Tijdens de eerste bijeenkomst was er een forumdiscussie, waarbij de Participatiewet vanuit verschillende invalshoeken werd benaderd. Het motto van deze bijeenkomst was “Samen doorpakken!”. Bij de tweede bijeenkomst stonden onze diverse afdelingen centraal en konden de aanwezige deelnemers kennismaken met onze medewerkers en de mogelijkheden van Biga Groep als productiebedrijf.

Tijdens elke bijeenkomst was er voor de deelnemers de gelegenheid tot netwerken.

Ook in 2016 zullen weer 2 B-Connect bijeenkomsten worden georganiseerd.

5. Personeel

5.1 Algemeen

In tegenstelling tot eerdere jaren was er in 2015 geen instroom meer in de sociale werkvoorziening vanwege invoering van de Participatiewet.

5.2 SW-medewerkers

5.2.1 Verdeling Mannen en Vrouwen

Medewerkers naar geslacht	2013	2014	2015
Aantal vrouwen (SW-dienstverband)	116 (25,5%)	120 (25,9%)	118 (26,4%)
Aantal mannen (SW-dienstverband)	339 (74,5%)	343 (74,1%)	329 (73,6)
Totaal	455 (100%)	463 (100%)	447 (100%)

Vrouwen naar SW-dienstverband	2013	2014	2015
Vrouwen in deeltijd	84 (72,4%)	90 (75,0%)	89 (75,4%)
Vrouwen fulltime	32 (27,6%)	30 (25,0%)	29 (24,6%)
Totaal	116 (100%)	120 (100%)	118 (100%)

Mannen naar SW-dienstverband	2013	2014	2015
Mannen in deeltijd	136 (40,1%)	144 (42,0%)	137 (41,6%)
Mannen fulltime	203 (59,9%)	199 (58,0%)	192 (58,4%)
Totaal	339 (100%)	343 (100%)	329 (100%)

Totaal naar geslacht (deeltijd)	2013	2014	2015
Vrouwen in deeltijd	84 (38,2%)	90 (38,5%)	89 (39,4%)
Mannen in deeltijd	136 (61,8%)	144 (61,5%)	137 (60,6%)
Totaal	220 (100%)	234 (100%)	226 (100%)

Totaal naar geslacht (fulltime)	2013	2014	2015
Vrouwen fulltime	32 (13,6%)	30 (13,1%)	29 (13,1%)
Mannen fulltime	203 (86,4%)	199 (86,9%)	192 (86,9%)
Totaal	235 (100%)	229 (100%)	221 (100%)

50,6% (226) van de medewerkers had in 2015 een parttime dienstverband en 49,4% (221) een fulltime dienstverband.

5.2.2 Leeftijdsopbouw SW-geïndiceerde medewerkers

	Mannen			Vrouwen			Totaal		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
< 25	9	9	5	2	3	1	**11**	**12**	**6**
25 – 34	49	55	43	20	21	20	**69**	**76**	**63**
35 – 44	55	55	59	23	19	20	**78**	**74**	**79**
45 – 54	124	119	111	46	46	47	**170**	**169**	**158**
> 55	102	105	111	25	31	30	**127**	**132**	**141**
Totaal	**339**	**343**	**329**	**116**	**120**	**118**	**455**	**463**	**447**

Gemiddelde leeftijd: 2013: 47 jaar 2014: 47 jaar 2015: 48 jaar

Het grootste deel van de SW-doelgroep (67%) is ouder dan 45 jaar.

5.2.3 Arbeidshandicap

Het merendeel van de medewerkers heeft een indicatie “matig” als het gaat om de arbeidshandicap. Een gering aantal medewerkers is geïndiceerd met de handicapcategorie “ernstig”.

	2012			2014			2015		
	SE	FTE	Pers.	SE	FTE	Pers.	SE	FTE	Pers.
Matig	350	350	405	354	354	412	333	340	394
Ernstig	48	38	50	489	39	51	50	40	53
Totaal	**398**	**388**	**455**	**403**	**393**	**463**	**383**	**380**	**447**

(afgerond op hele cijfers)

5.2.4 Plaatsing SE's en FTE's binnen de verschillende afdelingen.

De personeelsomvang van medewerkers in de sociale werkvoorziening is in 2015. t.o.v. 2014, gekrompen. Dit zowel in aantal personen als in fte en se.

	2013			2014			2015		
	SE	FTE	Pers.	SE	FTE	Pers.	SE	FTE	Pers.
Intern Bedrijf									
Bedrijfsbureau (intern/extern)	0,0	0,0	0	0,6	0,6	1	0,0	0,0	0
Verpakken (T1, T2, Repro, fac.)	96,3	93,1	117	96,0	92,5	120	100,2	96,3	126
Techniek (Assemblage)	19,5	19,0	22	17,3	17,1	20	14,0	13,8	16
Logistiek	8,4	7,9	8	8,3	7,8	8	7,3	6,7	7
	124,2	**120,0**	**147**	**122,2**	**118,0**	**149**	**121,5**	**116,8**	**149**
Extern Bedrijf									
Groen	107,0	104,4	112	124,6	121,5	132	123,2	120,0	130
Schoonmaak	64,3	62,2	72	78,6	76,4	89	76,5	74,6	87
Catering	4,9	4,9	5	5,9	6,0	6	5,9	5,9	6
	176,2	**171,5**	**189**	**209,1**	**203,9**	**227**	**205,6**	**200,5**	**223**
Biga Banen									
Praktijkschool	33,7	33,1	44	11,0	10,8	13	0,0	0,0	0
Detachering	51,6	51,6	61	52,6	52,6	63	56,5	56,0	67
Begeleid Werken	17,8	17,2	20	17,8	17,2	20	18,1	17,7	20
	103,1	**101,9**	**125**	**81,4**	**80,6**	**96**	**74,6**	**73,7**	**87**
Staf									
Beheer	1,7	1,7	2	1,1	1,0	2	2,2	2,1	3
Technische Dienst	5,1	5,0	6	4,1	4,0	5	4,1	4,0	5
Secretariaat	4,7	4,6	6	2,8	2,8	4	0,0	0,0	0
	11,5	**11,3**	**14**	**8,0**	**7,8**	**11**	**6,3**	**6,1**	**8**
Totaal incl. BW	**415,0**	**404,7**	**475**	**420,6**	**410,2**	**483**	**408,0**	**397**	**467**
Totaal ex. BW			**455**			**463**			**447**

5.2.5 Detacheringen en Begeleid Werken

In 2015 waren 20 medewerkers in het kader van begeleid werken in loondienst bij een reguliere werkgever. Dit is gelijk aan 2014. Ook in 2015 zijn er detacheringen beëindigd. Desondanks is het aantal detacheringen t.o.v. 2014 licht gestegen.

	2013			2014			2015		
	SE	FTE	Pers.	SE	FTE	Pers.	SE	FTE	Pers.
Detachering	51,6	51,6	61	52,6	52,6	63	56,5	56,0	67
Begeleid werken	17,8	17,2	20	17,8	17,2	20	18,1	17,7	20
Totaal	**69,4**	**68,8**	**81**	**70,4**	**69,8**	**83**	**74,6**	**73,7**	**87**

Het totaal aantal personen in de caseload van detacheringen in 2015 bedroeg 67 (2014:63). Dit is vrijwel gelijk aan 2014. Gedurende het jaar zijn er 22 (tijdelijke) detacheringen gestopt (dezelfde medewerkers kunnen in 2015 meerdere malen bij een detachering zijn gestopt). De redenen voor het stoppen van deze detacheringen zijn divers, te weten:

- einde tijdelijke plaatsing – 8;
- overgang van detachering naar begeleid werken – 1;
- niet passende functie – 3;
- ziekte – 1;
- overleden: 1;
- overige redenen – 8.

Van de 22 medewerkers, waarvan de detachering is gestopt, zijn er een aantal opnieuw gedetacheerd, dan wel is de plek ingenomen door een andere medewerker. Het totaal aantal gestarte (tijdelijke) detacheringen in 2015 bedroeg 23.

5.2.6 Uit dienst

	2012		2013		2014		2015	
	FTE	Pers.	FTE	Pers.	FTE	Pers	FTE	Pers
Ouderdomspensioen	5,3	7	3,2	4	5,7	7	6,1	9
Vervroegd ouderdomspensioen (VOP)	5,5	7	1,8	2	0,0	0	0,0	0
Op eigen verzoek	1,7	3	2,8	4	0,5	1	0,0	0
Van rechtswege	5,5	7	4,0	6	4,7	9	0,9	2
Beëindigingsovereenkomst	6,1	7	5,0	7	3,7	4	0,6	1
Totaal	**24,1**	**31**	**16,8**	**23**	**14,6**	**21**	**7,6**	**12**

1 medewerker (1,0 fte) is in 2015 uit dienst getreden in verband met begeleid werken bij een reguliere werkgever. In 2014 zijn 3 medewerkers (3,0 fte) overleden. In totaal hebben 16 medewerkers (11,5 fte) de organisatie verlaten.

5.2.7 Wachtlijst

Met invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is er geen instroom meer in de sociale werkvoorziening. Dit betekent dat er geen wachtlijst meer bestaat. Iedereen die per 31 december 2014 op de wachtlijst stond is opgenomen in het doelgroepenregister. Eind 2014 bedroeg de wachtlijst 83 personen. Het wachtlijstbeheer is overgedragen aan de GR RDWI.

5.3 Baanafspraak

Biga Groep heeft in 2015 één medewerker (0,89 fte.) onder de cao Biga Groep aangenomen met een indicatie “baanafspraak”.

5.4 Regulier personeel

Biga Groep had eind 2015 in totaal 68 (61,0 fte) reguliere medewerkers in loondienst. In 2014 waren dit 62 (58,0 fte) medewerkers.

De uitbreiding van formatie was noodzakelijk voor de continuïteit van de dienstverlening en het borgen van de kwaliteit richting opdrachtgevers. Tevens was er sprake van vervanging wegens ziekte en beëindiging van dienstverbanden. In 2015 zijn in totaal 13 personen (7,8 fte.) in dienst getreden. In totaal zijn er 8 personen (3,7 fte.) aangenomen bij de Schoonmaak en 2 personen (2,0 fte.) bij de Groen. Er is 1 accountmanager (1,0 fte.) in dienst getreden en 1 medewerker (0,22 fte.) op financiën. In het kader van de Participatiewet is er 1 medewerker (0,9 fte.) aangenomen bij de Technische Dienst (zie 5.3) met een indicatie “baanafspraak”.

Biga Groep heeft in 2015 van 5 medewerkers (4,4 fte) met een regulier dienstverband afscheid genomen. In 3 gevallen is het dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigd. Bij 1 medewerker was het contract van rechtswege afgelopen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en 1 medewerker heeft zelf ontslag genomen wegens het aanvaarden van een dienstverband elders.

5.5 ZZP’ers, gedetacheerden en uitzendkrachten

In 2015 waren er geen ZZP’ers of uitzendkrachten actief binnen Biga Groep. Wel was er sprake van uitbesteding van werk bij externe partijen voor de schoonmaak en inleen van een medewerker van een ander SW-bedrijf.

Biga Groep maakt gebruik van de diensten van externe partijen voor de schoonmaak gezien het aantal opdrachten en de capaciteit die Biga Groep zelf in eigen huis heeft. In 2016 zal de samenwerking met externe partijen kritisch worden bekeken en waar mogelijk zal Biga Groep de activiteiten zelf gaan uitvoeren.

Biga Groep is kritisch met betrekking tot het inhuren van tijdelijke arbeidskrachten. Dit betekent dat ervoor is gekozen om medewerkers zelf te werven en aan te nemen in een regulier dienstverband in plaats van in te huren via een bureau of bedrijf. Dit beleid zal in 2016 worden gecontinueerd.

6. Personeelsbeleid

6.1 Algemeen

2015 was op personeelsgebied weer een interessant en dynamisch jaar. Dit mede doordat er geen instroom meer is in de sociale werkvoorziening. Gedurende het jaar werd onderhandeld over de verkoop van de aandelen aan gemeenten en zijn er werkgroepen gestart om de verschillende toekomstscenario's in kaart te brengen. Daarnaast zijn er met het oog op toekomstige ontwikkelingen scholingstrajecten gestart en afgerond en is er gestuurd op een verdere beheersing van het ziekteverzuim.

6.2 Ontwikkeling en opleiding

Als mens-ontwikkelbedrijf is het ontwikkelen van onze medewerkers één van de belangrijkste taken, mede om de mensen toe te rusten voor hun eigen werk, ontwikkeling, vergroten van zelfvertrouwen en doorstroom. Een gedegen opleidingsbeleid is dan ook onontbeerlijk. De kwaliteit van de dienstverlening wordt bepaald door de medewerkers die de dienst leveren. Deskundig en betrouwbaar personeel is dan ook een vereiste.

In 2015 hebben 347 medewerkers een (individuele) interne of externe opleiding, training of cursus gevolgd. Dit betreft onder andere de volgende opleidingen en trainingen: BHV, VCA, assertiviteit, microvezel, motorpallet en reachtruck, budgettraining etc. Opleidingen komen voort uit individuele ontwikkelingsgesprekken en/of de eis om te voldoen aan een wettelijke verplichting of certificering.

In 2015 is, net als in voorgaande jaren, collectief de training "omgang psychische handicaps" aangeboden. Deze training of het vervolg hierop, wordt vrijwel jaarlijks gegeven aan nieuwe medewerkers die direct of indirect met de doelgroep werken. Ook is er in 2015 voor het eerst een cursus Gebarentaal gegeven aan leidinggevenden.

Biga Groep hanteert een modulaire aanpak als het gaat om het opleiden en ontwikkelen van de doelgroep. Gezien de behaalde resultaten blijkt dit goed te werken.

In de bijlage worden de opleidingen in cijfers weergegeven.

6.3 CAO Biga Groep

1 januari 2015 is de nieuwe cao Biga Groep in gegaan. Deze cao heeft een looptijd van 2 jaar tot 1 januari 2017. In de tweede helft van 2016 zal met de sociale partners worden overleg over een cao voor 2017 en verder.

6.4 Werving en Selectie regulier personeel

Biga Groep kijkt altijd kritisch naar haar formatie. Dit betekent dat bij vertrek van een medewerker kritisch wordt gekeken of een ontstane vacature opnieuw wordt ingevuld. In sommige gevallen is ervoor gekozen om vrijgekomen formatie niet (volledig) in te vullen. In 2015 zijn 1 of meer van de volgende vacatures vervuld:

- Meewerkend Voorman Groen;
- Meewerkend Voorman Schoonmaak;
- Schoonmakers;
- Teamleider Schoonmaak;
- Medewerker Financiële Administratie;
- Accountmanager;
- Schilder (in het kader van de Banenafspraak).

6.5 Stages

Biga Groep biedt jaarlijks een aantal (middelbare) scholieren de mogelijkheid om een (maatschappelijke) stage te lopen. Gedurende de stage komen de scholieren in aanraking met de gehele organisatie en werken zij op alle afdelingen mee. In 2016 zullen wederom een aantal scholieren in de gelegenheid worden gesteld om hun maatschappelijke stage bij Biga Groep te voldoen. In 2015 heeft ook een scholier uit het VSO-onderwijs zijn stage bij Biga gedaan.

6.6 Personeelsvereniging

Biga Groep beschikt over een actieve personeelsvereniging. Een groep betrokken medewerkers zet zich in om jaarlijks diverse activiteiten te organiseren. In 2015 is er, naast een bezoek aan het Openluchtmuseum in Arnhem en Attractiepark Slagharen, een Biga Dinnershow georganiseerd. Tevens is er in 2015 een bingoavond georganiseerd. Ook voor 2016 staan er weer leuke activiteiten op de kalender.

6.7 Arbodienst

2015 was het eerste volle jaar dat Biga Groep voor de arbodienstverlening heeft samen gewerkt met Arbo Triple One. Arbo Triple One heeft dezelfde visie omtrent verzuim en werk als Biga Groep. Gekeken wordt naar mogelijkheden en niet naar beperkingen, “demedicaliseren” is en blijft hierbij het kernbegrip.

6.8 Ziekteverzuim

Het totale ziekteverzuim heeft zich in 2015 vrijwel gestabiliseerd. Het verzuimpercentage bij medewerkers met een SW-dienstverband is verder gedaald. Het verzuimpercentage van medewerkers met een regulier dienstverband is gestegen door een aantal langdurige verzuimgevallen. Voor 2015 had Biga Groep zich ten doel gesteld het verzuim op dezelfde wijze te blijven beheersen en de behaalde resultaten te bestendigen. Voor de SW is dit geslaagd, maar voor regulier personeel is het verzuim gestegen. Een laag verzuimpercentage is mooi, maar is niet een doel op zich.

De doelstelling voor 2016 is een daling van het verzuim bij reguliere medewerkers. Tevens blijft het doel, net als in voorgaande jaren, om een daling van de meldingsfrequentie en de gemiddelde verzuimduur te bewerkstelligen. Naast een laag verzuim streeft Biga Groep een meldingsfrequentie van 1,5 na. De meldingsfrequentie over 2015 was 1,41 (1,55 SW en 0,82 Biga) bij een gemiddelde verzuimduur van 20,8 dagen (20,0 dagen SW en 31,7 dagen Biga).

Verzuimpercentage

	SW cao	Biga cao	Totaal
2009	13,6%	8,1%	13,1%
2010	8,9%	5,7%	8,7%
2011	8,1%	2,6%	7,8%
2012	7,5%	2,3%	6,9%
2013	6,8%	1,6%	6,1%
2014	6,7%	3,9%	6,3%
2015	6,3%	4,8%	6,1%

Meer cijfers omtrent ziekteverzuim zijn als bijlage bij dit jaarverslag opgenomen.

6.9 Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)

Vitras heeft, net als afgelopen jaren, het bedrijfsmaatschappelijk werk uitgevoerd bij Biga-groep. Aanmelding voor bedrijfsmaatschappelijk werk geschiedt door de afdeling P&O van Biga Groep.

In 2015 heeft de bedrijfsmaatschappelijk werker 69 medewerkers gesproken. Dit aantal ligt beduidend hoger dan voorgaande jaren. Voor slechts 19 van hen was een eenmalig gesprek voldoende. Dat aantal is lager dan in 2013 en 2014. Het vermoeden is dat de bedrijfsmaatschappelijk werker zelf iets anders is gaan werken. Waar er voorheen op vertrouwd werd dat een medewerker de stappen gaat zetten die afgesproken zijn, was er in 2015 meer behoefte om dit te volgen.

Over 2013 en 2014 zijn cijfers gegeven over de aantallen gesprekken per medewerker. Die exacte informatie is over 2015 lastiger te achterhalen omdat steeds meer medewerkers sinds 2013 het bedrijfsmaatschappelijk werk vaker hebben gezien. Enkele malen hebben leidinggevenden deelgenomen aan de gesprekken. De cijfers wijzen uit dat de sociale kaart in de regio in 2015 is veranderd. Het Algemeen Maatschappelijk Werk was als directe verwijsmogelijkheid aan het verdwijnen. Sinds 1 januari 2015 ontstonden de Sociale Teams in de gemeenten. Deze doen zelf aan lichte begeleiding en zijn van belang als een indicatie voor langdurige begeleiding aangevraagd moet worden. Vanuit het bedrijfsmaatschappelijk werk is eveneens vaak naar de huisarts verwezen. In verreweg de meeste situaties was de problematiek gerelateerd aan de privé-situatie. Negen keer is gevraagd om de problematiek verder op te pakken met aanwezige eigen begeleiders van begeleidende instellingen zoals Abrona. Omdat deels ander feiten gemeten zijn dan in voorgaande jaren konden de cijfers niet in een kolom naast de cijfers uit het verleden geplaatst worden. De cijfers omtrent bedrijfsmaatschappelijk werk zijn terug te vinden in bijlage 3.

De manier waarop de zorg in de samenleving wordt georganiseerd heeft invloed op het werk. Het is nog niet te zeggen of het een vooruitgang betreft. Mensen vinden het fijn om in vertrouwen met iemand te kunnen praten over datgene wat hen zo bezig houdt. Het hart even kunnen luchten bij iemand anders dan directe collega’s is voor veel mensen voldoende om er weer even tegen te kunnen. Een compliment doet wonderen. Natuurlijk is professionele kennis van omgaan met mensen met problemen belangrijk. Op een vriendelijke en medemenselijke manier in contact treden is echter toch wel onontbeerlijk als bedrijfsmaatschappelijk werker bij Biga Groep.

In veel gevallen was er geen sprake van ziekteverzuim en waren de trajecten preventief.

6.10 Vertrouwenspersoon

In 2015 is er geen beroep gedaan op de vertrouwenspersoon. Biga Groep maakt voor de vertrouwenspersoon gebruik van de diensten van arbodienst Arbo Unie.

7. Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM)

7.1 Arbobeleid

Biga Groep is een organisatie waar de mens centraal staat. Dit betekent dat de medewerkers het belangrijkste werkkapitaal zijn. Goede arbeidsomstandigheden zijn dan ook onontbeerlijk. Biga Groep realiseert zich dat er altijd verbeteringen te halen zijn op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. We streven constant naar nog betere omstandigheden. Een actieve VGWM-commissie van de ondernemingsraad is nauw betrokken bij de status, ontwikkeling en uitvoering van het Arbo beleid. Eind 2015 is Biga Groep gestart met het uitvoeren van een RI&E. Begin 2016 wordt de RI&E getoetst door de arbodienst (Arbo Triple One) en wordt het plan van aanpak gemaakt. In 2016 wordt weer blijvend aandacht geschonken aan de aspecten uit het plan van aanpak en wordt er een welzijnsonderzoek gehouden.

7.2 BHV

Op 1 januari 2013 is het huidige BHV-plan in werking getreden. Afgesproken is dat er elke 2 maanden een BHV-overleg is. Ook in 2015 werd de BMI (Brand Meld Installatie) maandelijks gecontroleerd door de bevoegde persoon en zijn er twee extra personen opgeleid tot bevoegd persoon om minder kwetsbaar te zijn ten tijde van calamiteiten. In maart 2015 is er een oefeningen gehouden volgens het “table topping principe” en zijn de herhalingen geweest voor de BHV en de SEH (Spoedeisende Eerste Hulp). Alle BHV ers hebben de aantekening voor AED. In 2015 is een tweede AED aangeschaft, waardoor er sneller een AED ter plaatse kan zijn, zowel voor als achter in het gebouw. Biga Groep is een bedrijf in beweging, waardoor ook de BHV-organisatie constant aan verandering onderhevig is. Om die reden is besloten dat in 2016 het BHV-plan wordt geactualiseerd. In november 2015 is er een onaangekondigde uitgebreide controle geweest door de brandveiligheidsinspectie (VRU), waarbij de organisatie een compliment kreeg over de BHV-organisatie en de brandveiligheid van het gebouw.

7.3 Ongevallen- en milieuregistratie

Alle ongevallen en bijna ongevallen die worden gemeld (via een calamiteiten meldingsformulier), worden geregistreerd, geanalyseerd en besproken om lering uit te trekken en herhaling te voorkomen. Tijdens de BHV-bijeenkomsten, de VGWM-bijeenkomsten en het overleg tussen de preventiemedewerker en het MT worden deze (bijna) ongevallen besproken, mogelijke verbeterpunten doorgenomen en later geëvalueerd. Er zijn in het verslagjaar 26 calamiteiten / meldingen binnengekomen, waarvan 7 bijna ongevallen, 3 met alleen materiele schade en 1 klein brandje. De ongevallenmeldingen vielen geen van allen onder de meldingsplicht aan de inspecteur Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
De (bijna) ongevallen zijn allen geëvalueerd en zijn er, indien mogelijk, maatregelen genomen om herhaling te voorkomen. Daarnaast is er bij het Extern Bedrijf één milieuincident geregistreerd.

7.4 VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn, milieu)

Vanuit de ondernemingsraad is de VGWM-commissie met drie leden actief binnen de organisatie. Deze commissie is in 2015 zes keer bij elkaar geweest om zaken rondom Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu te bespreken en het beleid wat bij Biga Groep van toepassing is, te toetsen. De VGWM-commissie houdt ook zelf veiligheidsrondes, is nauw betrokken bij de ongevallenbeheersing, de BHV-activiteiten en houdt de ondernemingsraad op de hoogte van de bevindingen. Het verslagjaar is voor wat betreft de VGWM-gebieden goed verlopen. Er zijn geen vermeldingswaardige bijzonderheden geweest.

7.5 VCA** - ISO

In maart 2015 hebben de audits plaatsgevonden bij Groen en Schoonmaak voor ISO 9001, ISO 14001 en VCA**. Dit keer was het een audit voor een nieuwe certificatieperiode van 3 jaar. Er is één afwijking geconstateerd, die naar tevredenheid is opgelost. De certificaten zijn verlengt tot april 2018.

8. Roparun

In 2015 heeft een groep medewerkers van Biga Groep deelgenomen aan de Roparun. De naam van het team is “Biga Bliksem”.

De Roparun is een estafetteloop van meer dan 500 kilometer van Parijs en Hamburg naar Rotterdam, waarbij mensen, in teamverband, een sportieve prestatie leveren om op die manier geld op te halen voor mensen met kanker. Ook wel een avontuur voor het leven genoemd. Dat blijkt overigens ook uit het motto van de Roparun, wat al jaren is: “Leven toevoegen aan de dagen, waar vaak geen dagen meer kunnen worden toegevoegd aan het leven”.

Team Biga Bliksem bestaat uit acht lopers die dus ieder, in circa 48 uur, gemiddeld zo’n 65 kilometer lopen, oftewel meer dan 1½ marathon. Daarnaast bestaat het team uit vijf fietsers en nog een aantal mensen in de begeleiding. Denk hierbij aan chauffeurs, verzorgers, cateraars en wegkapiteins. Het totale team Biga Bliksem bestaat uit 25 personen.

Naast de sportieve inspanning, moet er ook een inspanning geleverd worden om geld op te halen voor het goede doel. Teams doen dit door het organiseren van allerlei acties en het zoeken naar sponsors. Ook zijn de leden van een team verplicht Roparun loten te verkopen, waarvan de opbrengst ten goede komt aan het doel. De afgelopen 24 edities van de Roparun is al meer dan 67 miljoen euro opgehaald voor zorg voor mensen met kanker.

Om zo veel mogelijk geld op te halen voor het goede doel heeft team Biga Bliksem bedrijven, instellingen en familie, vrienden en collega’s benaderd met het verzoek tot sponsoring. Daarnaast organiseerde het team een wijnverkoop en verkochten zij loten. De Roparun 2015 vond plaats van 23 mei tot en met 25 mei.

De eerste Roparundeelname heeft het team besmet met het Roparunvirus. Dit heeft ertoe geleid dat medio 2015 Team Biga Bliksem zich heeft opgegeven voor de Roparun editie 2016. Deze zal worden gehouden van 14 tot en met 16 mei. Dit is de 25e editie van de Roparun. Om ook in 2016 met het team zo veel mogelijk geld te doneren voor het goede doel heeft er eind 2015 een zeer succesvolle veiling en bingo-avond plaatsgevonden. Alle veilingitems en bingoprijzen zijn gedoneerd door bedrijven, winkels, schrijvers, caberatiers etc. Verder verkoopt het team wederom wijn en loten.

9. Medezeggenschap - De Ondernemingsraad blikt terug

De Ondernemingsraad heeft in 2015 advies dan wel instemming gegeven over:

- overdracht aandelen Biga Groep;
- het vervallen van en de toevoeging van functies;
- aanvulling cao Biga Groep (heeft uiteindelijk geen doorgang gehad);
- inzet werkgestraften;
- collectief verlof 2016.

De VGWM-commissie heeft in 2015 een toetsende rol gehad inzake het VGWM-beleid.

Het jaar 2015 stond voor de OR geheel in het teken van de adviesaanvraag voor de overdracht van de aandelen aan de deelnemende Gemeenten. Zo is er binnen de OR een toetsingscommissie opgesteld, die alle ontwikkelingen met betrekking tot deze adviesaanvraag, in samenwerking met een extern adviseur, nauwkeurig heeft bestudeerd.

Ook heeft deze commissie ervoor gezorgd dat de zittingsduur van de OR officieel met één jaar verlengd is tot 1 januari 2017. Op deze manier kan de OR mee laveren met de strategie van de aandeelhouders; het jaar 2016 zien als een overgangsjaar. Het jaar waarin de nieuwe aandeelhouders van plan zijn eventuele nieuwe strategieën uit te zetten.

De OR heeft het afgelopen jaar met meerdere betrokken partijen om de tafel gezeten om de toekomstvisie van Biga Groep te onderzoeken. Mede dankzij dat alle neuzen dezelfde kant op stonden en alle betrokken partijen een goede intentie hadden, was de OR zeer verheugd dat zij een positief advies heeft kunnen afgeven.

Met het oog op het uiteenzetten van een goede toekomststrategie voor Biga Groep zal de OR betrokken blijven en de goede samenwerking met Directie en MT voortzetten.

In 2016 zullen er verkiezingen worden georganiseerd.

10. Vooruitblik op 2016

Organisatie
Zoals in het voorwoord reeds is aangegeven is in 2015 duidelijk geworden dat de vijf GR gemeenten de aandelen van Biga Groep zullen overnemen per 1 januari 2016. De intentie hierbij is de samenwerking tussen Biga Groep, GR RWDI en andere samenwerkingspartners te versterken, zodat de uitvoering van de taken, voortvloeiend uit de WSW en uit de Participatiewet, efficiënt opgepakt gaan worden in de regio.

Biga Groep zal zich daarbij profileren als een "Social Enterprise", waarbij voortbordurend op het huidige succes met de WSW populatie, gepaste arbeid aan medewerkers met een indicatie Banenafspraak wordt geboden. Daarnaast kunnen ook andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden bediend waardoor zij een betere kans van slagen hebben op de arbeidsmarkt. Een kritische succesfactor hierbij is dat het preferred suppliership met de vijf GR gemeenten wordt gehandhaafd. In 2016 zal dan ook de constructie waarbinnen Biga Groep haar werkzaamheden uitvoert voor de vijf GR gemeenten nader worden overwogen.

Beleid
Biga Groep heeft de volgende speerpunten in haar beleid geformuleerd voor 2016 en verder:

Het aannemen van mensen met een indicatie banenafspraak ter vervanging van de uitstroom SW-medewerkers.
Sinds 1 januari 2015 is er geen nieuwe instroom van medewerkers met een indicatie voor de sociale werkvoorziening meer bij Biga Groep. Uitstroom vindt nog wel plaats. Het is de intentie van Biga Groep om het werk dat gegund wordt aan Biga Groep uit te voeren met de huidige SW-medewerkers, maar ook nieuwe medewerkers aan te nemen ter vervanging van de uitstroom. Uitgangspunt hierbij is dat dit medewerkers zijn die een indicatie banenafspraak van het UWV hebben gekregen of op andere wijze een aantoonbare achterstand op de arbeidsmarkt hebben. Bekeken moet worden hoe de verdeling van arbeidsplaatsen ingevuld zal kunnen worden om voldoende nieuwe instroom op te kunnen blijven vangen en ook doorstroom te kunnen realiseren.

Het (tijdelijk) aannemen van mensen met een indicatie banenafspraak en detacheren en begeleiden bij reguliere werkgevers.
Biga Groep heeft de intentie om medewerkers met een indicatie banenafspraak aan te nemen en vervolgens te detacheren naar een reguliere werkgever. Hierbij is het streven om de begeleidingskosten zoveel mogelijk dekkend te laten zijn door het detacheringstarief. Deze constructie is vooral bestemd om werkgevers te ontzorgen. Het uitgangspunt moet wel zijn dat de betreffende medewerker binnen een bepaalde termijn in dienst kan treden bij betreffende werkgever. Ook organisaties die "formatie gestuurd" zijn, kunnen middels deze constructie ontzorgd worden.

Het bieden van arbeidsovereenkomsten aan mensen met een indicatie "Nieuw Beschut"
Met ingang van 1 januari 2015 kunnen mensen ook een indicatie "Nieuw Beschut" ontvangen van het UWV. Deze indicatie wordt afgegeven als "van een werkgever redelijkerwijs niet verwacht mag worden om betreffende cliënt in dienst te nemen". Biga Groep heeft jarenlange ervaring met het bieden van werkplekken en begeleiding, specifiek voor deze doelgroep en ziet hierin, al dan niet in combinatie met andere doelgroepen, mogelijkheden.

Het bieden van plekken voor arbeidsmatige dagbesteding:
Biga Groep heeft inmiddels de gunning ontvangen van de gemeente Zeist voor het bieden van arbeidsmatige dagbesteding en ziet hierin mogelijkheden juist in combinatie met de andere doelgroepen.

Het blijven vormgeven aan een effectieve werkgeversbenadering
Werkgevers zijn in toenemende mate bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsplaats te gunnen. Werkgevers zien Biga Groep hiervoor als een natuurlijke partner omdat Biga Groep ook als een bedrijf is georganiseerd en opereert. Het is dan ook belangrijk dat Biga Groep lokaal een vertrouwd gezicht krijgt en behoudt. Dat wil Biga Groep bewerkstelligen door ook in 2016 in te zetten op een goed werkend zakelijk bedrijfsnetwerk in de regio door o.a.:

- het actief deelnemen aan (lokale) netwerkbijeenkomsten en actief lid zijn van bedrijvenkringen en businessclubs;
- het actief benaderen van de pers;
- structurele acquisitie om leads te genereren middels mailings, telefonische acties en bezoekacties. het organiseren van klantevenementen zoals een barbecue en andere klantbijeenkomsten;
- -het verder ontwikkelen en uitbouwen van B-Connect, ons regionaal arbeidsmarktplatform dat mensen en organisaties met elkaar verbindt. B-Connect heeft als doel gezamenlijk de

arbeidsparticipatie in de regio te vergroten voor mensen die een zetje in de rug nodig hebben om aan werk te komen en werk te behouden.

Overige re-integratiediensten en jobcoaching
De dienstverlening van Biga Groep kan zich verder uitbreiden richting re-integratie. Biga Groep heeft in de afgelopen jaren veel ervaring opgedaan met het uitvoeren van diverse re-integratietrajecten voor mensen met een (flinke) afstand tot de arbeidsmarkt: inburgeringstrajecten, alfabetiseringstrajecten, trainingen op het gebied van VCA en heftruck voor anders-/mindertaligen en het arbeidsfit maken of trainen van werknemersvaardigheden in de praktijk. Daarnaast is Biga Groep ook een erkend jobcoachorganisatie.

Project “klanten in beeld”
Met de komst van de Participatiewet is er geen instroom meer van mensen met een indicatie voor de sociale werkvoorziening bij Biga Groep. Tevens loopt de nieuwe instroom vanuit de Participatiewet nog niet heel erg vlot. Hierdoor heeft de organisatie behoorlijk wat vacatures in de Groen en Schoonmaak.

Tegelijkertijd zijn er in onze regio zo’n 2.000 mensen die een WWB-uitkering ontvangen en waarvan niet in alle gevallen duidelijk is of en hoe deze mensen zouden kunnen participeren. Samen met de Regionale Sociale Dienst (RSD) wil Biga Groep deze mensen in 2016 gaan spreken om de “Klant in Beeld” te krijgen. We hopen op deze manier duidelijkheid te krijgen over de mogelijkheden van deze klanten en mensen perspectief te bieden op een betaalde baan bij Biga Groep of in een ander traject.

Het project zal in april 2016 starten, maar de voorbereidingen zijn al in volle gang. Vanuit Biga Groep zullen een aantal medewerkers hieraan deelnemen. Om een goede uitvoering te kunnen geven aan het project zullen zij, samen met collega’s van de RSD, een aantal trainingen doorlopen en wordt het projectplan opgesteld.

De gesprekken met de ruim 2.000 klanten gaan gehouden worden bij zowel de RSD als Biga Groep.

In 2016 zal Biga Groep verdere afspraken maken met de gemeenten, de RDWI en met de samenwerkingspartners in de arbeidsmarkregio. Daarbij zal helpen dat er inzicht komt in hoeverre deze initiatieven invloed gaan hebben op het maatschappelijk en financieel rendement. Dat een toename van de arbeidsparticipatie voordeel oplevert staat in ieder geval vast. Biga Groep heeft eind 2015 onderzoek uit laten voeren om dit inzichtelijk te maken en is van mening dat zij voor onze regio daarin een belangrijke rol kan gaan spelen.

Bijlagen

Bijlage 1 Opleidingen 2015 in cijfers

Opleidingen die in 2015 zijn gestart	Aantal deelnemers
BHV Herhaling	22
Budgettraining 1	6
Gebarentaal training	9
Gebarentaal workshop 1	10
Gebarentaal workshop 2	11
Gebarentaal workshop 3	9
Groen: Bladblazen	6
Groen: Bosmaaien Groep 1	6
Groen: Bosmaaien groep 2	6
Groen: Gewasbescherming (spuitlicentie)	2
Groen: Haagknippen Groep 1	9
Groen: Plantenkennis groep 1	11
Groen: Plantenkennis groep 2	9
Het Nieuwe Rijden	43
Levensreddend Handelen	9
Levensreddend handelen (SEH) herhaling	27
Microvezelsysteem Basis	10
Motorpallettruck	4
Psychische handicaps (basis)	9
Psycho Fysieke training	7
Reachtruckopleiding	7
Social Media	5
VCA Basis groep 1	9
VCA Basis groep 3 TD	3
VCA Onderhoud Groep 1	12
VCA Onderhoud groep 2	11
VCA-VOL	4
Veilig werken met hoogwerkers	9
Vloerenonderhoud (basis)	15
Vloerenonderhoud (vervolg)	9
Basiskennis Boekhouden en Calculatie	1
DKS Schoonmaak	1
De werkgever als klant (SBCM)	2
Debiteurenbeheer in Incasso (MKB Cursus & Training)	8
Herinstructie NEN 3140	1
ISO 9001 in één dag (NEN)	1
Keurmeester Ladders, Trappen en Rolsteigers NEN 2484	3
Keurmeester Landbouw-, tuin- en parkmachines	2
Loonbalans CompetentSYS	2
SBCM - overname werkprocessen	2
SBCM financiële waardebepaling functiecreatie	1
VCA leidinggevenden	3
Workshop Wet Werk en Zekerheid	2
Totaal	**338**

Bijlage 2 Ziekteverzuim 2015 in cijfers

Verzuimpercentage

WSW cao		Biga cao		Totaal	
Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief Zwangerschap	Exclusief zwangerschap
6,3%	6,3%	4,8%	4,8%	6,1%	6,1%

Verzuimpercentage naar leeftijd

	WSW cao		Biga cao		Totaal	
	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief Zwangerschap	Exclusief zwangerschap
< 25 jr	3,4%	3,4%	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%
25 t/m 34 jr	3,8%	3,8%	0,4%	0,4%	3,4%	3,4%
35 t/m 44 jr	4,9%	4,9%	0,9%	0,9%	4,4%	4,4%
45 t/m 54 jr	8,5%	8,5%	3,5%	3,5%	7,8%	7,8%
>= 55 jr	6,7%	6,7%	11,3%	11,3%	7,3%	7,3%

Verzuimpercentage naar geslacht

	WSW cao		Biga cao		Totaal	
	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief Zwangerschap	Exclusief zwangerschap
Man	5,8%	5,8%	5,4%	5,4%	5,7%	5,7%
Vrouw	8,5%	8,5%	1,9%	1,9%	7,6%	7,6%

Verdeling van type klachten

	WSW cao	Biga cao	Totaal
Energetische beperkingen	38,5%	47,3%	39,4%
Statische houdingen	15,5%	3,2%	27,5%
Persoonlijk functioneren	6,0%	6,0%	6,0%
Dynamische handelingen	9,5%	35,3%	12,3%
Sociaal functioneren	0,3%	1,4%	0,4%
Onbekend	30,1%	6,7%	27,5%

Energetische beperkingen: beperkt op het gebied van vermoeidheid, concentratie, energie, lusteloosheid.

Statische houdingen: beperkt op het gebied van zitten, staan, geknield of gehurkt actief zijn, gebogen actief zijn, boven schouderhoogte actief zijn, afwisseling van houding.

Persoonlijk functioneren: beperkt op het gebied van aandacht, verdelen van aandacht, herinneren, inzicht in eigen kunnen, doelmatig handelen, zelfstandig handelen, handelingstempo.

Sociaal functioneren: beperkt op het gebied van horen, zien, spreken, schrijven, lezen, gevoelens uiten, omgaan met conflicten en samenwerken met anderen.

Gemiddelde meldingsfrequentie

	WSW cao		Biga cao		Totaal	
	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief Zwangerschap	Exclusief zwangerschap
Meldingsfreq.	1.54	1.54	0,82	0,82	1.45	1,45

Meldingsfrequentie medewerkers

	WSW cao	Biga cao	Totaal
0 x ziek gemeld	36%	58%	39%
1-3 x ziek gemeld	53%	42%	51%
4-6 x ziek gemeld	10%	0%	8%
7-9 x ziek gemeld	2%	0%	1%
> 9 x ziek gemeld	0%	0%	0%

Gemiddelde verzuimduur

	WSW cao		Biga cao		Totaal	
	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief zwangerschap	Exclusief zwangerschap	Inclusief Zwangerschap	Exclusief zwangerschap
Verzuimduur	20,3	20,3	31,7	31,7	20,1	20,1

Bijlage 3 Bedrijfsmaatschappelijk Werk 2015 in cijfers

Activiteiten Bedrijfsmaatschappelijk Werk	2013	2014
Aantal medewerkers gesproken	34	32
Aantal gesprekken per medewerker: 1	27	20
Aantal gesprekken per medewerker: 2	4	20
Aantal gesprekken per medewerker: 3	3	6
Aantal gesprekken per medewerker: < 3	0	2
Aantal verwijzingen naar Algemeen Maatschappelijk Werk	8	6
Aantal verwijzingen naar MEE	1	2
Aantal verwijzingen overig (psycholoog, huisarts, GGZ etc.)	1	8
Consult aan P&O / leidinggevende	2	1
Gedeclareerd aantal uren	44	50

Activiteiten Bedrijfsmaatschappelijk Werk	2015
Aantal afspraken met of over medewerkers	69
Voor de 1e keer en eenmalig gezien	19
Verwijzing sociaal team	10
Verwijzing huisarts	10
Verwijzing P&O Biga	3
Verwijzing Bureau Schuldregeling	3
Verwijzing naar eigen begeleiders	9
Verwijzing naar AMW	2
Verwijzing naar Sociaal Raadslieden / Humanitas etc.	8
Gedeclareerd aantal uren	69