



RWA/Amfors heeft een goed vervolg kunnen geven aan de mooie start van het eerste kwartaal. Dit geldt voor zowel het maatschappelijke als het financiële resultaat. COVID-19 blijft aanwezig, maar lijkt steeds meer naar de achtergrond te verdwijnen. Dit zien we onder meer terug in het aantal gedetacheerde medewerkers dat weer bij hun inlenende bedrijf terecht kan. Door ons zoveel mogelijk aan de maatregelen te houden kunnen we blijven doorwerken.

Eind juni heeft het RWA Bestuur de Meerjarenbegroting 2022 – 2025 definitief vastgesteld. Vanuit de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten is geen zienswijze op deze begroting afgegeven. Wel waren er veel complimenten voor de maatschappelijke en financiële resultaten van de organisatie en de wijze waarop Amfors zich tijdens de COVID-19 uitbraak staande heeft weten te houden.

Vanuit een aantal van de deelnemende gemeenten signaleren wij een toenemende interesse voor de mogelijkheden die Amfors kan bieden inzake trajecten voor nieuwe doelgroepen uit de Participatiewet. De gesprekken hierover lopen en worden na de zomer voortgezet. Dan zal, samen met het resultaat van het lopende onderzoek van het Werkbedrijf (door TNO) naar knelpunten in de arbeidsmarkttoeleiding in de regio, verder worden gekeken naar de mogelijkheid om dergelijke trajecten aan te bieden.

Maatschappelijk

Ontwikkeling en thema's

De centrale doelstelling voor 2021 is het bieden van een duurzame passende werkplek aan de Sw-medewerkers van RWA/Amfors. Hierbij ligt de focus op een drietal centrale thema's: Vitaliteit, Innovatie en Duurzaamheid. In het kader van het bevorderen van de vitaliteit is in het tweede kwartaal een uitvraag onder medewerkers gedaan binnen Cleanfors met de vraag hoe men in de schoonmaaksector gezond en met plezier aan het werk kan blijven. Inzake Innovatie lopen de voorbereidingen van de realisatie van het fysieke leer- en innovatiecentrum van het Inclusive Fieldlab volop door. Daarnaast is het Fieldlab bezig met een zoektocht naar passende rug-ondersteuning bij tilwerkzaamheden. Inzake Duurzaamheid zijn de resultaten op de CO2 Prestatieladder over 2020 door het managementteam besproken en is een nieuw ambitieuzer doel voor 2022 vastgesteld (ruim 50% reductie t.o.v. 2018).

Passende werkplek

Wij ontwikkelen, stimuleren en ondersteunen onze Sw-medewerkers naar een zo regulier mogelijke positie op de arbeidsmarkt rekening houdend met mogelijkheden en beperkingen. Verwachting is dat de nadruk op een passende werkplek de komende jaren steeds vaker zal resulteren in het handhaven van de huidige werkplek. Stappen op de werkladder zullen minder vaak gezet kunnen worden, als gevolg van de vergrijzing en toename van de beperking van de Sw-medewerker.

Werkkladder treden	Gerealiseerd 31-12-2020	Resultaat 2021				Begroting 31-12-2021	Landelijk gemiddelde (Cedris, 2019)
		Q1 31-03-'21	Q2 30-06-'21	Q3 30-09-'21	Q4 31-12-'21		
Begeleid werken	5%	4%	5%			5%	6%
Individuele detachering	18%	17%	17%			19%	17%
Groepsdetachering	13%	14%	13%			12%	19%
Werken op locatie	29%	29%	29%			30%	18%
Beschermd/Intern	35%	36%	36%			34%	40%
SE totaal	832	822	805			792	



Figuur 2: Ontwikkeling op de werkladder

Ten opzichte van andere Sw-bedrijven kent Amfors met bedrijven als Cleanfors en Eemfors een groot aandeel Werken op Locatie. Dit verklaart het afwijkende percentage ten opzichte van de branche.

Werkladder treden	Gerealiseerd 31-12-2020	Resultaat 2021				Begroting 31-12-2021	Landelijk gemiddelde (Cedris, 2019)
		Q1 31-03-'21	Q2 30-06-'21	Q3 30-09-'21	Q4 31-12-'21		
Extern geplaatst	36%	35%	35%			36%	42%
Werken op locatie	29%	29%	29%			30%	18%
Beschermd/Intern	35%	36%	36%			34%	40%
SE totaal	832	822	805			792	

Figuur 3: Verdeling binnen – buiten

Vitaliteit

De stagiaires Voeding & Diëtik hebben hun scriptie met succes afgerond. Zij komen in het najaar terug voor enkele vervolg sessies op de door hen ontworpen workshops 'Verstandig met Voeding'. Hiermee krijgen zoveel mogelijk medewerkers van Amfors de kans om te leren over gezonde voeding en hoe zij hiermee invloed hebben op hun gezondheid.

Bij Cleanfors is een actieonderzoek uitgevoerd, waarbij de focus lag op vitaliteit en werkplezier. Hoe blijven de ouder wordende medewerkers in de schoonmaaksector gezond en met plezier aan het werk? In totaal is met ruim de helft van de medewerkers gesproken, op de acht grootste locaties van Cleanfors. Dankzij deze gesprekken is per locatie duidelijk geworden welke thema's belangrijk zijn. De rode draad is dat medewerkers tevreden zijn over hun werkplek, dat de teams groot genoeg moeten blijven en dat regelmatige pauzes extra belangrijk worden als de gezondheidsproblemen toenemen. Op twee locaties zijn al concrete acties ingezet, namelijk leefstijlworkshops voor Cleanfors-medewerkers werkzaam bij de Gemeente Leusden en de Voedingsworkshops van de diëtistes bij de Gemeente Amersfoort.

De balans tussen werk en privé is ook belangrijk voor de benodigde vitaliteit. Amfors stimuleert haar medewerkers om zomervakantie op te nemen, bijvoorbeeld via posters. Tot slot is de cursus 'Fluitend naar je werk' over werkplezier opnieuw uitgevoerd, uiteraard coronaproof met een kleine groep en aangepaste oefeningen.



Innovatie

Bij Amfors staan innovatie en ergonomie hoog in het vaandel. Wij streven er naar dat werkzaamheden zo licht en toegankelijk mogelijk zijn voor onze medewerkers. Toch is het door de aard van het werk onvermijdelijk dat men af en toe een verkeerde buk- of tilbeweging maakt. Om juist dan extra ondersteuning te bieden zoeken wij naar innovatieve en nieuwe oplossingen.

Sinds enkele jaren kunnen onze medewerkers in de pakketsortering gebruik maken van Exoskeletten. Een Exoskelet maakt het werk lichter en leuker. Toch is gebleken dat een Exoskelet niet voor iedereen of elke werksoort een uitkomst is. Het type dat wij inzetten binnen onze bedrijven is vooral geschikt voor statische werkzaamheden met veel buk- en tilwerk. In de schoonmaak en onze groenvoorziening werken mensen zelden op één plek. Dat vraagt dus om andere oplossingen. Via uitgebreid marktonderzoek kijken wij naar andere soorten Exoskeletten, maar ook naar minder technische oplossingen. Een voorbeeld hiervan is de brace. Begin deze zomer starten wij een test met rugbraces.



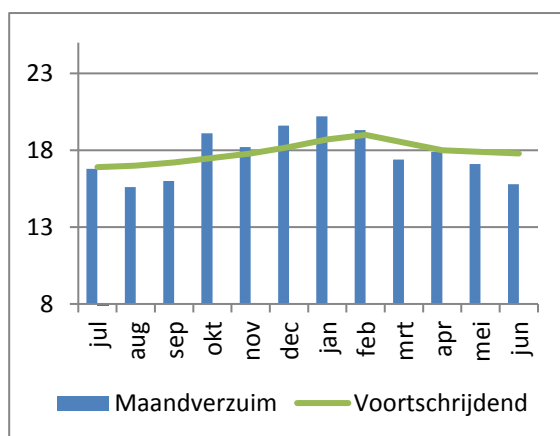
Hoewel een brace het werk niet verlicht, zoals een Exoskelet dat doet, lijkt het een toegankelijke en minder technische manier om fysieke belasting tijdens werk te verlagen. De brace biedt stabiliteit in de onderrug en voorkomt verkeerde buk- of tilbewegingen. Dit, in combinatie met constante aandacht voor ergonomie, helpt om rugklachten te voorkomen. Zo draagt deze innovatie bij aan de vitaliteit van onze medewerkers. De pilot start bij Metafors. Afhankelijk van de resultaten van de pilot testen wij de brace ook binnen onze andere bedrijven en bij verschillende werkzaamheden. Op die manier blijven wij samen met onze medewerkers innoveren.

Duurzaamheid

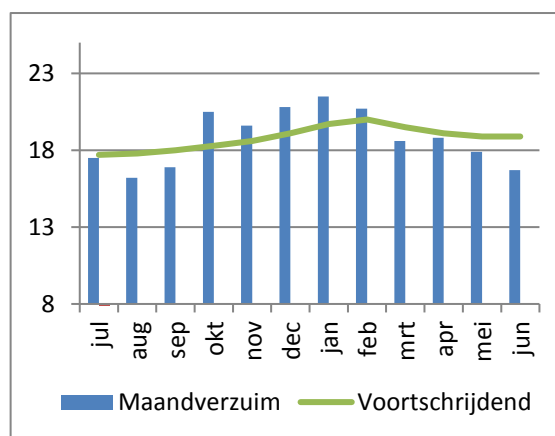
Sinds 2018 neemt Amfors deel aan de CO2 prestatieladder. Doelstelling is om de voetdruk van de organisatie kleiner te maken. Destijds is daarvoor een doelstelling vastgelegd om in 2022 onze CO2 uitstoot met 45 procent te verminderen van 2071 ton naar 1139 ton. De resultaten tot en met de eerste helft van 2021 zijn dermate positief, dat de ambitie om in 2022 45% reductie te bereiken door de directie is opgehoogd naar iets meer dan 50%, zodat de nieuwe target op 999 ton CO2 uitstoot in 2022 uitkomt. De grootste uitstoot binnen Amfors betreft de elektriciteit, de bedrijfswagens en het materieel. Meer dan 1000 ton minder CO2 is vergelijkbaar met 7000 vluchten van Amsterdam naar Parijs of 3000 keer de aarde rondfietsen op een elektrische fiets. Om de doelstelling te bereiken wordt, naast de maatregelen op de grootste CO2 veroorzakers, vooral ook ingestoken op de bewustwording bij medewerkers. Met posters, via workshops als “zuinig rijden met mijn auto” en door elkaar aan te spreken op duurzaam gedrag.

Verzuim

In juni lag het maandverzuim op bij RWA/Amfors op 15,8%. Dit voor de zomermaanden relatief hoge percentage valt voor een groot deel toe te schrijven aan het langzame herstel van COVID-19 patiënten. Het voortschrijdend verzuimpercentage van RWA/Amfors daalt aan het eind van het tweede kwartaal van 2021 naar 17,8%. Hiermee lijkt de daling naar het reguliere niveau en daarmee het branchegemiddelde zich door te zetten. Hiermee volgt het verzuim binnen RWA/Amfors nog steeds de trend zoals die zich in de hele sector manifesteert.



Figuur 4: Verzuim RWA/Amfors



Figuur 5: Verzuim Sw-medewerkers

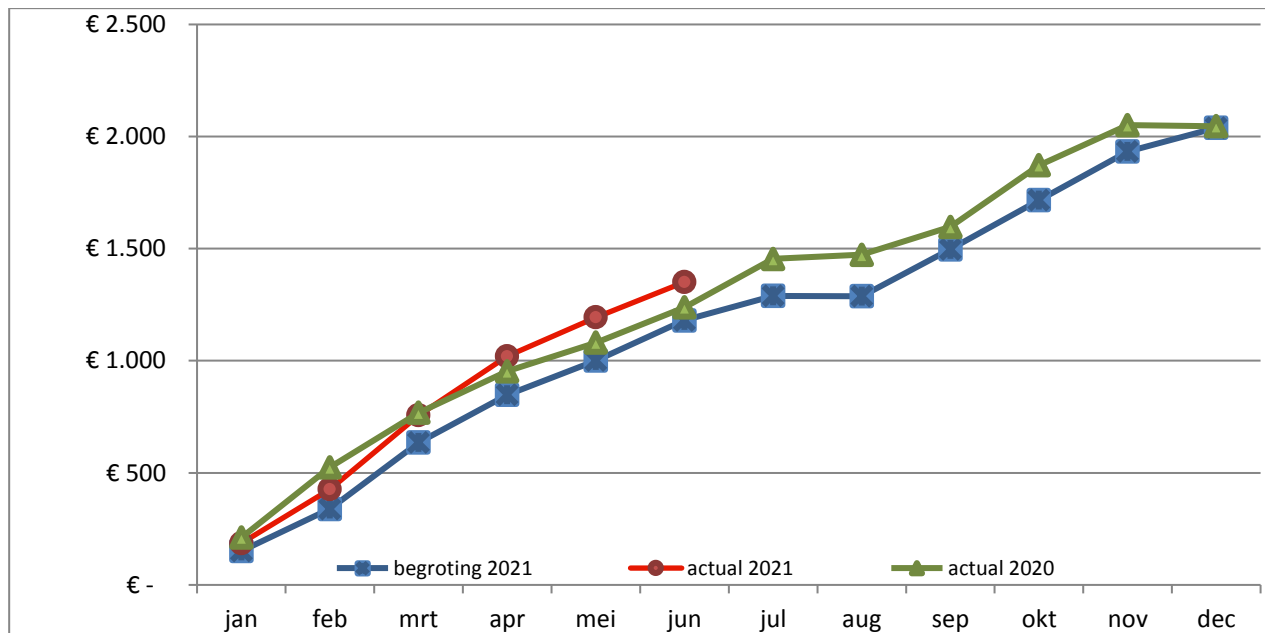
Uit informatie van de bedrijfsarts begrijpen wij wel dat het herstel, mede gezien de vaak al kwetsbare gezondheid, een kwestie van een lange adem zal zijn. Medewerkers herstellen langzamer. Mede vanuit deze ervaring communiceert de organisatie herhaaldelijk over het belang van vaccineren. Ondanks de recente versoepelingen handhaven wij de basis maatregelen inzake hygiëne, afstand houden en thuis blijven en testen bij klachten.



Financieel

Amfors

Amfors heeft tot en met het tweede kwartaal een operationeel resultaat gerealiseerd van € 1.351.000. Als gevolg van een hogere omzet en lagere kosten ligt dit circa € 170.000 voor op begroting. Nagenoeg alle bedrijfsonderdelen deden het onder de bijzondere omstandigheden goed. Alleen Werksupport merkt ook in het tweede kwartaal nog de gevolgen van de COVID-19 crisis in een lager aantal detacheringen dan begroot. Wel zien wij hier een verbetering ten opzichte van het eerste kwartaal. Doordat de betreffende medewerkers elders binnen Amfors werden ingezet konden de kosten van inhuur worden beperkt.



Figuur 6: Voorlopig operationeel resultaat Amfors (x € 1000,-)

RWA

De RWA begroting laat voor 2021 een subsidieresultaat zien van € 5,4 miljoen negatief.

De kosten tot en met juni liggen circa € 250.000,- lager dan begroot. Uit de Meicirculaire valt op te maken dat de Rijksbijdrage voor RWA € 800.000,- gunstiger uitvalt dan begroot. Een hogere landelijke uitstroom en een compensatie op de gestegen werkgeverslasten is de belangrijkste oorzaak hiervan.

Prognose

Op grond van het Amfors resultaat en het RWA resultaat over het eerste half jaar van 2021 verwachten wij dat de gemeentelijke bijdrage over heel 2021 ruim € 1 miljoen lager zal uitvallen dan begroot. Dit als gevolg van het hogere operationeel resultaat bij Amfors en de hogere bijdrage Rijkssubsidie zoals gemeld in de Meicirculaire.



Nieuws uit de praktijk

Zomerattentie

Ondanks de versoepelingen op de COVID-19 maatregelen bleek het met het oog op de huidige ontwikkelingen helaas nog te vroeg om de gebruikelijke zomerbijeenkomst te organiseren. In plaats daarvan werden alle medewerkers verrast met een zomerattentie. Een leuke pet en zonnebrand in een duurzaam herbruikbaar zakje met een vrolijke kaart.

In het kader van de aandacht voor vitaliteit is de boodschap dat de balans tussen werk en vrije tijd belangrijk is. Zuinig zijn op je lijf. Jezelf beschermen tegen te felle zon hoort daar ook bij.



Op de fiets naar het werk



Op 15 juni werden alle fietsers bij de Uraniumweg verrast met muziek, vlaggetjes en ballonnen. In het kader van het centrale thema Vitaliteit is Amfors blij dat er zoveel collega's op de fiets naar het werk komen. Met fietsen blijf je fit en het is goed voor het milieu. Bovendien besparen medewerkers zo ook reiskosten uit. Dat meer mensen van de fiets gebruik maken zien we ook aan de aanvragen voor de fietsregeling. Speciaal voor onze medewerkers is een regeling getroffen, waarbij Amfors de aanschaf voorschiet, zodat ook mensen met een lager inkomen gebruik kunnen maken van de fietsregeling.

Alle fietsende medewerkers gingen die dag trots op de foto en kregen een mooie zadelbeschermer als herinnering.

Vitaal Verhaal

Sinds kort publiceren we op ons intranet een serie vitale verhalen. Hierin vertellen collega's hoe zij bijdragen aan de centrale thema's Vitaliteit, Innovatie en Duurzaamheid. In het meest recente vitale verhaal vertellen collega's van het Productiebedrijf over onze nieuwe kruidentuin. Sinds kort groeit er namelijk van alles op het binnenterrein van Amfors. Tomaten, groene pepers, paprika, sla, rucola, ui,



Marokkaanse munt en andere kruiden. In het voorjaar hebben de collega's van Eemfors deze kruidentuin aangelegd. Dit idee kwam voort uit gesprekken met medewerkers over ideeën hoe Amfors invulling kan geven aan het thema Vitaliteit. Een belangrijk aspect hierbij is gezonde voeding. In het kader van gezonde voeding en het aanpassen van het aanbod in ons bedrijfsrestaurant vonden diverse medewerkers een eigen kruidentuin daar wel bij passen. De medewerkers van het Productiebedrijf helpen mee met het onderhouden van de kruidentuin en vullen deze zelfs aan met nieuwe gewassen. Zij plukken dan zelf ook de oogst om deze toe te voegen aan hun lunch.

