



KWARTAALBERICHT RWA/AMFORS

JUL – SEP 2021

RWA/Amfors heeft een goed vervolg kunnen geven aan de mooie start van het eerste halfjaar van 2021. Dit geldt voor zowel het maatschappelijke als het financiële resultaat. COVID-19 blijft aanwezig, maar verdwijnt steeds meer naar de achtergrond. Steeds meer gedetacheerde medewerkers kunnen weer bij hun bedrijf terecht. Gezien de kwetsbaarheid van de Sw-medewerkers kiest Amfors ervoor om de COVID-19 maatregelen zoals ze aan het begin van de uitbraak zijn genomen te handhaven. We blijven zoveel mogelijk 1,5 meter afstand houden, we benadrukken het belang van de hygiënemaatregelen en als iemand klachten heeft blijft hij of zij thuis en laat zich testen. Daarnaast blijft ons restaurant gesloten om ter plaatse iets te eten. Afhalen kan wel.

Amfors is in gesprek met een aantal van de deelnemende gemeenten over de mogelijkheden van het aanbieden van trajecten aan inwoners uit de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet. Binnenkort verwachten wij de uitkomsten van het onderzoek van het Werkbedrijf (door TNO) naar knelpunten in de arbeidsmarkttoeleiding in de regio en de mogelijkheden die Amfors heeft bij het oplossen hiervan.

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 de drie centrale thema's: Vitaliteit, Innovatie en Duurzaamheid zoals deze ook zijn vastgesteld in de RWA Meerjarenbegroting.

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.

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		
Begeleid werken	5%	4%	5%	4%		5%	6%
Individuele detachering	18%	17%	17%	16%		19%	17%
Groepsdetachering	13%	14%	13%	14%		12%	19%
Werken op locatie	29%	29%	29%	30%		30%	18%
Beschermd/Intern	35%	36%	36%	36%		34%	40%
SE totaal	832	822	805	796		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.

De daling in individuele detacheringen kan volledig op het conto van de COVID-19 uitbraak worden geschreven. Medewerkers konden niet bij hun detacheringen terecht omdat deze gedurende langere tijd de deuren gesloten hielden. Inmiddels is hier al wel een kentering naar het normaal zichtbaar.



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		
Extern geplaatst	36%	35%	35%	34		36%	42%
Werken op locatie	29%	29%	29%	30		30%	18%
Beschermd/Intern	35%	36%	36%	36		34%	40%
SE totaal	832	822	805	796		792	

Figuur 3: Verdeling binnen – buiten

Vitaliteit

In het bedrijfsrestaurant zetten we continu stappen richting een gezonder assortiment. Vanaf augustus is het daarom niet meer mogelijk om warme vette snacks te kopen in de kleine pauzes. Als vervanging is het mogelijk om broodjes gezond en tosti's te bestellen. Hier maken de medewerkers graag gebruik van. Bovendien zijn in de koffieautomaten de suikerinstellingen aangepast. De standaard hoeveelheid suiker is verlaagd van 4 gram naar 2 gram. Dit betekent een half suikerklontje in plaats van een heel suikerklontje. Hierdoor krijgen we onbewust minder suiker binnen.

In september starten er leefstijlworkshops bij de groepsdetachering PostNL. Vanuit het eerdere actieonderzoek bleek er op deze locatie een leerbehoefte rondom de onderwerpen energiebalans, mentale ontspanning en gezond ouder worden. Amfors vindt het belangrijk om de medewerkers op deze belangrijke en fysiek zware functies te ondersteunen. Om de impact van deze workshops te vergroten, betrekken we de thuissituatie door middel van twee online webinars. Hierin nemen we familieleden, woon- en ambulante begeleiders mee in het onderwerp gezonde leefstijl. We maken samen een effectief leefstijlplan en moedigen aan om het geleerde thuis voort te zetten. Zo hopen we dat onze medewerkers thuis de benodigde ondersteuning blijven krijgen om gezond ouder te worden. Begin 2022 wordt dit traject afgerond.

Uitnodiging!

Wil jij...

- energie hebben tijdens je vrije middag?
- je werk beter volhouden?
- je hobby's weer oppakken?
- gezond ouder worden?

Doe mee! En ontdek hoe jij meer uit je dag kunt halen.

Amfors is goed bezig!

Samen kiezen we steeds vaker voor...

En we kiezen minder voor...

frisdrank
vette snacks
appelkoekeken
wit brood

Zo zorgen wij goed voor onszelf!

Je merkt dat Amfors mindert met de vette snacks. Met elkaar willen we een gezond bedrijf zijn. In de lunchpauze blijft er een warme snack te koop.

Vandaag is tosti-dag!

€1,00
Actie!

Een tosti is lekker warm en een gezondere keus!
dan een vette warme snack.

- ✓ Bruine boterhammen
- ✓ Minder verzadigd vet
- ✓ Meer eiwitten
- ✓ Goede energie voor je werkdag



Innovatie

Het derde kwartaal van 2021 wordt gekenmerkt door een aantal hoogtepunten binnen het Amfors Inclusive Fieldlab. Zo is gestart met de verbouwing van één van de productiehallen waar het leer- en innovatiecentrum van het Amfors Inclusive Fieldlab wordt gerealiseerd. Deze hal biedt de mogelijkheid tot opschaling van verschillende projecten, waardoor meer (Sw-)medewerkers met innovatieve oplossingen kunnen werken. Hiernaast fungeert de hal als demonstratie- en ontvangstruimte van samenwerkingspartners en geïnteresseerde werkgevers. Een ander hoogtepunt van Q3 2021 is de toekenning van de aangevraagde ERASMUS+ subsidie, in samenwerking met onze Franse partner AMIPI. Het samenwerkings- en kennisdelingsproject waar wij de subsidie samen voor hebben aangevraagd zal in 2022 van start gaan nu het positieve bericht van honorering binnen is. Meer informatie over de precieze invulling van dit project volgt.

Onze medewerkers vormen binnen Amfors en dus ook het Inclusive Fieldlab de centrale spil van ons werk. Zij zijn naast eindgebruikers van innovatieve oplossingen ook essentiële bron van informatie en ervaring in het innovatieproces. Deze ambassadeurs zetten wij onze website en het Amfors intranet actiever in om hun verhaal te vertellen. Op die manier hopen wij externe partijen, maar ook collega's, te inspireren en enthousiasmeren om ook aan de slag te gaan met deze nieuwe oplossingen.

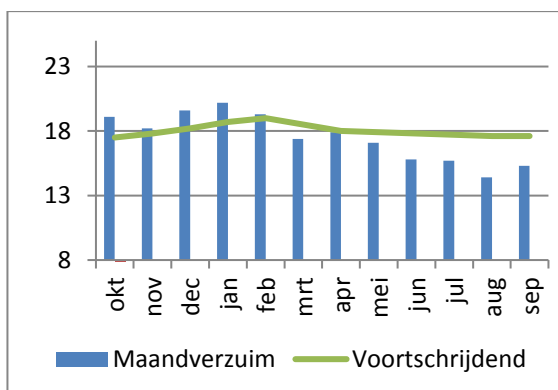
Noemenswaardige ontwikkelingen op projectgebied zijn de rug-brace, de 2^e Cobot en de nieuwe Smart Beamers. De rug-brace is een nieuwe vorm van rug-ondersteuning voortkomend uit het Exoskelet project, waar Metafors er inmiddels zes van in gebruik heeft genomen. Bij Metafors is eveneens, na uitgebreid onderzoek in samenwerking met de HAN hogeschool, een tweede Cobot besteld om medewerkers te ondersteunen bij zware werkzaamheden op de Kantbank.

Duurzaamheid

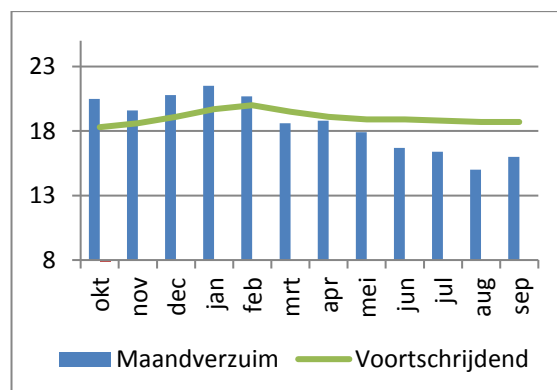
September stond in het teken van de laatste voorbereidingen voor het plaatsen van de zonnepanelen. Deze worden in oktober op het dak van het Productiebedrijf aan de Uraniumweg neergelegd. Amfors ligt op koers om de CO2 doelstellingen (meer dan 50 procent reductie in 2022) te halen.

Verzuim

In september lag het maandverzuim op bij RWA/Amfors op 15,3%. Onder het niveau van dezelfde maand in 2020 (16%). Het voortschrijdend verzuimpercentage van RWA/Amfors daalt aan het eind van het derde kwartaal van 2021 naar 17,6%. Hiermee lijkt de daling naar het reguliere niveau zich door te zetten.



Figuur 4: Verzuim RWA/Amfors



Figuur 5: Verzuim Sw-medewerkers

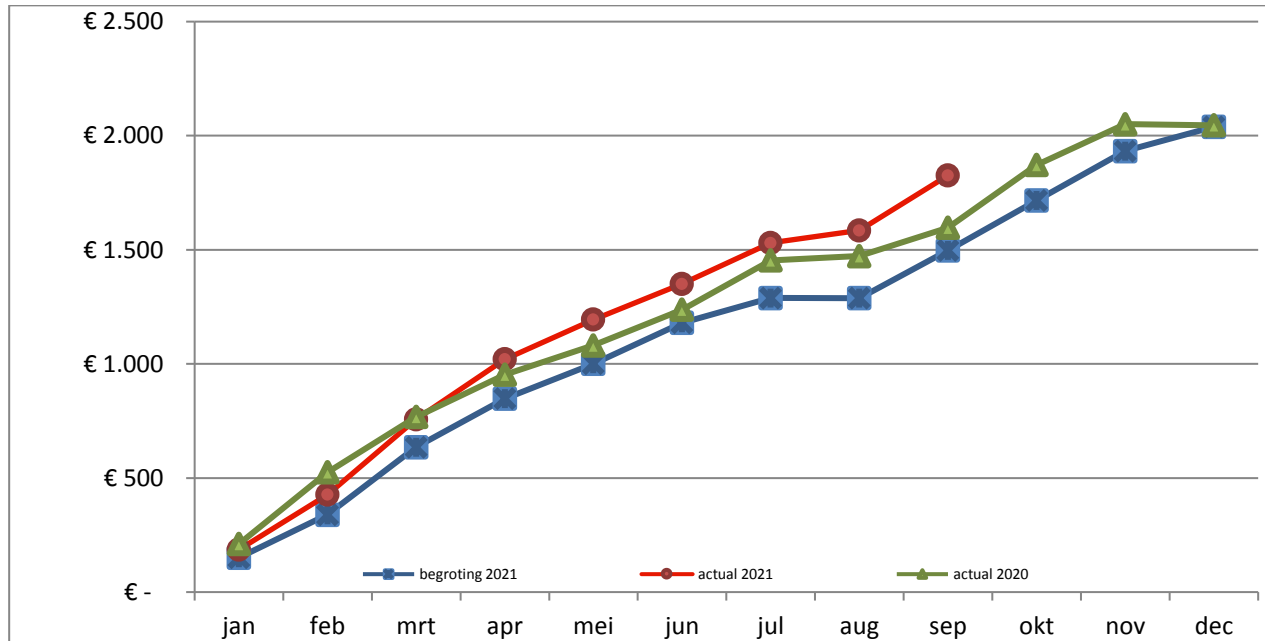
Het herstel van de medewerkers die door het COVID-19 virus zijn getroffen verloopt, zoals uit informatie van de bedrijfsarts blijkt, langzaam. Dit langzamere herstel zien we ook terug in het reguliere verzuim. Ondanks de recente versoepelingen handhaven wij de basismaatregelen inzake hygiëne, afstand houden en thuis blijven en testen bij klachten. Zo kunnen wij onze medewerkers een veilige werkplek blijven bieden.



Financieel

Amfors

Amfors heeft tot en met het derde kwartaal een operationeel resultaat gerealiseerd van € 1.826.000. Als gevolg van een licht hogere omzet en lagere operationele kosten ligt dit resultaat circa € 329.000 voor op begroting. Het herstel in de omzet bij Detacheringen neemt na de zomer steeds duidelijk vormen aan. Door de inzet binnen de eigen bedrijfsonderdelen van die medewerkers die nog niet in hun detachering terecht konden, bleven de kosten van inhuur alsnog relatief beperkt, wat een positief effect op het resultaat had.



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 september liggen circa € 374.000,- lager dan begroot. De Rijkssubsidie valt voor het RWA circa € 612.000 gunstiger uit dan begroot. In dit bedrag zit de compensatie voor COVID-19 over de eerste zes maanden van 2021 inbegrepen. Het RWA resultaat tot en met september is daarmee € 986.000,- positiever dan begroot.

Prognose

Op grond van het Amfors resultaat en het RWA resultaat over de eerste negen maanden van 2021 verwachten wij dat de gemeentelijke bijdrage over heel 2021 tussen de € 1,5 en € 1,8 miljoen lager zal uitvallen dan begroot. Aangezien de deelnemende gemeenten deze bijdrage bij voorschot betalen, zal het verschil, na vaststelling van de jaarrekeningen 2021, naar rato worden teruggestort naar de gemeenten.



Nieuws uit de praktijk

Nieuwe CAO WSW

Onlangs is een nieuwe CAO WSW 2021 – 2025 afgesloten. Nieuw zijn een nieuwe seniorenregeling (40% minder werken voor 7,5% minder salaris) en een vroegpensioenregeling (2 jaar eerder stoppen voor een vaste vergoeding). De nieuwe regelingen zijn juist voor onze Sw-doelgroep, gezien de stijgende leeftijd en vaak progressieve ontwikkeling van de beperking, passend. In de regeling is opgenomen dat medewerkers extern advies krijgen over de financiële gevolgen. Onder meer met het oog op de gevolgen voor toeslagen etc. De loonontwikkeling volgt die van de jaarlijkse indexering van het minimumloon. Momenteel wordt geïnventariseerd hoeveel medewerkers gebruik zullen maken van deze regeling om zo ook de impact op de capaciteitsplanning te kunnen voorspellen.



Workshops Vitaliteit in Leusden



Bij de gemeente Leusden werken zes medewerkers van Cleanfors. Zij namen onlangs deel aan een workshop gezonde leefstijl. Zo kregen zij praktische kennis om zowel thuis als op het werk fit en gezond te blijven. Deze workshop is mogelijk gemaakt met een projectsubsidie van het Preventieakkoord 'Leusden Fit!' Het Preventieakkoord bevordert een gezonde leefstijl en bewustwording van het belang van gezondheid. Met het werken in de schoonmaak ben je al veel in beweging. Daarom staat onderwerpen als energieverdeling, in combinatie met het eten van goede voeding centraal. Geleerd werd hoe je een gezonde leefstijl volhoudt met kleine stapjes en het vieren van successen. Vitaliteit is de

komende jaren één van de centrale thema's bij Amfors. Door handvatten te bieden aan medewerkers, kunnen zij zelf de beste keuzes maken op het gebied van gezondheid. Voordat de certificaten aan de medewerkers werden uitgereikt, bedankten wethouder Patrick Kiel en de directeur van Amfors, Ronald de Koning, het team voor hun inzet.

Samenwerking ABB en Amfors

ABB en Amfors zijn een langdurige samenwerking aangegaan. ABB is een wereldspeler op het gebied van digitale transformatie van bedrijven. ABB heeft voor een samenwerking met Amfors gekozen, omdat wij, via het Amfors Inclusive Fieldlab, ervaring hebben met het werken met moderne technologieën.

Ali el-Abbassi, directeur van ABB en Amfors directeur Ronald de Koning hebben in aanwezigheid van de medewerkers van Amfors die in Amersfoort het werk gaan uitvoeren het contract van de samenwerking ondertekend. Deze behelst een aanzienlijke omzet voor de komende jaren en onderlinge kennisuitwisseling op de ervaringen met de technologieën

