

e

**WERKZAAK
RIVIERENLAND**



Talent werkt voor Rivierenland



ESG rapportage

Werkzaak Rivierenland 2024 (Nulmeting)

Voorwoord ESG rapportage 2024

Met trots presenteren wij de ESG rapportage 2024 van Werkzaak Rivierenland. In deze rapportage lees je wat we tot nu toe hebben gedaan voor het milieu (**E**nvironment), onze medewerkers (**S**ocial) en goed bestuur (**G**overnance).

We zien deze rapportage als een nulmeting: een startpunt om bewuste keuzes te maken en indien gewenst concrete doelen op het gebied van ESG vast te leggen. Deze doelen kunnen we dan opnemen in ons Meerjarenbeleidsplan 2028-2031. Om een goed inzicht te krijgen waar we nu staan hebben we op onderdelen ook enkele ontwikkelingen uit eerdere jaren meegenomen.

Deze eerste rapportage is een belangrijke mijlpaal voor duurzaamheid en maatschappelijke impact. Het laat zien wat Werkzaak heeft bereikt én al deels waar we naartoe willen. We willen elke dag een verschil maken. En we willen dat de mensen die we ondersteunen voordeel hebben van onze inspanningen.

Sinds 2024 zijn grote organisaties verplicht om elk jaar te rapporteren over duurzaamheid. Dit staat in de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Hoewel deze rapportage voor ons nog niet verplicht is maken wij deze rapportage vooral omdat we geloven in nut en noodzaak om hier stappen in te maken en dat daar open en eerlijk over rapporteren de juiste weg is.

Deze rapportage helpt ook onze partners - zoals gemeenten, werkgevers en banken - bij hun eigen rapportage die ook over de hele keten gaat. Steeds vaker vragen onze zakelijke relaties hoe Werkzaak met ESG omgaat. Bijvoorbeeld bij aanbestedingen en financieringen want het gaat om de hele keten. Ook onze eigen banken, zoals BNG en Rabobank, kunnen ons vragen stellen over ESG. Werkzaak heeft in 2025 de eerste vraag van een werkgever ontvangen en beantwoord.

Inleiding

De ambitie van Werkzaak Rivierenland is dat iedereen kan meedoen in de samenleving. We begeleiden mensen naar werk en helpen hen om dat werk vast te houden. Als dat nodig is, bieden we inkomensondersteuning of aangepast werk. Iedereen verdient een kans.

Wij versterken werkzoekenden, medewerkers en werkgevers door talenten te ontdekken, te benutten en verder te ontwikkelen. We luisteren goed en bepalen samen de beste route naar werk. Zo ontstaat een win-win-win:

1. *werkzoekenden en medewerkers vinden passend werk*
2. *werkgevers vinden gemotiveerde mensen*
3. *gemeenten zien meer inwoners meedoen in de samenleving*

Onze slogan is: *Talent werkt voor Rivierenland.*

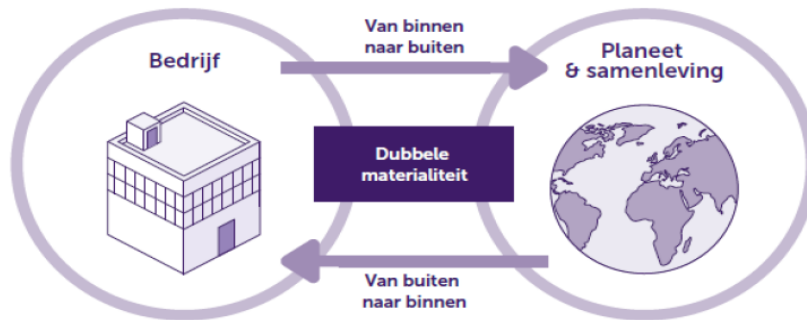


De wereld heeft een gezamenlijke strategie: de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties. Deze doelen zijn gemaakt om de wereld in 2030 tot een betere plek te maken.

Werkzaak ziet in drie van deze doelen aanknopingspunten voor onze ambitie. Wij hebben deze zorgvuldig gekozen bij het maken van het Meerjarenbeleidsplan 2020-2023. We houden dan ook vast aan deze doelen:

- Eerlijk werk en economische groei – wij helpen mensen naar passend en duurzaam werk.
- Kwaliteitsonderwijs – we versterken talenten en stimuleren ontwikkeling en scholing.
- Samenwerking en partnerschappen – we werken samen met gemeenten, werkgevers en andere partners om meer mensen te laten meedoen.

Dubbele materialiteit



De Europese regels vragen dat organisaties goed nadenken over wat echt belangrijk is. Dat heet dubbele materialiteit. Dat betekent dat we naar twee kanten kijken:

1. Wat is onze invloed op mens en milieu?
2. Welke ontwikkelingen brengen risico's en kansen met zich mee?

Deze nulmeting is onze eerste stap. In 2026 en 2027 doen we een uitgebreide analyse. Die uitkomsten gebruiken we om in ons Meerjarenbeleidsplan 2028-2031 om keuzes te maken voor duurzaamheid en maatschappelijke impact. Ons bestuur bepaalt bij de besluitvorming over het Meerjarenbeleidsplan of en zo ja welke onderwerpen op het gebied van ESG wij in de toekomst willen gaan oppakken.

Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken bespreken we de drie onderdelen van ESG:

- E - milieu: hoe draagt Werkzaak bij aan een gezonde en duurzame leefomgeving.
- S - mensen: onze medewerkers en de mensen in de keten.
- G - governance: hoe organiseert Werkzaak het bestuur en de processen

Milieu

De Europese Unie wil in 2050 volledig energieneutraal zijn. Ook Werkzaak Rivierenland moet bijdragen aan de Europese en Nederlandse klimaatdoelen. Daarom willen we de eigen voetafdruk op het milieu verminderen. In dit hoofdstuk lees je hoe we onze uitstoot willen verminderen. We kijken naar:

1. ons eigen energieverbruik
2. de uitstoot in onze toeleveringsketen

Energie en verwarming

Werkzaak Rivierenland heeft in 2016 en 2022 grote stappen gezet in de verduurzaming. Ons gebouw aan de Poppenbouwing 18 in Geldermalsen is energiezuinig. We wekken veel stroom op met zonnepanelen. Toch gebruiken we nog gas voor verwarming. Ons doel is om het gebruik van gas af te bouwen naar nul. Daarom vervangen we in 2032 we onze huidige cv-installatie. Dat biedt een grote kans om verder te verduurzamen en onze uitstoot te verlagen.

Prognose energieverbruik

	2019	2023	2024	2025- 2032	2033- 2049	2050
Opbrengst zonnepanelen MWh/j	48	265	257	250	300	300
Inkoop groene energie MWh/j	379	247	237	240	240	240
Terug levering	0	297	109	150	150	100
Netto inkoop MWh/j	379	-50	128	90	90	0

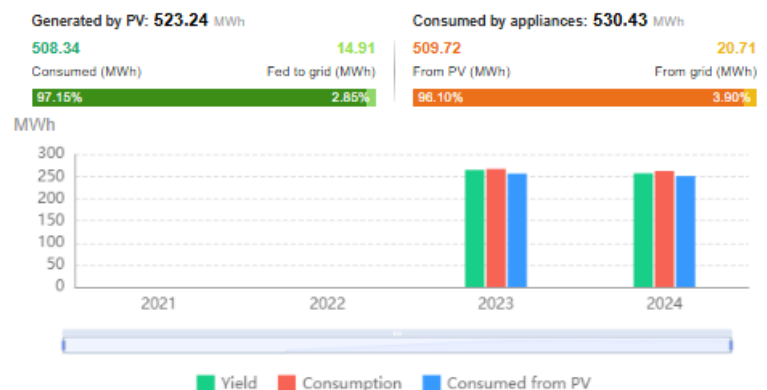
Gasverbruik m3 per jaar	35066	30379	25229	25000	10000	0
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	---

Op dit moment mag Werkzaak maximaal 90kw/h terug leveren. Als we meer mogen terug leveren of als Werkzaak deze energie kan bewaren, kan dat veel energie-inkoop besparen.

 **264,47** ton
Besparing stand. Steenkool

 **314,06** ton
CO₂ voorkomen

 **430**
Equivalent bomen geplant



Ons energieverbruik groeit. Onder andere door elektrische auto's en nieuwe manieren van verwarmen. We willen dit opvangen door energie te besparen, energie op te slaan en meer eigen energie op te wekken.

Ook bij gewoon onderhoud letten we op duurzaamheid. Een voorbeeld hiervan in 2025: het vervangen van onze luchtkanalen met betere isolatie.

Afval

Ons doel is dat we in 2050 geen restafval meer hebben. Tot 2035 willen we het restafval met 50% verminderen. We scheiden steeds beter en werken samen om afval te hergebruiken. Vanaf 2025 verzamelen we plastic en textiel apart. Van dit afval worden nieuwe producten gemaakt, zoals onze tuinmeubels.



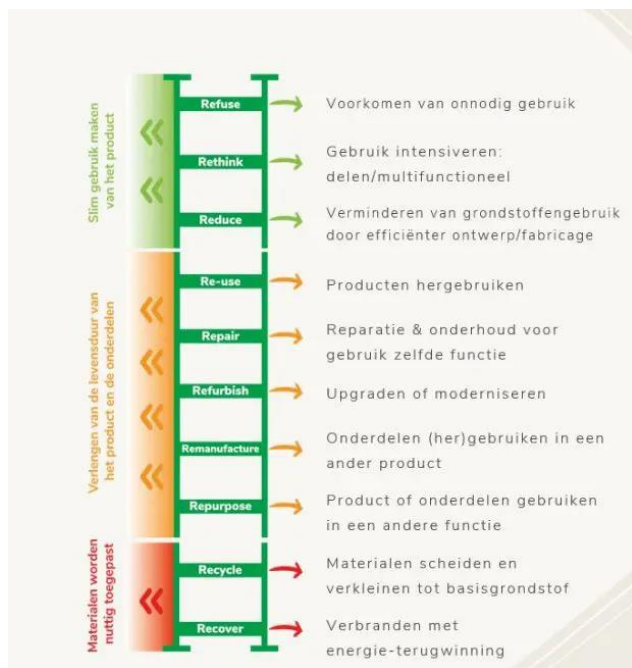
Een groot deel van ons afval is nog gemengd restafval. We weten nog niet hoe dit duurzamer verwerkt gaat worden. Wij blijven hiervoor samenwerken met AVRI.

In Rivierenland bundelen AVRI, 2Switch en Werkzaam Rivierenland sinds 2021 hun krachten binnen de coöperatie CIRTEX. Samen vormen we een sterke alliantie die jaarlijks ongeveer 1,8 miljoen kilo textiel verwerkt, ingezameld door circa 100.000 huishoudens. Het doel is het transformeren van lokale textielafvalstromen naar een duurzaam en circulair systeem binnen onze regionale textielketen.

Inkoop

De milieuoetafdruk komt niet alleen door ons eigen verbruik, maar ook door de activiteiten van onze leveranciers en partners. Daarom kijken we bij inkoop naar prijs en kwaliteit én naar duurzaamheid. Dat betekent: hergebruikte materialen gebruiken, repareren in plaats van weggooien en kiezen voor circulaire oplossingen.

De onderstaande ladder laat zien hoe wij stap voor stap duurzaam inkopen verder willen verbeteren.



Praktische stappen richting duurzaamheid

We namen in 2024 verschillende maatregelen om onze milieuvoetafdruk te verkleinen:

- we gebruiken alleen nog herbruikbare koffiebekers
- afgeschreven ICT-apparatuur wordt gecertificeerd gerecycled

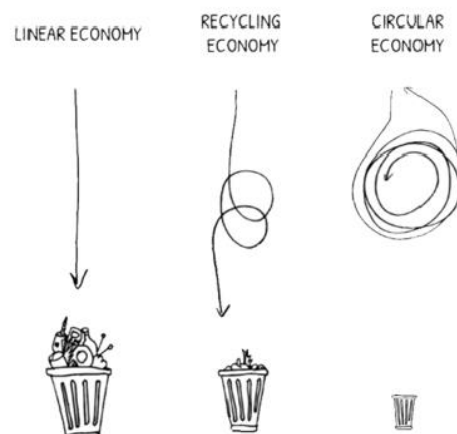
Duurzaam bouwen: het Leerlab

Bij de bouw van ons Leerlab in 2024 hebben we veel aandacht besteed aan hergebruik en duurzame materialen. De houten constructie en gevel zijn gemaakt van gecertificeerd duurzaam hout. Het interieur is grotendeels gemaakt van hergebruikte materialen, zoals metaal, plastic en textiel. Dit geldt voor stoelen, tafels, wanden en kasten. Voor het plafond kozen we voor platen van vlas in plaats van CO₂-belastend glaswol. Vlas is een natuurlijk restproduct bij het maken van linnen,

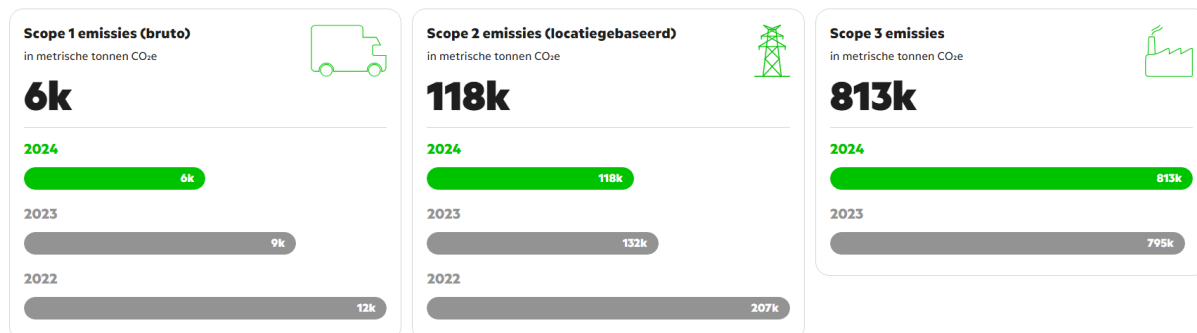
Circulair inkopen

De ambitie van Werkzaak is om zoveel mogelijk circulair in te kopen. Dat betekent dat machines en meubels ingeleverd, hersteld en opnieuw gebruikt worden in plaats van weggegooid.

Ook werken ook samen met ICT-partners die zelf duurzaam ondernemen. KPN is één van onze grootste leveranciers en die rapporteren ook over ESG onder meer het volgende over hun emissies:



Stikstofemissies in kaart gebracht



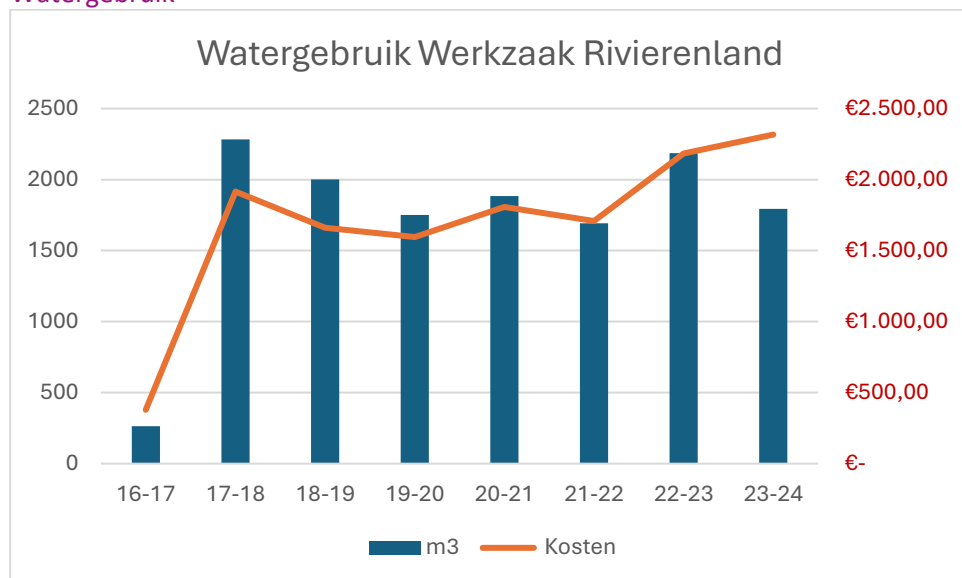
Scope 1, 2 en 3 zijn drie categorieën van broeikasgasemissies die een bedrijf moet meten voor zijn ESG-doeleinden (Environmental, Social, and Governance). Scope 1 zijn directe emissies van eigen bronnen, Scope 2 zijn indirecte emissies door ingekochte energie (zoals elektriciteit), en Scope 3 zijn alle andere indirecte emissies in de waardeketen, zowel voor als na de eigen bedrijfsvoering. In bovenstaand overzicht hebben wij een eerste berekening gemaakt voor werkzaak.

De komende jaren willen we meer inzicht krijgen in onze keten. Zo kunnen we beter zien waar we samen met partners duurzaamheid kunnen verbeteren.

Bij aanbestedingen en samenwerkingen kiezen we zoveel mogelijk voor duurzame oplossingen. We letten op materialen en processen en op nieuwe ontwikkelingen.

Een belangrijk aandachtspunt is kunstmatige intelligentie (AI). Het gebruik van AI vraagt veel energie. We kijken daarom goed naar de invloed van AI op ons energieverbruik. Zodat we hier bewuste keuzes in kunnen maken.

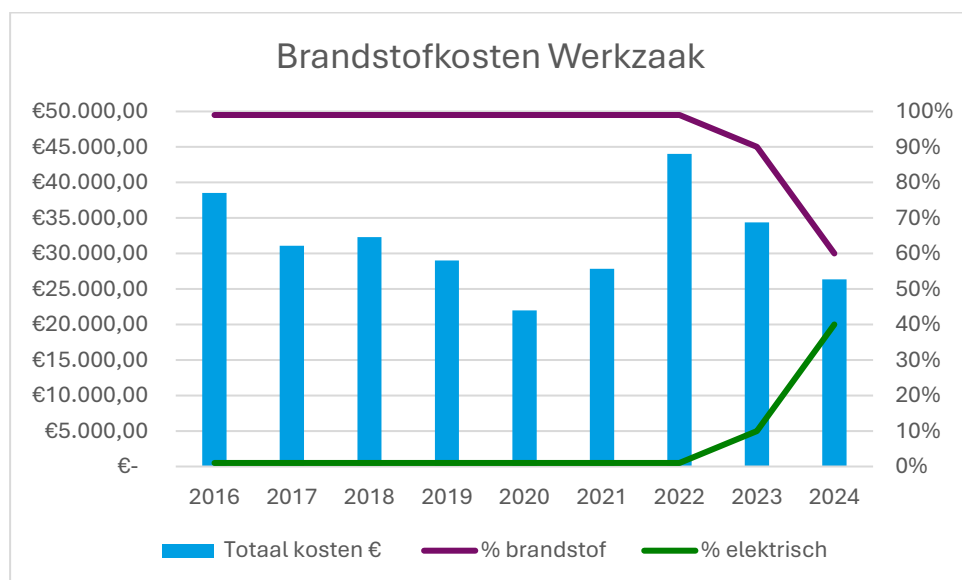
Watergebruik



In 2022 heeft Werkzaak Rivierenland een grondwaterpomp aangelegd. Zo gebruiken we geen drinkwater om de tuin te sproeien. Het grondwater wordt aangevuld vanuit de vijver en wadi's in de tuin. Die vangen ook het hemelwater op zonder het riool te belasten.

Vervoer

In 2024 Werkzaak gebruikt 19 eigen lease auto's en -bussen. Op 31 december 2024 waren er nog 7 dieselvoertuigen. We willen dat al onze leaseauto's elektrisch zijn op 31 december 2025. Medewerkers laden hun auto op met onze eigen zonnestroom.



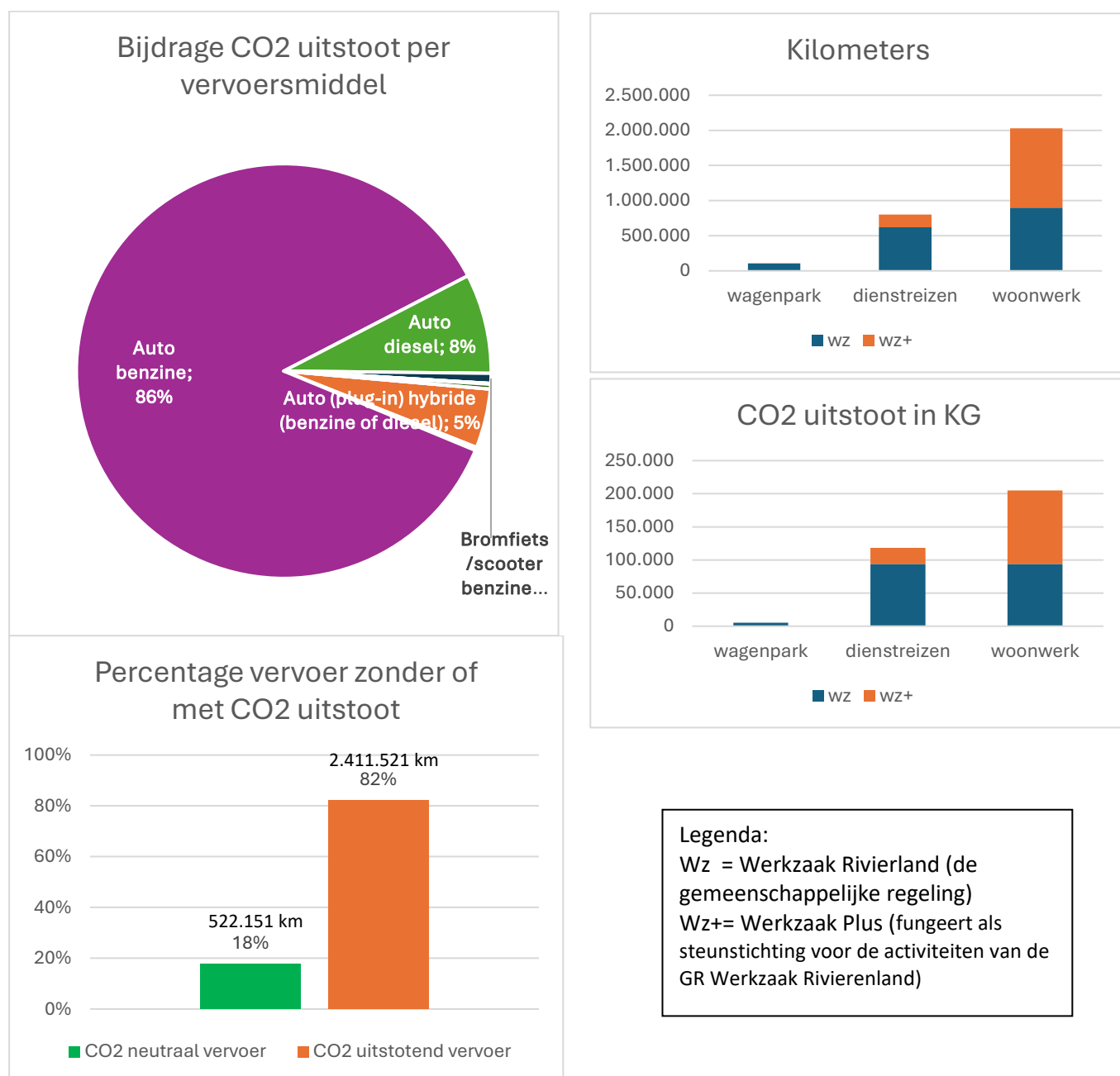
- De kosten van eigen elektraverbruik waren voor 2023 nog niet in beeld
- Hierin zitten sinds 2023 ook de opbrengsten van onze laadpalen

Werkzaak heeft nog geen beleid om het woon-werkverkeer en dienstreizen met eigen vervoer te verduurzamen. Hier liggen zeker kansen om de CO₂-uitstoot verder te verminderen. Sinds 2024 verzamelen we gegevens over woon-werkverkeer. Zo krijgen we meer inzicht in onze uitstoot en kunnen we gerichte verbeteringen doorvoeren.

Werkzaam rapporteert de CO₂-uitstoot van woon-werkverkeer en van dienstreizen, zodat we kunnen sturen op vermindering.

We stimuleren medewerkers om vaker op de fiets naar het werk te komen. We onderzoeken of we elektrische fietsen kunnen aanschaffen voor dienstreizen. In 2024 liep een pilot waarin medewerkers een elektrische fiets kunnen gebruiken voor dienstreizen. In 2025 breiden we onze fietsenstalling uit, zodat er meer plek is voor (elektrische) fietsen.

De uitstoot van het vervoer voor doelgroepmedewerkers, zoals taxi's, hebben we nog niet in beeld. Dit is een volgende stap, zodat we ook hier kunnen werken aan verduurzaming en CO₂-reductie.



Deze cijfers gaan over de tweede helft van 2024.

Social



Onze ambitie

Iedereen doet mee in de samenleving. Daar gelooft Werkzaak Rivierenland in. We begeleiden mensen bij het vinden en behouden van werk. Als dat nodig is, bieden we inkomensondersteuning of werk in een aangepaste omgeving. Want iedereen verdient een kans. Wij versterken werkzoekenden, medewerkers en werkgevers bij het ontdekken, benutten en vergroten van talenten. We luisteren aandachtig en bepalen samen de beste route naar werk. Dat zorgt voor een win-win-win: voor werkzoekenden en medewerkers, werkgevers en gemeenten.

Waarden

Bij onze ambitie 'iedereen doet mee in de samenleving' horen de volgende waarden:

Meedoen

Wij geloven dat iedereen kan meedoen in de samenleving. Werk moet bereikbaar zijn voor zoveel mogelijk mensen. Vooral voor mensen in kwetsbare situaties. Wij helpen hen om werk te vinden én te behouden.

Verbinden

Door de ander écht te zien en te erkennen, bouwen we bruggen. Zo verbinden we werkzoekenden en medewerkers, werkgevers en al onze partners. We zijn nieuwsgierig, werken samen aan vertrouwen. En zien regels en systemen als hulpmiddel, niet als doel op zich.

Ontwikkelen

Iedereen heeft talent en kan zich verder ontwikkelen. Wij helpen mensen bij het ontdekken, gebruiken en vergroten hun talenten. We geven de regie zoveel mogelijk aan de ander. We proberen nieuwe dingen en leren elke dag.

Ook sluiten we aan bij de volgende VN-doelen:

Geen armoede

Dit VN-doel krijgt bij alle gemeenten aandacht via armoedebelief en schuldhelpverlening. Het raakt alle inwoners die wij ondersteunen met onze dienstverlening. Mede door de hoge inflatie is rondkomen van een uitkering of laag loon vaak een uitdaging. Armoede is een grote drempel om werk te vinden en te



behouden. Werkzaam kan en moet gemeenten ondersteunen bij de aanpak van armoede. Daarom benoemen we Geen armoede als VN-doel waar we indirect een bijdrage aan leveren.

Kwaliteitsonderwijs

Wij investeren in leren en ontwikkelen, zowel voor werkzoekenden als voor onze medewerkers. Dit is essentieel om een baan te vinden of te behouden.



Eerlijk werk en economische groei

Wij begeleiden werkzoekenden naar werk. Zo kunnen zij een bijdrage leveren aan de brede welvaart in onze regio.



Partnerschap om doelstellingen te bereiken

Alleen door samen te werken met andere organisaties kunnen wij werkzoekenden duurzaam begeleiden naar werk. Partnerschap is daarom onmisbaar om onze doelen te bereiken.



Onze medewerkers

Onze medewerkers vormen de basis van ons succes. Zij krijgen vrijheid en ruimte om hun werk zelf in te vullen. We investeren in ontwikkeling, diversiteit en veiligheid. Zodat iedereen kan groeien en goed kan functioneren.

Gewenste cultuur

- We richten ons op wat belangrijk is voor de werkgever en wat waarde toevoegt. Altijd met oog voor de missie en doelen van de organisatie.
- We blijven innoveren en verbeteren met excellente dienstverlening als doel.
- Leren van en met elkaar is een doorlopend proces.

We hebben plezier in ons werk, omdat we onze talenten kunnen benutten en verder ontwikkelen. Medewerkers krijgen ruimte en faciliteiten om - binnen afgesproken kaders - zelf te bepalen hoe, waar, wanneer, waarmee en met wie zij werken. Ze participeren en hebben zeggenschap bij belangrijke keuzes in de organisatie. Hierdoor voelen medewerkers zich verbonden met de organisatie. En dat helpt om optimale resultaten te behalen.

Medewerkerstevredenheid (staf/kader)

Tevredenheid	Werkplezier
7,9	7,8

Wij monitoren de tevredenheid van onze medewerkers drie keer per jaar. In 2024 scoorden we gemiddeld een **7,9** op tevredenheid en een **7,8** op werkplezier. Medewerkers waarderen vooral de flexibiliteit en de mogelijkheid voor ontwikkeling.

Diversiteit

Diversiteit maakt ons sterker. Wij maken geen onderscheid op basis van geloof, afkomst, leeftijd of gender. Iedereen verdient gelijke kansen. We zorgen voor een werkomgeving waarin iedereen zich welkom voelt. Binnen het staf- en kaderpersoneel werkt een medewerker met een ondersteuningsbehoefte.

Werkdruk

We onderzoeken ook de werkdruk van medewerkers. Hieruit blijkt dat de vitaliteit van medewerkers goed is. We scoren vaak beter dan vergelijkbare organisaties (benchmark Centrale en Provinciale overheden). Elk team maakt een plan om werkdruk verder te verlagen.

Ziekteverzuim

In 2024 was het ziekteverzuim bij staf en kader 6%. Dit is hetzelfde als in 2023.

Ter vergelijking: het gemiddelde ziekteverzuim in de overheidssector lag op 5,7%. Het landelijke gemiddelde was 5,2% (personeelsmonitor gemeenten). Vijf medewerkers zijn in 2024 in de WIA gekomen, van wie vier door long covid.

Groei en ontwikkeling

Methodisch werken

Binnen Werkzaak willen we zo veel als mogelijk methodisch werken. Methodisch werken is een systematische, en doelgerichte manier van werken met regelmatige evaluaties. Zo kunnen we onze klanten goed begeleiden in hun ontwikkeling richting participatie en werk.

Methodisch werken bij Werkzaak is gebaseerd op drie pijlers:

1. het integratief gedragsmodel
2. de 3 bronnen van kennis: wetenschap, professionele kennis en ervaringen van cliënten.
3. de vier stappen van de methodische cyclus – onze variant van de Plan-Do-Check-Act cyclus.

Introductie en ontwikkeling van medewerkers

Werkzaak werkt aan een gestructureerd introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Hierin leren zij de principes van methodisch werken op een logische en samenhangende manier. Zodat ze deze effectief kunnen toepassen in hun dagelijks werk.

Daarnaast ontwikkelen we vakbekwaamheden per functie en stellen we ontwikkeltrajecten op. Ons doel is dat alle medewerkers binnen 12 maanden beschikken over de vereiste competenties voor hun functie. Dit meten we via voortgangsgesprekken en evaluaties.

Veiligheid

Werkzaak wil alle medewerkers een veilige werkomgeving bieden, zowel fysiek als psychisch.

- Onze RI&E (Risico-Inventarisatie en Evaluatie) is altijd actueel. Tweemaandelijks houden we veiligheidsrondes op de verschillende locaties. Hierbij zijn in ieder geval arbocoördinatoren en een afvaardiging van de Ondernemingsraad aanwezig. Het plan van aanpak wordt aangepast op basis van de bevindingen en gemonitord.
- We hebben een goed georganiseerde BHV-organisatie. Er zijn altijd voldoende en goed opgeleide BHV-ers aanwezig op de verschillende locaties. Incidenten evalueren we altijd om herhaling te voorkomen. De BHV houdt regelmatig ontruimingsoefeningen. Die evalueren we ook.
- Werkzaak heeft een gedrags- en integriteitscode. Die bespreken we regelmatig in teamoverleggen. Teamoverstijgende campagnes vergroten het bewustzijn over onderwerpen zoals pesten, seksuele intimidatie, veiligheid, discriminatie, voor jezelf opkomen en feedback

geven. Meldingen of constatering van ongewenst gedrag pakken we altijd serieus op. Medewerkers kunnen altijd terecht bij een vertrouwenspersoon naar keuze.

- We meten jaarlijks de werknemerstevredenheid. In september 2024 scoorden we gemiddeld een 7,9 op werknemerstevredenheid en een 7,8 op werkplezier.
- Uit een verdiepend onderzoek over werkdruk blijkt dat we duidelijk beter scoren op op sociale veiligheid dan vergelijkbare organisaties. Daar zijn we trots op! Ook werkplezier en energie tijdens het werk zijn hoog
- Onze HR-cyclus richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers, de match tussen medewerker en organisatie en de bijdrage aan SMART-doelen van de organisatie. Jaarlijks voert iedere medewerker een resultaat- en ontwikkelgesprek met de leidinggevende. Hierbij komen ook veiligheid, werkdruk en werk-privébalans, arbeidsomstandigheden, ontwikkelwensen en loopbaanperspectief van de medewerker aan bod. De afspraken uit dit plan monitoren we elke drie maanden. Vaker mag natuurlijk.
- Daarnaast is er een klokkenluidersregeling (regeling 'melden vermoeden misstand' (vastgesteld op 17 juni 2019) die melders van misstanden beschermt.

Werknemers in de waardeketen

Werkzaak werkt met ingang van 2024 met een routekaart realistische prijs en samenwerking. Deze routekaart sluit aan bij de VN-doelen:

- eerlijk werk
- economische groei
- partnerschap om doelstellingen te bereiken

We streven ernaar dat we werkzoekenden alleen plaatsen bij werkgevers die minimaal het minimumuurloon betalen voor hun werk. Daarnaast verwachten wij dat werkgevers waarden als gezondheid, welzijn, tevredenheid en harmonie met de omgeving naleven.



Strategische keuze: we verkorten de afstand tussen werkgevers en onze werkzoekenden. We creëren meer vaste partnerschappen met werkgevers. We ontwikkelen nieuwe manieren van samenwerking tegen een realistische prijs.

Het uitgangspunt bij een realistische prijs is dat we ons voortbestaan garanderen en werk- en bestaanszekerheid bieden aan onze doelgroep. Daarvoor moeten operatie en de infrastructuur kostendekkend zijn. Daarom is eind 2024 een nieuw prijsbeleid vastgelegd.

Maatschappij en samenleving

Maatschappelijke kosten-baten analyse loonkostensubsidies

Adviesbureau Berenschot heeft een maatschappelijke kosten-batenanalyse gemaakt van het gebruik van loonkostensubsidies. Deze subsidies zijn voor mensen die kunnen werken, maar die zonder ondersteuning niet zelfstandig op de arbeidsmarkt terechtkomen.

Uit de analyse blijkt dat het bijna altijd lonend is om deze mensen met een loonkostensubsidie aan het werk helpen. Voor de maatschappij betekent dit:

- bijdragen aan de economie
- minder zorgkosten
- minder overlast
- hogere kwaliteit van leven

Inwoners, klanten en eindgebruikers

Bestaanszekerheid inwoners (VN-doel geen armoede).



Strategische keuze: bij Werkzaak is het vergroten van bestaanszekerheid een vast onderdeel van de dienstverlening. We weten wat werkt en passen dat toe in de praktijk. Gemeenten voeren schuldhelpverlening, bijzondere bijstand en armoedebeleid uit. Samen met hen stellen we doelen. Ook ondersteunen we werkgevers bij het herkennen van schuldenproblematiek bij werknemers.

Bestaanszekerheid

Om de bestaanszekerheid van onze cliënten te vergroten, hebben we verschillende stappen gezet:

- Samenwerking met gemeenten om de dienstverlening rondom schulden verder te verbeteren.
- Deelname aan het armoedepact in Tiel en het organiseren van een middag over schulden en bewindvoering voor ketenpartners.
- Werkconferentie op 3 september 2024 voor bestuurders, beleidsmedewerkers en leden van de cliëntenraad. Met sprekers zoals Arjan Vliegthart (Nibud) en lokale deskundigen.
- Het onderwerp Armoede en schulden is toegevoegd aan de Mentorwijs-training. Die is in 2024 vier keer intern en twee keer extern gehouden. Ook als het onderwerp niet expliciet op de agenda stond, kwam het aan bod vanwege impact op de werkvloer.
- Actief contact met ondernemersorganisaties in verschillende gemeenten. Tijdens voorlichtingsbijeenkomsten werd het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) toegelicht. Hierdoor schakelen gemeenten sneller met Werkzaak bij problematische schulden onder ondernemers.

Leven lang leren (VN-doel kwaliteitsonderwijs)



Strategische keuze: Werkzaak blijft inzetten op een leven lang leren en ontwikkelen. We ontwikkelen leervormen die passen bij de inwoners en bij de werkgevers waarvoor wij dienstverlening bieden. De inwoner die we begeleiden, krijgt meer regie over zijn of haar eigen ontwikkeling. Leren gebeurt bij Werkzaak en op de werkvloer bij de werkgever.

Leerlab

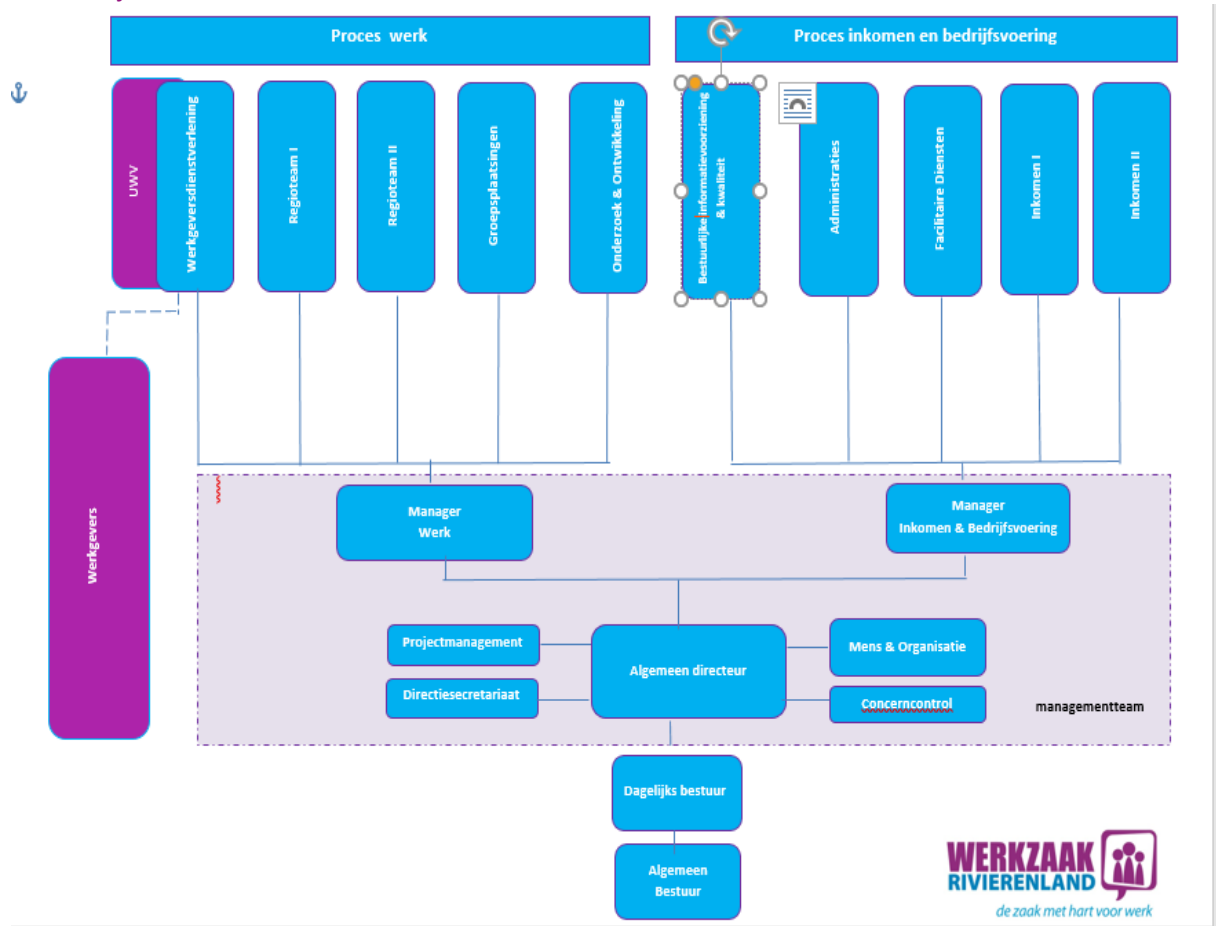
Via het Leerlab kunnen werkzoekenden trainingen volgen in Geldermalsen en in Tiel. In 2024 zijn we gestart met intakegesprekken om samen een leerplan op te stellen. De voortgang van deze leerplannen volgen we nauwlettend en zo nodig sturen we bij.

Governance

Werkzaam Rivierenland is een gemeenschappelijke regeling. De tekst van de gemeenschappelijke regeling Werkzaam Rivierenland bevat beschrijft:

- Het doel en de taken van Werkzaam Rivierenland (hoofdstuk 2)
- Diverse bestuursbepalingen die belangrijk zijn voor de werking en governance van de organisatie

Bestuurlijke Structuur



Het bestuur van Werkzaam Rivierenland bestaat uit de volgende organen:

- Het algemeen bestuur
- Het dagelijks bestuur
- De voorzitter
- Bestuurscommissies (zijn er momenteel niet)

Naast de bestuursorganen gaat het document ook gedetailleerd in op belangrijke regels van het bestuur. Het beschrijft bijvoorbeeld:

- hoe het bestuur is samengesteld
- welke bevoegdheden het bestuur heeft
- de zittingsduur van bestuursleden
- hoe vaak het bestuur vergadert
- hoe besluitvorming verloopt
- de openbaarheid van vergaderingen

Al deze regels zijn opgesteld volgens de Wet gemeenschappelijke regelingen. Het document heet Gemeenschappelijke regeling Werkzaam Rivierenland en is gepubliceerd op overheid.nl.

De dagelijkse leiding van Werkzaam Rivierenland ligt bij de directeur. Zij krijgt ondersteuning van een managementteam (MT). Dat bestaat uit de manager Werk en de manager Inkomens en Bedrijfsvoering. Daarnaast krijgt het MT steun van verschillende belangrijke functionarissen: de projectmanager, de teammanager Mens & Organisatie, de bestuurssecretaris en de concerncontroller. Samen zorgen zij ervoor dat de organisatie soepel en doelgericht functioneert.

Verder sturen verschillende teammanagers de afzonderlijke teams aan. Elk team werkt aan de dagelijkse taken en de ontwikkeling van medewerkers. Terwijl het MT het grotere overzicht houdt en de strategie uitvoert.

Interbestuurlijk toezicht

Gemeenschappelijke regelingen hebben zelf kaderstellende en controlerende taken. Zo zorgen ze ervoor dat opgaven en wettelijke taken goed worden uitgevoerd.

De provincie houdt toezicht op deze regelingen. Dit toezicht tussen verschillende overheidslagen heet het interbestuurlijk toezicht. De provincie ziet erop toe dat wettelijke taken door gemeenschappelijke regelingen correct worden uitgevoerd. En het Rijk houdt weer toezicht op de provincies.

Het toezicht van de provincie richt zich op vooral de uitvoering van medebewindstaken. Dat zijn taken die de Rijksoverheid via wetten aan de gemeentelijke regelingen opdraagt. Voorbeelden hiervan zijn taken uit de Gemeentewet, Waterschapswet, Archiefwet, Omgevingswet en Huisvestingswet. Daarnaast houdt de provincie toezicht op de financiële huishouding van lokale en regionale overheden.

In het kort betekent toezicht dat de provincie informatie verzamelt over de vraag of een handeling of zaak voldoet aan de regels. Daarna beoordeelt de provincie de informatie en grijpt in als dat nodig is.

Stakeholderbetrokkenheid

Werkzaam Rivierenland onderscheidt verschillende belanghebbenden, zoals:

Stakeholdergroep	Relevantie en betrokkenheid
Gemeenten	Bepalen strategische koers en financiering
Werkzoekenden en cliënten	Gebruikers van dienstverlening, feedback op beleid
Werkgevers en ondernemers	Samenwerking voor arbeidsmarkttoeleiding
Samenwerkingspartners (UWV, regionale samenwerkingsverbanden, opleiders)	Ondersteuning en uitvoering van beleid
Medewerkers, OR en vakbonden	Interne organisatie en arbeidsvoorwaarden
DB, AB en management	Governance en interne controle

Werkzaam Rivierenland betreft stakeholders op verschillende manieren:

- Regelmatige bestuurlijke overleggen en met gemeenten en beleidsmakers. Daarnaast via formele zienswijze bij jaarrekeningen en begrotingen
- Cliëntenraden en klanttevredenheidsonderzoeken voor directe terugkoppeling van ervaringen
- Samenwerking met werkgevers en onderwijsinstellingen

- Medewerkerstevredenheidsonderzoeken en interne inspraakmomenten
- Overleg met de ondernemingsraad (OR) en vakbonden.

Werkzaam Rivierenland heeft een ondernemingsraad, zoals wettelijk verplicht en een cliëntenraad waarin de werkzoekenden worden vertegenwoordigd.

Transparantie en Verantwoording

Werkzaam werkt met meerjarenbeleidsplannen. Het actuele plan is het Meerjarenbeleidsplan 2024-2027. Dat staat op onze website. Hierbij betrekken we ook een deel van onze stakeholders .

Deze plannen worden vertaald naar jaardoelen. En die worden onderdeel van de reguliere Planning en control cyclus (P&C cyclus). In doelensessies maken we deze doelen concreet. De voortgang volgen we samen in trimestersessies.

Werkzaam Rivierenland legt verantwoording af via de reguliere P&C-cyclus. In de financiële verordening (AB20240919, gepubliceerd op onze website) besluit het algemeen bestuur op basis van de volgende wet- en regelgeving:

- Artikel 212, 213 en 213a van de Gemeentewet
- De Wet gemeenschappelijke regelingen
- Het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV)
- Wet financiering decentrale overheden (Fido)

Het algemeen bestuur stelt de financiële verordening vast voor de uitgangspunten van het financieel beleid, het financieel beheer en de inrichting van de financiële organisatie.

Werkzaam Rivierenland stelt jaarlijks een begroting en jaarrekening op. Na formele vaststelling worden deze gepubliceerd op de externe website. Daarnaast stellen we elk jaar een kaderbrief op met de uitgangspunten voor de begroting. Daarnaast stellen we een bestuursrapportage op waarin we tussentijds rapporteren over de (financiële) stand van zaken.

Duurzaamheidsstrategie

Werkzaam Rivierenland is (nog) niet verplicht om een duurzaamheidsrapportage op te stellen volgens de CRSD. Toch hechten we als sociaal werkontwikkelbedrijf veel waarde aan duurzaamheid en vooral sociale inclusie. Daarom heeft Werkzaam Rivierenland het volgende plan van aanpak opgesteld:

- 2024/2025: Theoretische kennis opdoen
- 1-1-2025: In kaart brengen van alle relevante activiteiten die we al hebben uitgevoerd
- 1-7-2025: Analyse en documentatie van de eigen organisatie (ecologische voetafdruk) en eerste conceptrapportage over ESG-realisatie tot op heden
- 1-1-2026: Het MT maakt strategische keuzes over wat we gaan oppakken
- 1-7-2026: Bepalen van definities, KPI's en PI's waar nodig en relevant
- 2027: Opnemen van eventuele doelen in het volgende MJB (2028-2031)

Risicobeheer en Interne Controle

Risicobeheer en Interne Controle zijn belangrijke onderdelen van de governance bij Werkzaam Rivierenland. Ze helpen ons om:

- risico's tijdig te herkennen

- risico's te beoordelen
- risico's te verminderen

Zo kunnen we onze doelen behalen, voldoen aan wet- en regelgeving en de continuïteit van de organisatie waarborgen.

In een dynamische omgeving is het belangrijk dat risicobeheer onderdeel is van onze werkprocessen en besluitvorming. Dit zorgt ervoor dat we proactief risico's signaleren en effectief kunnen reageren op veranderingen. Zo zijn we beter voorbereid op de toekomst.

De volgende maatregelen versterken ons risicobeheer en de interne controle:

Interne Controleplan en Risicomanagement:

Het interne controleplan is goedgekeurd door het dagelijks bestuur. Het bevat richtlijnen voor risicobeheersing en wordt jaarlijks bijgewerkt.

We rapporteren elk kwartaal over de bevindingen aan het Management Team (MT). Daarnaast is er een handreiking risicomanagement die de organisatie richting geeft.

Elk jaar voeren we een risico-inventarisatie uit om ons weerstandsvermogen te bepalen.

Risicobepaling in procesbeschrijvingen:

We zijn bezig met het integreren van risicoanalyse en -beheersing in onze procesbeschrijvingen. Zo kunnen we risico's systematisch herkennen en beheersen.

Intern werken we met richtlijnen voor het inrichten van de administratieve organisatie.

Met de nieuwe procesmanagementtool Engage kunnen we deze processen verder standaardiseren en professionaliseren.

Er wordt gewerkt aan een plan van aanpak voor de implementatie van Engage in 2025. Hiermee kunnen we de risicobeheersing in onze processen verder versterken.

Frauderisicoanalyse:

Elk jaar voeren we een frauderisicoanalyse uit. Zo kunnen we risico's herkennen en voorkomen. Dit helpt ons om preventieve maatregelen te nemen en het risico op fraude te verkleinen.

Normenkader voor Rechtmatigheidscontrole:

Jaarlijks stellen we een normenkader op voor rechtmatigheid en interne controle. Dit biedt duidelijke richtlijnen voor risicomanagement en interne controle. Het zorgt voor een uniforme en gestructureerde aanpak, waarmee we voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving.

Deze maatregelen helpen Werkzaam Rivierenland om continue de risicobeheersing te versterken en ons goed voor te bereiden op toekomstige uitdagingen.