



U•stal

**werkgever met
een hart**



Inhoud

<u>Voorwoord</u> ▶	1
<u>Inleiding</u> ▶	3
<u>Een complex werkveld</u> ▶	5
<u>Doelstellingen</u> ▶	7
<u>Evaluatie</u> ▶	11
<u>Plannen en ontwikkelingen</u> ▶	14
<u>Samenvatting</u> ▶	15

Colofon

Opdrachtgever: U-stal
Redactie: Pieter Mosterd, Hans van Beek
Tekst: Hans Zijlstra
Ontwerp: Marie Christine Meijer, Bureau Gurk

Voorwoord

Sociaal ondernemen vormt de kern van onze werkzaamheden. Dagelijks werken voor onze opdrachtgevers en projecten ruim honderd medewerkers. Mensen die langdurig niet aan de slag kwamen op de arbeidsmarkt of niet structureel. Wij begeleiden ze en leiden ze op tot zelfstandig werkende professionals, die voldoen aan de eisen voor gekwalificeerd werk.

Helaas stond het afgelopen jaar voor U-stal nadrukkelijk in het teken van een drietal sterfgevallen van medewerkers. Twee van de sterfgevallen waren corona gerelateerd, het derde sterfgeval betreft een cultuurbepalende medewerker met een uitzonderlijke staat van dienst. Dit verlies heeft grote impact gehad op de 'familie U-stal'. Als collega's hebben we gezamenlijk stilgestaan bij hun overlijden. Wij denken met warmte aan hen terug. Zij zullen voor altijd deel uitmaken van onze herinneringen.



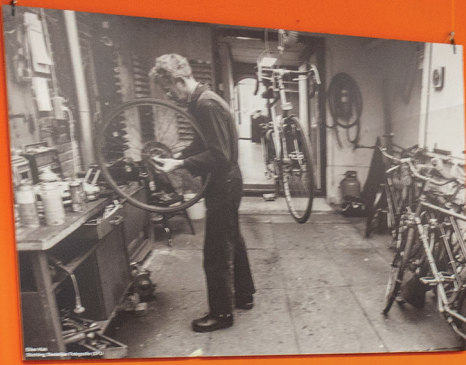
In 2021 bestonden wij 35 jaar. Reden genoeg om met trots terug te kijken, maar geen reden om achterover te leunen. Ondanks de coronamaatregelen konden we onze werkzaamheden voor het grootste deel continueren. We hebben plannen om nog meer mensen aan betekenisvol werk te helpen. Nu en in de toekomst. Onze medewerkers verdienen dat. Wij merken dat ze opbloeien tijdens het werk en zien de positieve effecten daarvan op hun familie en hun omgeving.

Vanaf deze plek bedank ik namens MT, directie en Raad van Toezicht alle medewerkers voor hun betrokkenheid, inzet en werk in 2021.

Voor en door onze medewerkers bouwen wij onze sociale activiteiten verder uit. Hoe we dat doen kunt u lezen in dit sociaal jaarverslag.

Pieter Mosterd

***'In alles
wat we doen
staat samenwerking
voorop'***



buitenmodel fietsen

buitenmodel fietsen



Inleiding

EEN SOCIALE ONDERNEMING

U-stal is een werkgever met een hart. Al 35 jaar spannen wij ons in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. We nemen ze op in onze eigen organisatie of begeleiden ze naar werk bij een andere (sociale) onderneming. Altijd met respect voor de mens en een scherp oog wat voor ieder individueel nodig is.

Iedere persoon is voor ons uniek. We kijken goed wie we voor ons hebben. Wil iemand bij ons aan de slag en kunnen wij voldoende ondersteuning bieden? Dan zoeken we naar mogelijkheden. Dat gaat van een (taal)stage, werkervaringsplaats, proefplaatsing tot en met een arbeidscontract. Gezamenlijk bepalen we welke begeleiding iemand daarbij nodig heeft.

Afstand tot de arbeidsmarkt is voor ons een breed begrip. Iemand kan een arbeids-handicap hebben of te kampen hebben met sociale problematiek. Een kandidaat kan last hebben van een verslaving of dakloos zijn. Soms beperkt de uitdaging zich niet tot één van de genoemde problemen. Altijd is voor ons de opdracht hetzelfde: we gaan na welke kansen we een kandidaat kunnen geven. We willen hem of haar beter leren functioneren in de wereld. Tegelijkertijd laten we zien dat uniek arbeidspotentieel te vaak onbenut blijft.

Professionaliteit

Enmaal aan het werk leggen wij de nadruk op professionaliteit. Een nieuwe collega is bij ons vanaf de eerste dag een echte medewerker, met alle status, rechten en plichten die daarbij horen. Hij of zij leert om kwaliteit te leveren. Op de achtergrond helpen wij om aan de eisen van onze opdrachtgevers te voldoen. We doen het echt samen. Dat zit in ons DNA: bij ons sta je er nooit alleen voor.

Met goede begeleiding helpen wij een nieuwe medewerker op weg. De begeleiders of 'buddy's' komen direct uit de kring van naaste collega's. Een 'buddy' is een ervaren medewerker en beschikt tevens over de kwaliteiten om iemand verder te helpen. Op die manier helpen we elkaar, want ook de 'buddy' kan zich in de begeleidende taak verder ontwikkelen. Elke buddy heeft zijn of haar specifieke kwaliteiten, wat zorgt voor de match tussen de buddy en de nieuwe medewerker.

Duurzame arbeid

In ruil voor hun inzet bieden wij onze medewerkers houvast en perspectief. Als het even kan geven wij ze een vaste arbeidsovereenkomst, zodat ze weten waar ze aan toe zijn. Want we weten uit ervaring waar werk aan bijdraagt. Het biedt niet alleen houvast: het zorgt voor zingeving. Door te werken in een sociale omgeving overwinnen onze medewerkers hun beperkingen. Ze voelen zich gewaardeerd en tellen mee in deze maatschappij. Voor U-stal is dat het uitgangspunt.

We zetten ons in voor duurzame arbeid die ertoe doet. Ook op de langere termijn. We kijken vooruit om te kunnen anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Er moet altijd ruimte blijven voor zinvol werk dat aansluit op de behoeften van onze doelgroep. Daarom zetten we ook in op groei: om ervoor te zorgen dat we onze opdracht ook in de toekomst kunnen blijven waarmaken en mensen kunnen blijven helpen.

Bestendige groei

In het verslagjaar 2021 wisten wij als onderneming een bestendige groei te realiseren. De coronacrisis had beperkt effect op lopende zaken. Wel werden aanbestedingen voor nieuwe opdrachten uitgesteld, maar ons werd ook gevraagd te ondersteunen bij coronamaatregelen. Per saldo kwam er wat werk bij in 2021. Onze grootste zorg was het welzijn van onze medewerkers in deze periode. We besteedden veel aandacht aan veilig werken, pasten procedures aan en kochten bijtijds hulpmiddelen in. Daardoor konden onze medewerkers veilig blijven werken. Qua aantallen medewerkers op de loonlijst is de organisatie licht gegroeid van 90 fte naar 93 fte. De omzet groeide van € 4,5 naar € 4,7 miljoen.

Jaar	• 2017	• 2018	• 2019	• 2020	• 2021
Fte medewerkers	119	157	99	90	93,41
Omzet	€ 5.351.292	€ 6.578.636	€ 4.438.445	€ 4.525.749	€ 4.737.179

***'Bij ons sta je
er nooit alleen voor'***

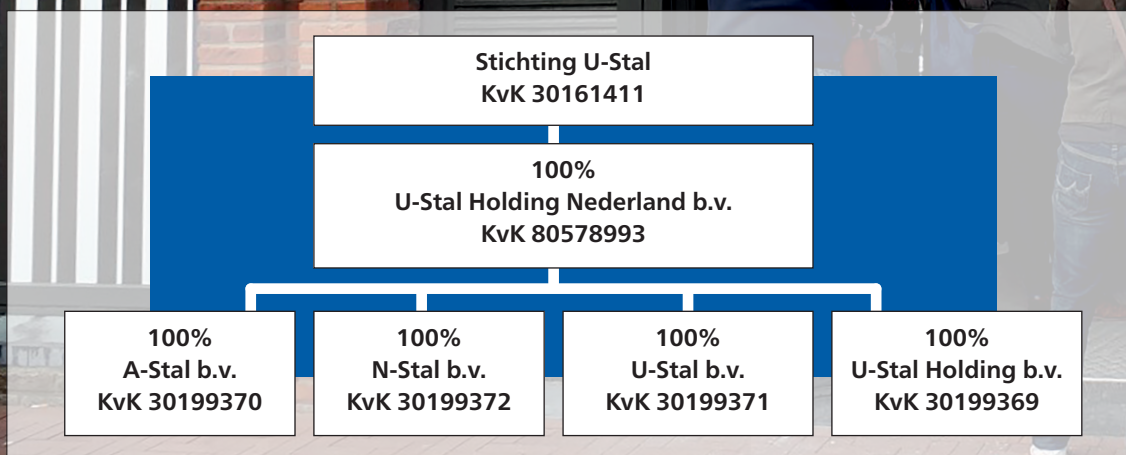
Eerst gaan we in op de plek van U-Stal binnen het complexe werkveld van arbeidsparticipatie van kwetsbare doelgroepen. We sluiten dit verslag af met een samenvatting.

U-stal in het kort

Stichting U-stal en haar rechtsvoorgangers zijn ontstaan in de jaren 1986-1987 uit werkgelegenheidsprojecten. Ons doel is om maatschappelijke problemen aan te pakken van mensen die nauwelijks aan bod komen op de arbeidsmarkt. We zetten in op verhoging van hun arbeidsparticipatie bij diverse soorten werkzaamheden en in meerdere plaatsen. Wij werken van Amersfoort tot Zoetermeer en van Hilversum tot Breda.

De middelen die we daarvoor inzetten zijn onder andere fietsenstallingen, fietsen-depots, depot gevonden voorwerpen, assistentie fietshandhaving, fietstrommels, schoonmaakactiviteiten en beheersdiensten. Voor een deel van onze dienstverlening zijn wij dag en nacht bereikbaar. Via meerdere werkmaatschappijen worden al deze werkzaamheden uitgevoerd.

Fietsen



Een complex werkveld

U-stal neemt een bijzondere positie in binnen het complexe werk met kwetsbare doelgroepen. Ons werkterrein is ongelimiteerd: we richten ons op alle werkzaamheden die we met onze doelgroep kunnen invullen. Dat betekent voor nu dat we vooral actief zijn in sectoren met lager betaald en ongevaarlijk werk waar weinig specialistische vakkennis of specifieke vaardigheden voor nodig zijn.

Onze medewerkers verrichten ondersteunende diensten, zoals beheer van fietsstallingen en fietsendepots. Ze verzorgen (groen)onderhoud en leveren schoonmaakdiensten. Ze beheren en onderhouden onbewaakte fietsvoorzieningen, zoals buurtstallingen, fietstrommels- en kluizen. Verder doen ze baliediensten voor opdrachtgevers, verzorgen administraties en dragen zorg voor veilige datavernietiging. Kortom, onze medewerkers zijn op vele terreinen inzetbaar, waar ook andere sociale bedrijven werkzaam zijn.

Wij beschouwen deze bedrijven eerder als partners dan als concurrenten. Ook daarin zijn we een sociale onderneming: we proberen andere bedrijven te helpen en faciliteren de uitbreiding van hun werkzaamheden. Uiteindelijk hebben we immers hetzelfde doel: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan betekenisvol werk helpen.

Opdrachtgevers

Het grote verschil met veel andere sociale bedrijven is dat wij als zelfstandige stichting onze eigen inkomsten genereren. Daartoe schrijven we in op aanbestedingen van overheden op de markt voor vakdiensten. In mindere mate dingen we mee met opdrachten voor de private markt, waar de concurrentie groot is. De kwetsbaarheid van onze doelgroep staat concessies op arbeidsvoorwaarden en omstandigheden niet toe. We doen geen water bij de wijn: we leveren kwaliteit bij iedere opdracht, maar kijken altijd naar het belang van onze mensen.

Op de Prestatieladder Socialer Ondernemer nemen wij dan ook de hoogste trede in. Deze Prestatieladder is een door TNO ontwikkelde norm, die algemeen erkend is bij aanbestedingen door overheden. De hoogste trede, het PSO30+ kwaliteitskeurmerk, wordt uitsluitend toegekend aan organisaties die meer dan gemiddeld sociaal ondernemen en voldoen aan het 30% criterium. Met het keurmerk PSO30+ kwalificeren we ons voor specifieke overheidsopdrachten, dat wil zeggen opdrachten die zijn voorbehouden aan sociale ondernemers conform artikel 2.82 van de Aanbestedingswet. In de praktijk levert dat zowel lokale Utrechtse opdrachten op als werkzaamheden in andere plaatsen. We werken bijvoorbeeld in specifieke sociale opdrachten voor de gemeenten Delft en Zoetermeer. Voor het in Nijmegen gevestigde Sidcon leveren we eerstelijns onderhoud op ondergrondse perscontainers. Opdrachtgevers zijn verder gemeenten, provincies, sociale ondernemingen, diverse bemiddelingsorganisaties en uitvoeringsinstellingen en het MKB.

***‘We kijken altijd
naar het belang
van onze mensen’***

Partners

In alles wat we doen staat samenwerking voorop. We zijn actief binnen een breed scala van landelijke arbeidsparticipatieprojecten; van de AWWN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland) tot aan GGZ-organisaties en projecten met lokale (sociale) ondernemers, werkgevers, dagbesteding- en daklozenopvangorganisaties. Binnen die projecten leveren we niet alleen zelf diensten: we bemiddelen ook voor onze medewerkers, om ervoor te zorgen dat ze elders aan de slag kunnen. En soms houden we alleen maar 'de vinger aan de pols'.

U-stal werkt intensief samen met (voormalige) sociale werkplaatsen/sociaal ondernemers van Amfors in Amersfoort tot De Binnenbaan in Zoetermeer. Natuurlijk werken we ook zeer intensief samen met het Utrechts Werkbedrijf (UW) in zowel Utrecht als in Houten.

Na 10 jaar als onderaannemer voor NS te hebben gewerkt, heeft U-stal in 2021 zelfstandig de opdracht verworven om de twee Houtense Fietstransferia te exploiteren. U-stal gaat met UW als onderaannemer in Houten Werkervarings-, Taalstage- en Leerwerkplekken, detacheringen van WSW-medewerkers en Banenafsprakbanen in dienst van U-stal bieden. Daarnaast intensificeert U-stal de dienstverlening (naast OV-Fietsverhuur ook andere fietsverhuur) en breidt die uit (PostNL en koffie/theeverkoop), zodat het aantal structurele werkervaringsplekken kan toenemen.



Samen

Als U-stal samenwerkt, dan werkt U-stal ook samen! In onze lange geschiedenis hebben we met allerlei partners met veel plezier samengewerkt. Ook nu werken we met deze partners in allerlei samenwerkingsvormen om mensen te helpen. Het boek gaat over U-stal, maar een overzicht van onze partners mag niet ontbreken, omdat we MET en DANKZIJ deze partners mogen doen wat we doen.

AMFORS groep
AWVN
BIGA groep
CROW-Fietsberaad
De Binnenbaan
FC Utrecht
Fietsenrekhuren.com
Gemeente Amersfoort
Gemeente Amsterdam
Gemeente Hilversum
Gemeente Houten

Gemeente Nieuwegein
Gemeente Utrecht
Gemeente Zoetermeer
Hogeschool Utrecht
Lister
NS Fiets
Provincie Utrecht
PSO Nederland
Social Enterprise NL
UW
WIJ3.0
Werk en Inkomen Lekkroom

Daarnaast kwamen diverse partijen kijken in Utrecht om geïnspireerd te worden, denk aan o.a. gemeenten maar ook fietsliefhebbers van heel de wereld:

Gemeente Apeldoorn
Gemeente Breda
Gemeente Den Haag
Gemeente Tilburg
Washington DC



Doelstellingen

De doelstellingen van stichting U-stal zijn in artikel 2. van de statuten als volgt omschreven:

- 1 De stichting heeft ten doel het creëren van werkervaring en (additionele) werkgelegenheid, ter bevordering van de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt, en voorts al hetgeen met één en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords. De stichting heeft mede ten doel de bevordering van de doelstelling van de met haar in een groep verbonden juridische entiteiten.
- 2 Zij tracht dit doel te bereiken door onder meer de ontwikkeling van een breed activiteitenpakket waarbinnen de doelgroep op divers niveau, steeds vanuit eigen positie en eigen mogelijkheden toegerust op werk, werkervaring kan opdoen en werkgelegenheid vindt, zowel binnen als buiten de organisatie; het activiteitenpakket richt zich met name op mensen met minder perspectief op de arbeidsmarkt die zich op basis van strafafdoening, werkervaring, werktoerusting of arbeidsovereenkomst aan een project verbinden.
- 3 De stichting beoogt niet het maken van winst.

Ons sociaal beleid beslaat een langere periode dan een jaar. Voor duurzame arbeid is het noodzakelijk om verder vooruit te kijken, zowel per persoon als voor de gehele organisatie. Als organisatie willen wij minimaal PSO30+ gecertificeerd blijven, ook omdat het voor diverse opdrachten een vereiste is. Daarbij gaat de duurzame arbeid van individuen boven een hoge(re) score. Centraal voor ons staat de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Voor de organisatie als geheel geldt dat we ook kwetsbaar zijn als stallingen en depots ons enige werkterrein zijn, aanbestedingen het middel is om opdrachten te verwerven, er slechts een beperkt aantal (potentiële) opdrachtgevers is, de concurrentie toeneemt en/of de kans bestaat dat de markt niet of minder toegankelijk voor U-stal is.

Gegeven de brede doelstelling van de stichting is het uitbreiden van de activiteiten naar meer werkterreinen, met een andere mix van arbeids- en (leer)werktrajecten de voorgenomen route. Verbreding van werksoorten, opdrachtgevers en plaatsen waar U-stal actief is moeten dus kwetsbaarheid verminderen en het aanbod van duurzame arbeid voor onze medewerkers vergroten.

De medewerkers zijn het kloppend hart en het bestaansrecht van U-stal. Op dit moment bestaat in het algemeen de indruk dat medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Ook klanten en opdrachtgevers herkennen en uiten dat. U-stal staat bekend onder de medewerkers als 'warme' en 'informele' werkgever, die per medewerker "maatwerk" levert. Een kwaliteit die wij in de nabije toekomst willen handhaven.

Wel is het gestructureerd meten en vastleggen van onze sociale resultaten tot op heden te beperkt, waardoor informatievoorziening achterblijft. In ons meerjarenbeleidsplan beogen wij in 2025 een complete rapportage te hebben van de ontwikkeling van medewerkers in trajecten op basis van een medewerker-volg-systeem en de komende jaren organisatie breed bovengemiddeld te groeien qua leerwerktrajecten en werkervaringsplekken.

Aannamebeleid

Iedereen die aan de slag wil maar een kwetsbare positie inneemt op de arbeidsmarkt, kan bij ons terecht. Ons doel is in alle gevallen om op termijn voor een passende werkplek te zorgen. In de praktijk vallen kandidaten vaak onder diverse regelingen. Velen van hen hebben een fysieke of mentale beperking, vaak is er sprake van een combinatie van deze belemmeringen of zwaardere andersoortige problematiek.

Wij plaatsen (nagenoeg) geen vacatures voor medewerkers. Werving vindt vooral plaats via ons interne of externe netwerk. Medewerkers binnen U-stal kunnen ons in contact brengen met mogelijke kandidaten. Anderen komen binnen via lokale partijen voor dagbesteding, GGZ of via een sociale werkplaats. Het grootste deel van onze medewerkers start als zogenoemde Social Return-kandidaat. Het percentage SROI (Social Return on Investment) wordt door opdrachtgevers uit de overheid gehanteerd om de maatschappelijke meerwaarde in kaart te brengen. Bij ons bedraagt dit percentage medewerkers uit kwetsbare groepen ruim 58%.

PSO-doelgroepen: Overzicht uitgangspositie bij instroom U-Stal	• 2016-2017	• 2018-2019	• 2020-2021
- SW-geïndiceerd	13	16	23
- Participatiewet/WWB/IOAW/IOAZ zonder loonkostensubsidie	23	25	19
- Participatiewet/WWB met loonkostensubsidie	4	15	11
- WAO/WIA/WAZ	15	17	9
- WAJONG	12	13	7
- BBL/BOL niveau 1 of VSO/PRO icm werkervaringsplaats/stage	9	0	0
- BBL/BOL niveau 2 icm werkervaringsplaats/stage	3	0	4
- VSO of PRO zonder inschrijving in doelgroepregister	0	0	1
- VSO of PRO met inschrijving in doelgroepregister	0	3	4
- WW	7	4	3
- WIW-/ID-baan	20	23	32
- Overig ingeschreven in doelgroepregister	0	1	5
Totaal aantal medewerkers PSO-doelgroep	106	117	118

**'Mens
volgt
werk'**



Start werk en arbeidsvoorwaarden

Kandidaten kunnen op meerdere manieren binnen onze organisatie van start gaan. Dat kan via stages, werkervaringsplaatsen, proefplaatsingen en arbeidscontracten. Een nieuwe werknemer bieden wij na een succesvolle proefplaatsingstijd een arbeidscontract aan, met als uitgangspunt om bij U-stal voor 2 tot 3 jaren te werken. Dat is volgens ons goed voor de medewerker zelf maar komt ook de kwaliteit van het werk ten goede. Als organisatie zijn we bereid om het risico van langdurige contracten aan te gaan. Een vaste arbeidsovereenkomst voor de kandidaat is ons doel. Dit kan zijn via doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt of bij U-stal.

Gelet op onze werkzaamheden hanteren wij de Cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf. Hoewel dit niet in de cao verankerd is hameren wij op ons uitgangspunt: mens volgt werk. Bij een overgang van onderneming stellen wij alles in het werk om ervoor te zorgen dat de medewerkers hun werk behouden. Als wij een aanbesteding verliezen mogen onze medewerkers daar niet de dupe van zijn. Met opdrachtgevers en andere sociale ondernemers zijn we daar voortdurend over in gesprek.

Organisatie van het werk

Onze organisatie is goed toegerust voor begeleiding van kandidaten die hun eerste stappen zetten in het arbeidsproces. Allereerst zorgen we voor duidelijkheid. We werken met vaste roosters en zorgen dat iedereen een eigen werkplek heeft. Daarnaast leveren we maatwerk: we bieden begeleiding afhankelijk van wat een medewerker nodig heeft.

Centraal in onze begeleiding staat het buddysysteem. Iedere nieuwe medewerker krijgt een 'buddy' toegewezen die hem of haar wegwijs maakt. Het buddysysteem is een belangrijk onderdeel van ons personeelsbeleid. Buddy's zijn ervaren medewerkers die over de kwaliteiten beschikken om nieuwe collega's het vak te leren. Op die manier borgen we zowel de kwaliteit als de (vervolg-)opleiding op de werkplek.

Als aanvullende begeleiding nodig is, maken we gebruik van de inzet van externe partijen. Bijvoorbeeld voor kandidaten die in het doelgroepenregister staan. In dat geval hebben we contact met de betrokken jobcoaches. Dat geldt ook voor kandidaten IPS (Individuele Plaatsing en Steun). Voor jobcoaching geldt dat medewerkers gebruik kunnen maken van hun eigen vertrouwde jobcoach of een jobcoach uit het netwerk van U-Stal. U-Stal ziet de jobcoach als onafhankelijke derde, die de belangen van de kandidaat borgt.

Opleiding

De start van de nieuwe medewerkers begint met de begeleiding door de buddy op de werkvloer. Het basale inwerkprogramma is gericht op vaktechnische vaardigheden (hoe werkt de scanner/hoe klaar ik een fiets in). De buddy brengt nieuwe collega's onze kernwaarden bij: Enthousiast, Vakbekwaam, Proactief, Samen.

Ons uitgangspunt is om iedere medewerker op te leiden tot een professionele dienstverlener. Daarom besteden we uitgebreid aandacht aan werketiek. Om te beginnen aan de basis: op tijd komen en je aan de afspraken houden. Nieuwe medewerkers leren hoe zij klanten op een prettige manier tegemoet kunnen treden. Ze oefenen hoe ze kunnen reageren als klanten zich niet aan de regels houden. In lastige situaties toch voorkomend blijven kan een hele uitdaging zijn. We werken met overzichtelijke huis- en gedragsregels om onze medewerkers daarin te ondersteunen.

Externe opleidingen betreffen algemene opleidingen zoals BHV en omgaan met agressie, waar nodig aangevuld met maatwerk afhankelijk van de behoefte van de kandidaat, functie en organisatie. Denk aan vakopleidingen Fietstechniek bij de Tweewieler Academy of ROC, rijbewijzen en taalcursussen.

Stages, werkervaringsplaatsen en proefplaatsing

Voor kandidaten die niet direct in aanmerking komen voor een dienstverband hebben we andere mogelijkheden. Kandidaten kunnen aan de slag op werkervaringsplaatsen, via stages of trajecten voor werken en leren. Doel van deze instrumenten is het wederzijds proeven aan het werken bij U-stal.

Werkervaringsplaatsen zijn bedoeld voor een kortere periode om te wennen aan een werkomgeving. Pauzediensten en schoonmaakwerkzaamheden kunnen hier deel van uitmaken. Hierbij is begeleiding door buddy's extra gewenst, om het werk te begeleiden en voorbeeldgedrag te tonen. De buddy is bovendien altijd in staat om het werk over te nemen. Ook bij werkervaringsplaatsen geldt: we garanderen onze opdrachtgevers een minimale kwaliteit. Een kandidaat die niet goed Nederlands spreekt laten we eerst een of twee kwartalen ervaring opdoen om de taal te leren. Verder kunnen studenten van het ROC stage bij ons lopen. Net als kandidaten uit de dagbesteding, die een stap terug kunnen doen als het werk te intensief blijkt.

Een proefplaatsing kan een resultaat zijn van een stage of werkervaringsplaats en is altijd gericht op vervulling van een baan bij U-stal.

Evaluatie

Jaarlijks toetsen wij de doelstellingen van ons beleid om te bepalen of we op koers liggen. Voor deze evaluaties zijn interne en externe toetsing van belang, waaronder:

- Score op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) en de Banenafpraak
- Social Return on Investment (SROI) afspraken met opdrachtgevers

In het ene jaar vindt een externe evaluatie plaats van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO), in het andere jaar kijken we zelf hoe we er voorstaan. Hieronder geven we eerst weer wat de interne evaluatie heeft opgeleverd.

Interne evaluatie

Allereerst hebben wij geconstateerd dat wij wel de mate van sociaal ondernemerschap (PSO) en onze (SROI) afspraken met opdrachtgevers, maar niet de tevredenheid van onze medewerkers evalueren. Een eerste interne toetsing van de medewerkertevredenheid is opgenomen in onze plannen voor 2022.

In 2021 zijn mede vanwege corona niet alle beleidsplannen gerealiseerd. Ook konden vele opleidingen en de jaarlijkse personeelsdag geen doorgang vinden. Het boek in het kader van het 35 jarig bestaan kon net voorafgaand aan een nieuwe lockdown wel aan Frans van Seumeren en aan onze medewerkers worden uitgereikt. Het is een boek geworden met portretten waarmee we de veelzijdigheid van onze medewerkers in beeld brengen. Ook lanceerden we een plan met een typisch sociaal karakter: een duo-fiets. Op deze fiets kunnen twee fietsers naast elkaar plaatsnemen: de een fietst echt, de ander trapt mee. De duo-fiets rijdt inmiddels in Utrecht. Daarnaast zijn bestaande plannen nader onder de loep genomen en verder uitgewerkt met het oog op 2022.

In 2021 wierp onze begeleiding bij ziekteverzuim zijn vruchten af. Het ziekteverzuim lag over heel 2021 onder de 5%, waar het in 2020 6,17% was. Ons ziekteverzuim lag in 2021 lager dan het landelijk gemiddelde van 5,4% in het vierde kwartaal van 2021 (bron: CBS). Heldere afspraken en een overzichtelijke organisatie dragen daaraan bij. Ziektevervanging regelen we vanuit een flexpool van SROI-kandidaten en vaste medewerkers.

Overzicht ziekteverzuim	• 2020	• 2021
TOTAAL	6,17%	4,38%
No-risk lang	1,89%	1,17%
No-risk kort	0,36%	0,55%
Eigen Risico lang	2,57%	1,52%
Eigen Risico kort	1,36%	1,15%

U-Stal kent medewerkers die onder een no-risk polis vallen (d.w.z. het UWV is het vangnet en de risicodragers bij ziekte) en zogenaamde Eigen Risico medewerkers.

In 2021 zijn de verschillende vormen waarop onze medewerkers bij U-stal actief zijn – arbeidsovereenkomst, werkervaringsplek of stage - bijgehouden, evenals andere informatie over onze doelgroep.

Arbeidsrelatie	• Vast	• Tijdelijk	• Detachering	• Stage/wep/pp	• Totaal
01-01-2021	74	40	7	2	123
Instroom 2021	12	16	2	11	41
Uitstroom 2022	2	25	1	10	38
31-12-2021	84	31	8	3	126

In het jaar 2021 is onze score op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) door een onafhankelijke externe organisatie vastgesteld. Deze score wordt nader onder externe evaluatie behandeld.



Externe evaluatie

Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)

U-stal is verplicht zich iedere twee jaar door een onafhankelijke externe auditor te laten toetsen om het PSO30+ keurmerk te behouden. In 2021 heeft DEKRA Nederland U-stal getoetst. Net als TNO is DEKRA een onafhankelijke organisatie op het gebied van testen, inspecteren en certificeren van organisaties, processen en producten op basis van wetten en kwaliteitskeurmerken. In de even jaren doen wij zelf de berekeningen die nodig zijn voor de verantwoording van ons sociaal beleid. Alle certificeerbare onderdelen kregen PSO-Trede 3 en PSO 30+ (Abw)-erkenning. Het percentage PSO 30+ daalde licht van 59,7% naar 58,2%.

Jaar PSO meting	• 2017	• 2019	• 2020	• 2021
	DEKRA	DEKRA	U-Stal	DEKRA
PSO 30+ score	39,3%	61,8%	59,7%	58,2%

De daling van het percentage PSO30+ is verklaarbaar vanuit ons sociaal beleid. Ten eerste houden wij medewerkers die goed functioneren, maar niet (meer) meetellen in de PSO systematiek uiteraard gewoon in dienst. Hun duurzame arbeid staat immers voorop. Ten tweede hebben wij tijdens de coronacrisis de veiligheid en de gezondheid van onze medewerkers scherp in de gaten gehouden. Wij lieten niet meer medewerkers toe op de werkvloer dan verantwoord was op grond van de coronaregels. Daarom was er in 2021 minder ruimte voor extra inzet al dan niet via stages en werkervaringsplekken.

Banenafpraak

Werkgevers met meer dan 25 werknemers zijn verplicht om een percentage medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te hebben. Een verplichting die voortkomt uit de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet BQA) uit 2015. Voor werkgevers in de sector overheid gold voor 2021 een normpercentage van 2,56%. U-Stal zit daar met een percentage van 58,5% ver boven.

Jaar PSO meting	• 2020	• 2021
	U-Stal	DEKRA
Quotumpercentage Banenafpraak score	58,6%	58,5%

Social Return on Investment (SROI) afspraken met opdrachtgevers

De specifieke SROI afspraken met en voor opdrachtgevers verschillen per opdrachtgever. Die afspraken kunnen zowel op basis van het aantal fte uit specifieke doelgroepen op een opdracht als d.m.v. de zogenaamde Bouwblokken methode worden gemonitord door de opdrachtgevers. De monitoring door opdrachtgevers van individuele opdrachten op SROI is in 2021 naar wens verlopen.

Plannen en ontwikkelingen

Voor een succesvol sociaal beleid is het van belang om vooruit te kijken. We willen dat onze medewerkers ook in de toekomst betekenisvol werk kunnen doen. Daarom bewegen we mee met ontwikkelingen in de samenleving. We zetten digitale middelen in om de service aan onze klanten te verbeteren. Tegelijk blijft onze focus gericht op zinvol werk voor onze medewerkers. We zetten steeds meer in op de rol van gastheer/gastvrouw: bij ons draait het om menselijk contact, service en veiligheidsbeleving. Daarnaast zoeken we voortdurend nieuwe mogelijkheden om mensen aan het werk te helpen. Niet alleen nieuwe medewerkers, ook de zittende medewerkers willen we een vervolg kunnen bieden. Daarvoor is het noodzakelijk dat onze onderneming groeit en uitbreiding zoekt in werkzaamheden.



Langere termijn: tot 2025

In de periode tot 2025 willen we toegroeien naar een aantal van 200 medewerkers. Er zijn meerdere redenen waarom die groei noodzakelijk is.

In de eerste plaats heeft onze zorgzame opstelling als werkgever tot gevolg dat onze medewerkers zolang mogelijk aan ons bedrijf verbonden willen blijven. De doorstroming stagneert. Terwijl we juist in staat willen zijn om steeds nieuwe mensen op te leiden. En last but not least: er zijn nog zoveel mensen die langs de kant staan en willen werken. Ten tweede betalen wij onze medewerkers conform de cao. Dat betekent dat onze kosten relatief hoog kunnen zijn. Met een groter personeelsbestand gekoppeld aan extra opdrachten brengen we op de langere termijn die kosten beter in balans.

Onze oplossing bestaat uit twee delen:

Ten eerste zorgen we ervoor dat onze onderneming gaat groeien. We gaan nog meer energie steken in het opleiden en echt laten doorgroeien. Dat kan intern als we voldoende opdrachten hebben om onze medewerkers nieuwe mogelijkheden te kunnen bieden.

Ten tweede gaan we in gesprek met andere ondernemingen/branches, waarvoor we potentiële werknemers werven, opleiden en werknemersvaardigheden bijbrengen voor een vervolgbaan in een andere sector. Zorg voor onze medewerkers staat daarbij voorop.

We bereiken daarmee een betere balans tussen beheerskosten en personele kosten, d.w.z. we kunnen circa 60 nieuwe medewerkers een plaats en toekomst bieden, en we worden minder kwetsbaar waar het gaat om opdrachtgevers en aanbestedingen.

Korte termijn: 2022

Op de korte termijn is ons huidige beleid succesvol. Het aantal contracten is stabiel en voor 2022 zijn alle aanbestedingen verlengd. Het lopende werk bleef dus behouden. En onze groei ligt in lijn met de lange termijn doelstelling 2025.

Verder springen vijf activiteiten in het oog, die ook zittend personeel ontwikkelingsmogelijkheden bieden:

Fietsrecyclepunt in voorbereiding. In 2021 maakten we plannen voor het inrichten van een werkplaats voor het opknappen van afgedankte fietsen. De opgeknapte fietsen zijn bedoeld voor mensen die weinig te besteden hebben. Als locatie denken we aan de Utrechtse wijk Overvecht, een wijk met veel werklozen en weinig fietsers. Door de coronacrisis is de realisatie uitgesteld. In 2022 gaan we deze gedachte concreet maken, waarbij de vorm enigszins wijzigt gelet op onze insteek rond de Utrechtse Fietsdeal en de Cycle Hub Utrecht.

Professionele dienstverlening voor kleine klanten. De plannen om onze medewerkers met kleine diensten voor het MKB aan de slag te laten gaan zijn nog steeds actueel. Denk aan schoonmaak, glasbewassing en graffiti verwijdering. Het gaat om laagdrempelige activiteiten tegen geringe vergoeding, waarmee we kleine ondernemers willen helpen. We gaan deze dienstverlening eerst verder uitwerken, voordat we er in 2022 mee naar de klanten gaan.

Start/overname van een Fietsherstelpunt. Met een fietsherstelpunt slaan we twee vliegen in een klap: we bieden onze klanten service ter plekke en geven onze collega's de mogelijkheid om zich daarin te ontwikkelen. In 2022 lijkt realisatie van een eigen winkel, los van onze bestaande locaties die gekoppeld zijn aan opdrachten, nabij.

Werken in meerdere provincies voor meerdere opdrachtgevers. In de nabije toekomst willen we onze activiteiten in de regio's uitbreiden. In 2021 werkten we voor twee provincies en ad hoc voor een derde provincie. In 2022 gaan we het aantal plaatsen waar we werken uitbreiden.

Toetsing van de medewerkertevredenheid. In 2022 willen we de eerste interne toetsing van de medewerkertevredenheid uitvoeren.

Samenvatting

Als sociale onderneming zet U-stal zich in om kwetsbare doelgroepen duurzaam aan werk te helpen. Om ook in de toekomst voor hen voldoende werk te hebben, breiden we onze activiteiten uit. In 2021 ontwikkelden we plannen met het oog op doorgroei van medewerkers binnen de onderneming zelf. Tegelijkertijd werkten we aan verdere groei naar 200 medewerkers in het jaar 2025. Om die groei voor onze medewerkers te realiseren intensificeert U-stal de banden met een aantal partners en verhoogt de inspanningen om op meer plekken werkzaam te zijn.

*Enthousiast,
Vakbekwaam,
Proactief,
Samen*

