

2024

Sociaal jaarverslag



Inhoudsopgave

1. Inleiding	pag. 3
2. Samenvatting	pag. 4
2.1 Kengetallen	pag. 4
2.2 Ontwikkelingen	pag. 5
3. Ontwikkeling	pag. 6
3.1 Opleiden en ontwikkelen	pag. 6
3.2 Functioneren en beoordelen	pag. 7
3.3 Werkladder	pag. 9
4. Veiligheid en gezondheid	pag. 10
4.1 Sociale veiligheid	pag. 10
4.2 Vertrouwenspersonen	pag. 13
4.3 Fysieke veiligheid en arbeidsomstandigheden	pag. 14
4.4 Klachten en geschillen	pag. 15
4.5 Verzuim	pag. 16
4.6 Duurzame inzetbaarheid	pag. 17
5. Kengetallen SW- en PW-medewerkers	pag. 18
5.2 Leeftijd en geslacht	pag. 19
5.3 Instroom en uitstroom	pag. 19
5.4 Dienstverbanden	pag. 21
5.5 Loonschaalverdeling	pag. 21
5.6 Orde en disciplinaire maatregelen	pag. 22
5.7 SW-herindicatie en handicapcategorie	pag. 23
5.8 Gesubsidieerde dienstverbanden	pag. 23
6. Vooruitblik 2025	pag. 24



1. Inleiding

Hierbij presenteren we het Sociaal Jaarverslag 2024 van Weener XL. In dit verslag kijken we terug op de belangrijkste ontwikkelingen, prestaties en initiatieven van het afgelopen jaar. We laten zien hoe ons sociaal beleid is vormgegeven en welke impact dit heeft gehad op onze medewerkers die vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening of Participatiewet bij of via ons werkzaam zijn en in de organisatie.

Dit verslag is opgesteld volgens artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Hierin staat dat we de ondernemingsraad minstens één keer per jaar schriftelijk moeten informeren over het gevoerde en toekomstige sociale beleid. We doen dit naar goed gebruik, voortkomend uit een inmiddels vervallen verplichting uit de cao SW, in de vorm van een Sociaal Jaarverslag. Met dit verslag geven we niet alleen inzicht in onze voortgang en resultaten, maar ook in onze ambities en plannen voor de toekomst.

We hopen dat je met dit verslag een helder en compleet beeld krijgt van het sociaal beleid binnen Weener XL in 2024.



2. Samenvatting

2.1 Kengetallen

Hieronder vind je de belangrijkste kengetallen over 2024. Verdere details staan in hoofdstuk 5.

Personeelsbestand eind 2024

 **1.124**
medewerkers

- 497 PW-dienstverband via Werkpartners¹
- 627 SW-dienstverband

Ontwikkeling personeelsbestand

Het aantal PW-medewerkers neemt jaarlijks toe, aantal SW-werknemers neemt af



Extern gesubsidieerde dienstverbanden

 **PW: 351**
personen

via Loonkostensubsidie (LKS)

 **SW: 37**
personen

via SW Betere Kansen

Instroom en uitstroom in 2024

 **+133**
-85
PW

 **+4**
-56
SW

Grootte dienstverband

27% van de PW-medewerkers werkt 32 uur of meer, tegenover

62% van de SW-medewerkers



¹ Werkpartners vervult de rol van werkgever voor medewerkers die onder de Participatiewet vallen voor sociaal werkbedrijven, waaronder Weener XL. Werkpartners kan mensen detacheren bij een externe werkgever of plaatsen bij het sociaal werkbedrijf.

2.2 Ontwikkelingen

2.2.1 Organisatieontwikkeling

In 2024 heeft Weener XL belangrijke stappen gezet om zich aan te passen aan de veranderende omstandigheden en de toenemende complexiteit van de doelgroep. Zo is er een nieuw ondernemingsplan geschreven waarin plannen voor een organisatieontwikkeling zijn opgenomen. Deze organisatieontwikkeling is gericht op het verbeteren van de structuur en aansturing binnen de verschillende afdelingen waarbij “ontwikkeling” het leidend principe is. In 2025 implementeren we de acties uit dit plan.

Zo passen we de organisatiestructuur aan om beter aan te sluiten bij de huidige behoeften van de doelgroep. Daarnaast versterken we de aansturing binnen de exploitaties door de functie van werkleider te verzwaren en meewerkende voormannen en -vrouwen toe te voegen.



2.2.2 Sociale veiligheid

Daarnaast stond 2024 in het teken van het uitvoeren van het programmaplan ‘Weener XL, een goede basis voor iedereen’ waarin het creëren van een sociale veilige omgeving centraal staat. Uit dit plan zijn verschillende initiatieven geïmplementeerd.

Zo hebben we het onboardingsprogramma verbeterd met onder andere een nieuwe indiensttredingsmap en een interactieve rondleiding door het gebouw. Ook zijn alle brieven naar SW-medewerkers herschreven naar eenvoudig Nederlands (Klinkende Taal) om de communicatie begrijpelijker te maken. In 2025 passen we ook de brieven voor PW-medewerkers aan. Daarnaast is er gewerkt aan het stimuleren van gewenst gedrag. Onder andere door het organiseren van een theatervoorstelling en het ontwikkelen van campagnes over sociale veiligheid.

2.2.3 Ontwikkelen als leidend principe

In ons nieuwe ondernemingsplan staat ‘ontwikkelen’ centraal, met twee hoofddoelen. Enerzijds het creëren van een veilige en vitale werkomgeving om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en hun arbeidspotentieel maximaal te kunnen benutten. Anderzijds om medewerkers en uitkeringsgerechtigden zo goed mogelijk werk fit te maken en zo goed mogelijk te begeleiden naar regulier werk.

Ontwikkelen en opleiden worden daarom steeds belangrijkere thema's. Op het gebied van opleidingen breidden we in 2024 onder andere het standaard opleidingsaanbod uit, ontwikkelden we opleidings-carroussels en besteedden we een Learning Management System (LMS) aan.

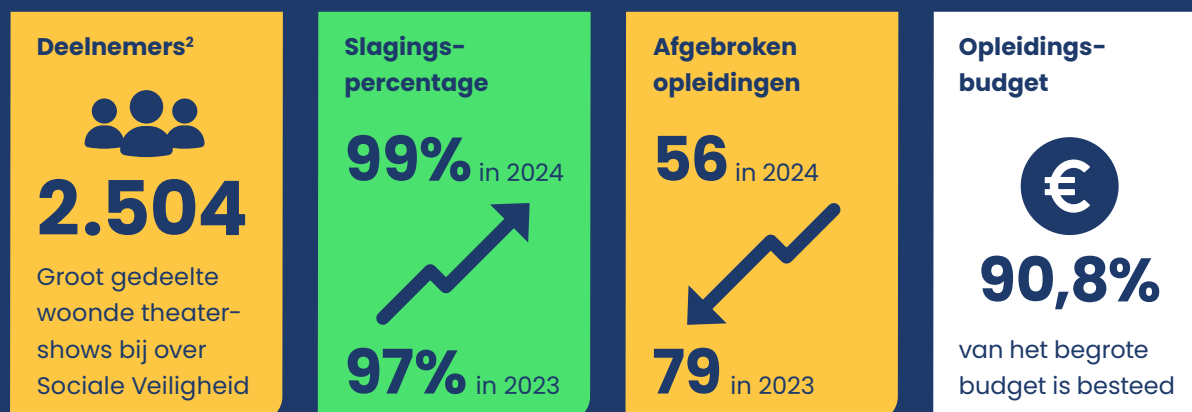


3. Ontwikkeling

3.1 Opleiden en ontwikkelen

Weener XL biedt via de Weener Academie opleidingen aan die zijn afgestemd op de persoonlijke kwaliteiten en ambities van medewerkers en uitkeringsgerechtigden, waarbij maatwerk en eigen regie centraal staan. Het opleidingsaanbod richt zich op SW- en PW-medewerkers, ambtenaren en kandidaten vanuit de Participatiewet.

3.1.1 Het jaar 2024 in cijfers



² **Deelnemers:** Het aantal keer dat een medewerker deelneemt aan een training, cursus of opleiding. Dit betekent dat één medewerker meerdere keren als deelnemer kan worden geteld wanneer hij of zij aan meerdere opleidingen deelneemt.

3.1.2 Ontwikkelingen met betrekking tot opleidingen

In 2024 heeft de Weener Academie aanzienlijke stappen gezet om de ontwikkeling en het leren van medewerkers te bevorderen. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste initiatieven en resultaten:

- **Carrousel.** Weener Academie heeft gewerkt aan opleidingscarroussels voor verschillende functies, die in 2025 worden afgerond. Bij een opleidingscarrousel kunnen deelnemers flexibel instromen en hun eigen leerpad bepalen. Afgelopen jaar hebben we deze voor consultants in gebruik genomen en hebben we carroussels voor werkleiders, groepsleiders, voormannen en uitvoerders ontwikkeld. De implementatie hiervan volgt in 2025.
- **Learning Management System (LMS).** Eind 2024 is er een start gemaakt met de aanbesteding voor een LMS voor centraal beheer van leren en ontwikkelen. Deze wordt in 2025 geïmplementeerd.
- **Kr8training.** Door het werven van een nieuwe externe trainer is er nieuwe energie in de Kr8training gekomen. Deze training gaat over de vaardigheid om eigen doelen te realiseren door competenties (sterke punten), drijfveren (persoonlijke missie), waarden en karakter optimaal te benutten.
- **Enquête resultaten.** Naar aanleiding van het programmaplan 'Een goede basis voor iedereen' is een enquête gehouden over het thema ontwikkelen. Uit deze enquête blijkt dat medewerkers van Weener XL klaar zijn om zichzelf te ontwikkelen en leren minder spannend vinden dan verwacht. Ook kwam uit de enquête een behoefte aan laptops om mee te werken. Daarom zijn er in 2024 leenlaptops beschikbaar gekomen. Zo kan nu nog actiever worden ingezet op werkplek leren.
- **Opleidingsbudget.** Binnen Weener XL verschuift de besteding van het opleidingsbudget steeds meer naar een standaard opleidingsaanbod. In 2024 is 36% van het budget ingezet voor terugkerende opleidingen, gericht op een consistente ontwikkeling van vakinhoudelijke kennis en vaardigheden. Deze ontwikkeling draagt bij aan uniformiteit en een gestandaardiseerde aanpak van professionele groei. Echter blijft de flexibiliteit om in te spelen op specifieke leerbehoeften binnen de organisatie behouden.
- **Evaluatiemethoden.** In 2024 is een nieuwe evaluatiemethode voor ambtelijke opleidingen gelanceerd. Ook is een verbeterslag gemaakt in de evaluatie voor SW- en PW-medewerkers. Dit wordt in 2025 geïmplementeerd.

3.2 Functioneren en beoordelen

3.2.1 Beoordeling SW-medewerkers³

Van alle SW-medewerkers die in 2024 zijn beoordeeld, kreeg bijna 70% als resultaat 'Goed' en bijna 5% 'Zeer goed'. Slechts 2 medewerkers kregen 'Onvoldoende' als resultaat (1%). Bij 15% van de SW-medewerkers is geregistreerd dat het gesprek om een bepaalde reden niet heeft plaatsgevonden. Bijvoorbeeld vanwege langdurige afwezigheid door ziekte.

Percentage beoordelingen SW-medewerkers	2022	2023	2024
Onbeoordeeld	8%	9%	15%
Onvoldoende	1%	1%	1%
Voldoende	15%	16%	12%
Goed	72%	67%	68%
Zeer goed	4%	7%	4%

³ De beoordelingssystematiek is conform wat is vastgelegd in de cao Sociale Werkvoorziening (cao SW 2021-2025).

3.2.2 Evaluatie PW-medewerkers

We geven geen eendoordeel aan de beoordelingen van PW-medewerkers, omdat de cao Aan de Slag geen beoordelingssystematiek kent. Wel voeren we evaluatiegesprekken waarin we stilstaan bij iemands functioneren en ontwikkeling. Deze gesprekken vinden plaats voordat een contract voor bepaalde tijd afloopt en jaarlijks bij medewerkers met een vast contract.

We registreren of gesprekken gehouden zijn en slaan het gesprekverslag op in het personeelsdossier. Bij 2,3% van de PW-medewerkers is geregistreerd dat het gesprek om een bepaalde reden niet heeft plaatsgevonden, bijvoorbeeld door langdurige afwezigheid door ziekte.

In 2024 hebben we geïnvesteerd in het verlagen van het aantal onbeoordeelde SW- en PW-medewerkers. Helaas hebben deze investeringen tot onvoldoende resultaat geleid. We continueren de aanpak in 2025, waarbij we onder andere onderzoeken welke processen we kunnen verbeteren.



3.3 Werkladder

De werkladder is een categorisering van de verschillende vormen waarin SW- en PW-medewerkers werk kunnen verrichten. De werkladder is een weergave van het aantal medewerkers dat op welke arbeidsplek werkzaam is, zoals in onderstaand overzicht weergegeven. Medewerkers die vallen onder de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) zijn niet meegenomen in deze tabel.

Stand eind december in personen	SW 2023	PW 2023	SW 2024	PW 2024
Totaal "Buiten"	215	521	196	550
Begeleid werken ⁴	42	341	37	361
Individuele detacheringen	92	37	83	40
Detacheringen Schoonmaak Coöperatie	60	114	55	110
Groepsdetacheringen	7	2	7	3
Groepsdetachering PostNL	14	27	14	36
Werken Op Locatie (WOL)	260	155	246	199
Groen	145	62	133	81
Parkeerbeheer	11	7	11	11
Vindingrijk (recycling)	64	54	63	63
Post en Logistiek	40	32	39	44
Intern geplaatst	231	107	208	109
Industrie	184	87	166	88
Facilitair + inkoop + SW staffuncties	47	20	42	21
Totaal	706	783	650	858

⁴ Dit zijn medewerkers die bij een externe werkgever op de payroll staan. Deze medewerkers worden verder in dit verslag niet meegenomen.



4. Veiligheid en gezondheid

4.1 Sociale veiligheid

In het programmaplan 'Weener XL, een goede basis voor iedereen' met looptijd 2023-2026 staat beschreven welke acties we uitvoeren ter bevordering van de sociale veiligheid. Dit programmaplan is na het Medewerkersonderzoek in 2023 door MarketResponse en na advies van de heren Cohen en Schipper, geschreven. Hieronder een weergave van een aantal uitgewerkte actiepunten.

4.1.1 Organisatieontwikkeling

Weener XL is ontstaan in 2014 uit de fusie tussen AmsZ en Weener Groep, met drie uitvoerende afdelingen: Werk & Dienstverlening, Werk & Ontwikkeling en Werk & Participatie. Hoewel deze structuur de afgelopen tien jaar grotendeels gelijk is gebleven, is de context waarin Weener XL opereert aanzienlijk veranderd. Zo is het bijstandsbestand gedaald, wordt de Wet Inburgering uitgevoerd en is de complexiteit van de doelgroep toegenomen door wetswijzigingen en maatschappelijke veranderingen. Om effectief te blijven inspelen op deze veranderende omstandigheden, is het noodzakelijk dat we onze organisatie hierop aanpassen. Het nieuwe ondernemingsplan 2025-2028, gepubliceerd eind 2024, benadrukt ontwikkeling en bestaanszekerheid als kernpunten van de dienstverlening. In grote lijnen bestaat de ontwikkeling uit de volgende onderdelen:

- 1 We passen de hoofdstructuur van Weener XL aan, waardoor nieuwe logische afdelingen ontstaan.
- 2 We versterken de aansturing in de exploitaties. Deels door de functie van werkleider hierbinnen anders en zwaarder vorm te geven. Deels door de komst van meewerkend voormannen/-vrouwen in elke exploitatie.
- 3 Daarnaast versterken we de organisatie nog op enkele individuele functies door uitbreiding van formatie of verzwaring van functie.

In 2025 worden deze veranderingen geïmplementeerd, beginnend met de nieuwe structuur.

4.1.2 Ontwikkeling als leidend principe

Ook onderdeel van het ondernemingsplan is dat er meer aandacht gaat naar het ontwikkelen van medewerkers. We hebben in ons nieuwe ondernemingsplan daarom van 'ontwikkelen' ons leidend principe gemaakt. Waar voorheen de focus ook op werk lag, verschuift deze naar ontwikkeling. Hiermee hebben we een aanpak die borgt dat medewerkers een werkplek hebben die past bij hun ontwikkelbehoefte en bij hun ontwikkelpotentieel. Daarnaast verhoogt het de eigen regie van de medewerkers op hun eigen ontwikkeling.

We onderscheiden 2 ontwikkelingsdoelen, namelijk het duurzaam inzetbaar houden en het werk fit maken.

- **Duurzaam inzetbaar houden.** Dit spoor richt zich op het creëren van een veilige en vitale werkomgeving, waarbij goed werkgeverschap centraal staat. Door te investeren in de gezondheid en welzijn van medewerkers, zorgen we ervoor dat zij duurzaam inzetbaar blijven. Het doel is het maximaal benutten van het arbeidspotentieel.
- **Werk fit maken.** Dit spoor richt zich op het begeleiden van medewerkers en uitkeringsgerechtigden naar regulier werk. Door middel van gerichte ondersteuning en training zorgen we ervoor dat zij werk fit worden en succesvol kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt. Het doel is uitstroom naar regulier werk waar mogelijk.

Deze ontwikkeling vindt langs 3 sporen plaats:

- 1 Het ontwikkelen van mensen zodat ze zich prettig blijven voelen op hun werkplek, ook wanneer de beperkingen toenemen.
- 2 Het ontwikkelen van mensen zodat ze toe zijn aan een vervolgstap op de participatieladder, waarbij we toewerken naar een baan buiten Weener XL of naar een andere meer passende baan binnen Weener XL.
- 3 Het opvangen van mensen die tijdelijk zijn uitgevallen met het doel hen te laten re-integreren op een plek elders. Dit kan een werkplek bij Weener XL zijn of bij een andere werkgever.

Meer over deze sporen lees je terug in het ondernemingsplan 2025-2028.

4.1.3 SW brieven aangepast naar klinkende taal

Een projectgroep is in 2024 aan de slag gegaan om alle brieven die worden gestuurd naar SW-medewerkers, te herschrijven naar Klinkende Taal. Binnen de gemeente is afgesproken dat deze schrijfwijze wordt gehanteerd voor alle communicatie die vanuit de gemeente komt: naar inwoners, uitkeringsgerechtigden en medewerkers. Klinkende Taal is hetzelfde als eenvoudig Nederlands of gewone mensentaal. Het taalniveau van teksten is dan B1, zodat zoveel mogelijk mensen het begrijpen. In 2025 worden ook de brieven aangepast, die naar PW-medewerkers worden verstuurd.



4.1.4 Opzetten van onboardingsprogramma

In 2024 is het onboardingsprogramma voor onze SW- en PW-medewerkers, ontworpen in 2023, grotendeels geïmplementeerd. Een van deze ontwikkelingen was de creatie van een nieuwe indiensttredingsmap. In plaats van het weinig inspirerende doorzichtige insteekmapje met een aantal geprinte documenten, hebben we gekozen voor een vorm die aantrekkelijker en gebruiksvriendelijker is. Zo bevat deze indiensttredingsmap een welkomstmagazine met alle informatie die je nodig hebt als je in dienst komt. Daarnaast is de bestaande welkomstwebsite uitgebreid met relevante facilitaire informatie die nieuwe medewerkers nodig hebben.

Ook hebben we een interactieve rondleiding door het gebouw ontwikkeld, zodat nieuwe medewerkers op een leuke, informatieve manier het gebouw leren kennen. Dit helpt hen niet alleen om vertrouwd te raken met hun nieuwe werkomgeving, maar ook om belangrijke veiligheidsinformatie te leren, zoals de locaties van nooduitgangen en hoe beveiligers te bereiken zijn. We implementeren deze rondleiding in 2025, samen met de laatste onderdelen van het programma.



4.1.5 Herschrijven gedragscode en huisregels

In 2024 zijn de huidige gedragscode en huisregels samengevoegd en herschreven. Alhoewel de kern hetzelfde is gebleven, zijn de regels in een nieuw en fris jasje gestoken. Geen ingrijpende inhoudelijke veranderingen, maar een duidelijke en inspirerende richtlijn die aansluit bij wie we zijn en hoe we samenwerken. In de eerste maand van 2025 gaan we de vernieuwde gedragscode lanceren.

4.1.6 Medewerkersonderzoek

In 2024 is het medewerkersonderzoek uitgevoerd door onderzoeksbureau MarketResponse. Dit onderzoek, dat periodiek wordt herhaald om de werkbeleving en tevredenheid van medewerkers te peilen, toont een hoger responspercentage dan in 2022 (54% versus 49,5%). Deze hogere deelname geeft een representatiever beeld van hoe medewerkers het werken bij Weener XL ervaren. Het rapport laat zien dat medewerkers een positievere werkbeleving hebben dan in 2022, vooral de medewerkers van de units.

Ondanks de positieve resultaten zijn er nog stappen te zetten om de sociale veiligheid verder te verhogen. Het onderzoek toont aan dat een deel van de medewerkers ongewenst gedrag ervaart. Dit benadrukt hoe belangrijk het is om te blijven werken aan een nog veiligere werkomgeving. Het onderzoeksrapport biedt waardevolle inzichten en aanbevelingen die bevestigen dat we op de juiste koers zitten.

4.1.7 Acties en borging sociale veiligheid

Eind 2023 en begin 2024 zijn er theatervoorstellingen georganiseerd voor alle SW- en PW-medewerkers, gericht op sociale veiligheid. Deze voorstellingen vormden de basis voor een campagne die in 2024 werd ontwikkeld en begin 2025 van start gaat. Met deze campagne maken we het onderwerp sociale veiligheid op een toegankelijke manier bespreekbaar, waardoor goed gedrag naar elkaar wordt gestimuleerd.

Naast alle genoemde acties ter bevordering van het gevoel van sociale veiligheid bij medewerkers, willen we dat aandacht hiervoor en het gesprek hierover in het DNA en de cultuur van onze organisatie verankerd is. Dit betekent dat sociale veiligheid primair gevormd wordt door de houding en het gedrag van iedereen die bij Weener XL werkt. Naast het thema ontwikkeling ligt de focus in de organisatie op de sociale veiligheid. Het is een terugkerend onderwerp geworden in de MT's en unitoverleggen, en wordt op diverse momenten met de medewerkers zelf besproken, zoals bij een dagstart.

4.2 Vertrouwenspersonen

In 2024 waren er meer meldingen dan het jaar ervoor. Het aantal meldingen steeg van 20 in 2023 naar 30 in 2024. Dit toont aan dat medewerkers de vertrouwenspersonen steeds beter weten te vinden. De vertrouwenspersonen zagen dat de theatershows en het vaste spreekuur (sinds 2023) hebben geleid tot meer meldingen. De meeste meldingen zijn afgerond, enkele lopen nog. De meldingen hadden betrekking op:

- 19 meldingen van (verbale) agressie, intimidatie, onheuse bejegening.
- 2 meldingen van pesten.
- 1 melding van (seksuele) intimidatie.
- 8 meldingen met andere aanleidingen zoals arbeidsvoorwaarden of zaken die spelen in de privésfeer.

Medewerkers ervaren vooral onveiligheid in de samenwerking met het operationeel aansturend en leidinggevend personeel, en, in mindere mate, tussen collega's. De vertrouwenspersonen merken dat de aard van de problematiek van medewerkers binnen Weener XL bijdraagt aan het ervaren van grensoverschrijdend gedrag. Zij geven aan dat dit te maken kan hebben met zowel het eigen gedrag van medewerkers als de interpretatie van andermans gedrag, wat vaak intens en emotioneel beleefd wordt. Maar ook was er sprake van gebeurtenissen waarin ongepaste gedragingen van medewerkers of het aansturend en leidinggevend personeel een rol speelden.

De vertrouwenspersonen adviseren om aandacht te blijven besteden aan sociale veiligheid en voorbeeldgedrag van het aansturend en leidinggevend personeel te versterken.



4.3 Fysieke veiligheid en arbeidsomstandigheden

De Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) van Weener XL is in 2024 opnieuw gemaakt. Met het plan van aanpak wat bij de RI&E hoort, zijn de exploitaties aan de slag gegaan. Meer informatie lees je in het Arbo jaarverslag.

4.3.1 Incidenten en ongevallen

Het merendeel van de incidenten (20 van de 24) zijn ongevallen. Dit ligt in lijn met het aantal incidenten van de afgelopen jaren. De afdelingen Post en Groen hebben de meeste incidenten gemeld, respectievelijk 6 en 5. Slechte weersomstandigheden en geen juiste werkmethode zijn veelvoorkomende oorzaken van ongevallen. De meeste incidenten resulteerden in gering letsel met verzuim (13 gevallen).

4.3.2 Aggressiemeldingen

In 2024 zijn er binnen Weener XL 55 agressiemeldingen gedaan. Dit zijn er 15 meer dan in 2023. De stijgende lijn is herkenbaar in alle sectoren van de gemeente. Meer hierover lees je in het Arbo jaarverslag. Van alle meldingen werden er 4 gemeld door SW- en PW-medewerkers van Weener XL. In 2023 waren dit er 2.

4.4 Klachten en geschillen

In juli 2024 zijn de klachten- en geschillenregeling SW en PW en de klachtenregeling ongewenst gedrag SW en PW Weener XL opnieuw vastgesteld. De functie van klachtenbehandelaar is opgenomen in deze regelingen om de rol en termijnen beter af te stemmen op praktische uitvoerbaarheid. In 2024 zijn er personele wijzigingen geweest in de klachtenbehandeling. Het klachtenteam bestaat uit twee klachtenbehandelaars en een juridisch administratief ondersteuner.

4.4.1 Klachten- en geschillencommissie SW en PW

Deze commissie behandelt klachten tegen besluiten van Weener XL. Per 1 januari 2025 zijn een nieuwe voorzitter en een plaatsvervangend lid benoemd. In 2024 zijn twee klachten ingediend; één is informeel afgehandeld en de andere wordt in 2025 behandeld.

4.4.2 Commissie ongewenst gedrag

Deze commissie behandelt bejegeningklachten. Per 1 januari 2025 is een nieuw plaatsvervangend lid benoemd. In 2024 zijn vijf klachten ingediend door SW- en PW-medewerkers; vier zijn informeel behandeld en één klacht is door de commissie behandeld en niet ontvankelijk verklaard. Hierover is wel een advies gegeven. In 2024 hebben we veel aandacht besteed aan sociale veiligheid binnen Weener XL, met workshops voor alle medewerkers. Dit lijkt te hebben geleid tot een afname van het aantal klachten van medewerkers (5 in 2024 t.o.v. 16 in 2023).

Informatie over klachten met betrekking tot uitkeringsgerechtigden wordt verstrekt in het Jaarverslag Juridische Zaken.

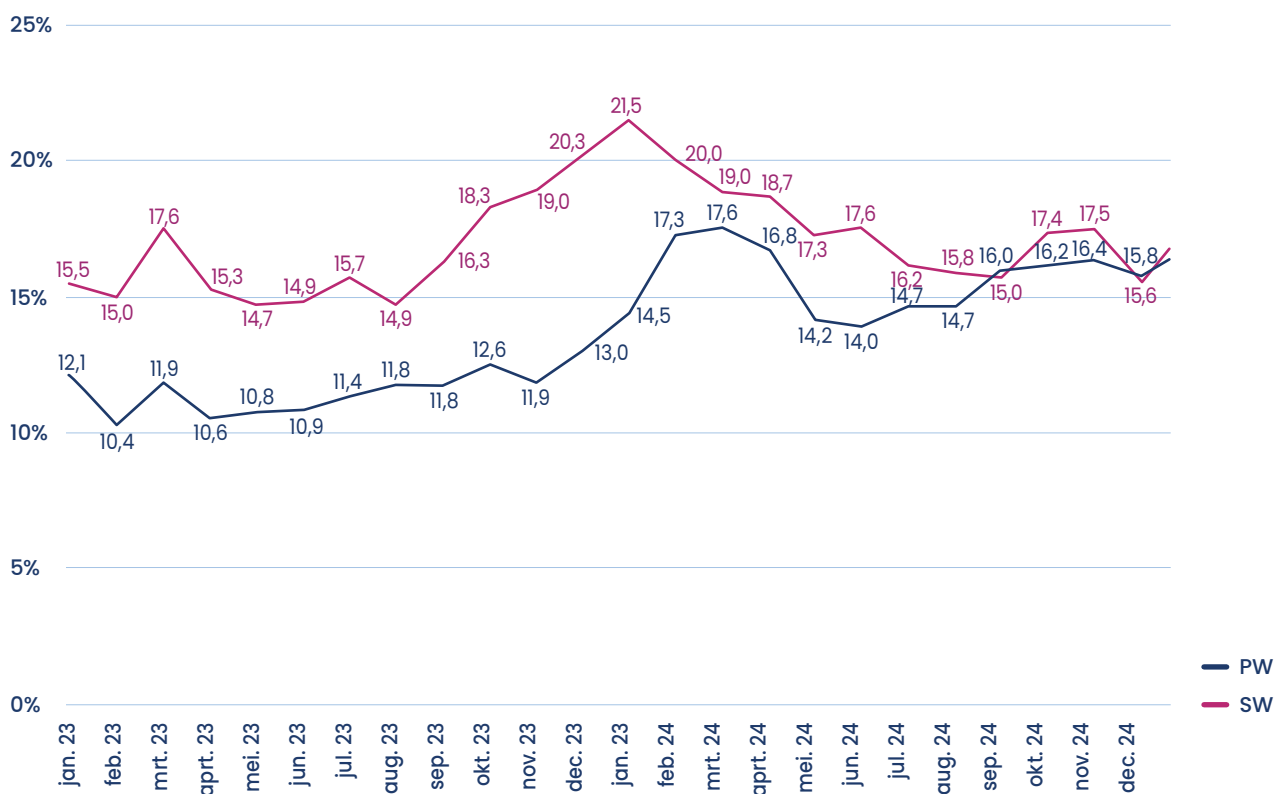


4.5 Verzuim

Jaar	Ziekteverzuimpercentage (SW en PW)	Benchmark Cedris
2022	14,3%	14,8%
2023	13,8%	14,3%
2024	16,7%	Nog niet bekend

Bij het verzuim binnen de groep SW-medewerkers is te zien dat het verzuim (roze lijn) geleidelijk is afgenomen. Zo is het percentage van 21,5% in januari naar 15,9% in december gegaan. Het verzuim bij de groep PW-medewerkers is gestegen, van 14,5% in januari naar 15,7% in december. Hoewel we voor deze stijging nog geen directe verklaring hebben, overleggen we actief met onze arbodienst om te onderzoeken waar we verbeteringen kunnen doorvoeren om het verzuim terug te dringen.

Ziekteverzuim in % over de afgelopen maanden





4.6 Duurzame inzetbaarheid

Binnen onze organisatie hebben we verschillende initiatieven ingezet om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste acties:

- **Fitcoin-app.** Om medewerkers te stimuleren actiever met hun gezondheid bezig te zijn, hebben we in 2024 extra aandacht gegeven aan de Fitcoin-app. Door nieuwe te verdienen prijzen toe te voegen, wordt de app vaker gebruikt en blijven medewerkers gemotiveerd om gezonde keuzes te maken.
- **Succesvolle pilot leefstijlcoaching.** In mei 2024 zijn we gestart met een pilot leefstijlcoaching, waarbij een aantal medewerkers intensieve begeleiding kreeg op het gebied van voeding, beweging en slaapritme. Gedurende tien sessies hebben een klein aantal deelnemers gewerkt aan een gezondere leefstijl. De resultaten waren positief en de deelnemers enthousiast over hun vooruitgang. Vanwege dit succes zetten we dit traject in 2025 voort.
- **Training 'Pensioen In Zicht' (PIZ).** Voor medewerkers van SW en PW die binnen twee jaar met pensioen gaan, is de training 'Pensioen In Zicht' georganiseerd. In 2024 hebben we deze cursus aan twee groepen aangeboden. Dit helpt medewerkers bij een soepele overgang naar hun pensioen en bereidt hen mentaal en praktisch voor op deze nieuwe levensfase.
- **Bedrijfsfitness officieel van start.** In 2024 is de bedrijfsfitnessruimte binnen het hoofdgebouw van Weener XL officieel in gebruik genomen. Hiermee bieden we alle medewerkers, zowel ambtelijk als SW- en PW-medewerkers, de mogelijkheid om op een toegankelijke manier aan hun gezondheid te werken. Dit draagt bij aan hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

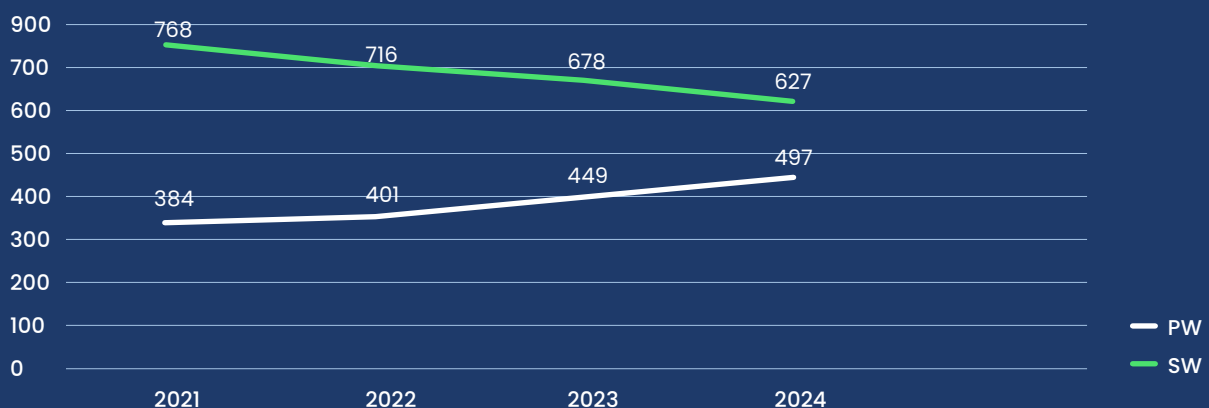


5. Kengetallen SW- en PW-medewerkers

5.1 Aantal medewerkers

Aan het einde van 2024 waren er 1.124 medewerkers bij Weener XL in dienst, waarvan 497 medewerkers met een PW-dienstverband (via Werkpartners⁵) en 627 medewerkers met een SW-dienstverband. Het aantal PW-medewerkers is ten opzichte van vorig jaar gegroeid met ongeveer 50 en het aantal SW-medewerkers is afgenomen met ongeveer 50. De oorzaak hiervan is dat de Participatiewet in 2015 van kracht is geworden en er sindsdien geen nieuwe SW-indicaties worden afgegeven. Dit is ook duidelijk terug te zien in het aantal jaar dat een medewerker in dienst is: bijna alle PW-medewerkers zijn minder dan 10 jaar in dienst, terwijl bijna alle SW-medewerkers langer dan 10 jaar in dienst zijn.

Aantal werknemers per regeling

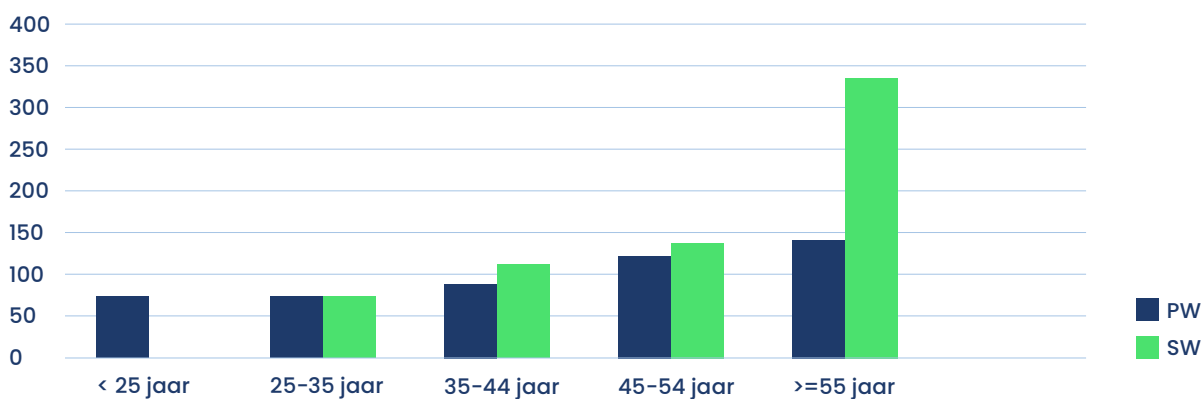


⁵ Werkpartners vervult de rol van werkgever voor medewerkers die onder de Participatiewet vallen voor diverse sociaal werkbedrijven waaronder Weener XL. Werkpartners kan mensen detacheren bij een externe werkgever of plaatsen bij het sociaal werkbedrijf.

5.2 Leeftijd en geslacht

De meeste medewerkers zijn 55 jaar of ouder (42%). Dit percentage is vergelijkbaar met de afgelopen twee jaar. De leeftijdsverdeling ziet er anders uit bij PW- en SW-medewerkers. Van alle SW-medewerkers is meer dan de helft 55 jaar of ouder (53%) ten opzichte van 28% van de PW-medewerkers in die leeftijdscategorie.

Leeftijd

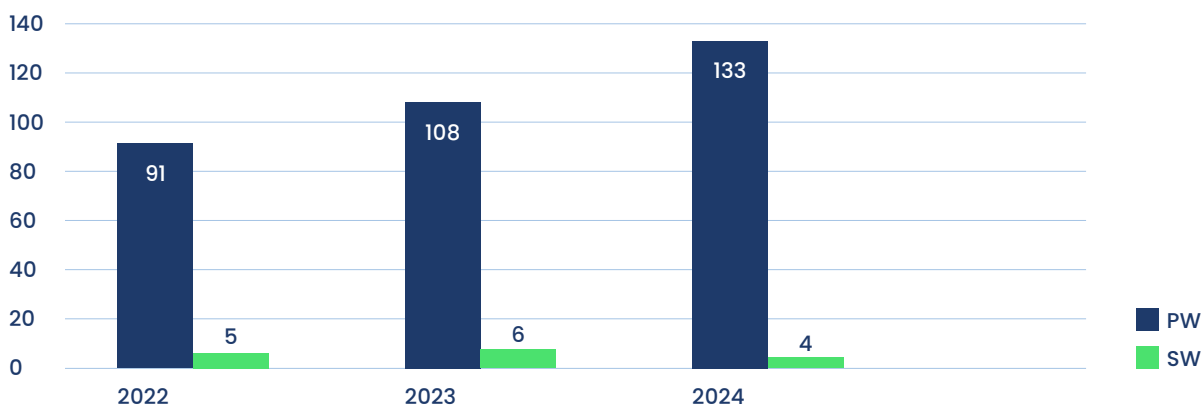


De verdeling in geslacht is voor PW- en SW-medewerkers grotendeels gelijk: ongeveer 60% is man en 40% is vrouw. Deze verdeling is de afgelopen jaren nauwelijks veranderd.

5.3 Instroom en uitstroom

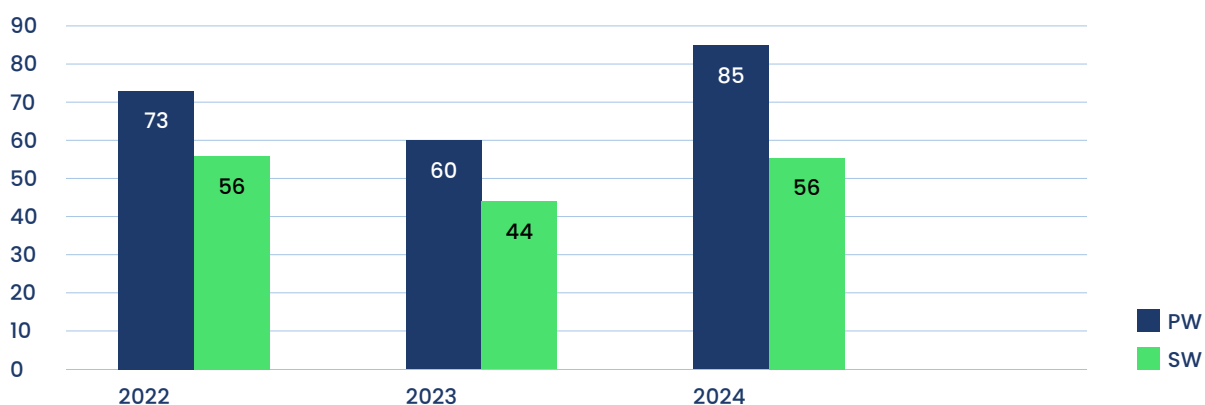
In 2024 hebben 137 medewerkers een dienstverband bij Weener XL of Werkpartners gekregen. Daarvan zijn 4 SW-dienstverbanden, die vanuit verhuizing door onze gemeente overgenomen zijn. De overige hebben een PW-dienstverband. De instroom is de afgelopen twee jaar fors toegenomen.

Instroom



Er zijn 141 medewerkers uit dienst gegaan in 2024. Ook dit is een hoger aantal dan in 2023 (104 medewerkers uit dienst). Het gaat om meer PW-medewerkers (60%) dan SW-medewerkers (40%). Bij SW-medewerkers ging het bij meer dan de helft om pensioen (54%). In 2023 was pensioen bij 41% van de SW-medewerkers de reden van einde dienstverband. Bij PW-medewerkers was de oorzaak voor het einde dienstverband vaak de afloop van een overeenkomst voor bepaalde tijd of op eigen verzoek. De redenen voor opzeggingen op eigen verzoek zijn niet inzichtelijk omdat deze niet worden geregistreerd.

Uitstroom



5.4 Dienstverbanden

SW-medewerkers hebben vaker een dienstverband van 32 uur of meer dan PW-medewerkers: 62% van de SW-medewerkers t.o.v. 27% van de PW-medewerkers. PW-medewerkers hebben vooral een dienstverband van 18-32 uur (51%). We proberen zo snel mogelijk te investeren in een betaalde baan, waardoor PW-medewerkers vaker in een klein dienstverband starten. Deze cijfers en verhoudingen zijn vergelijkbaar met afgelopen twee jaar.

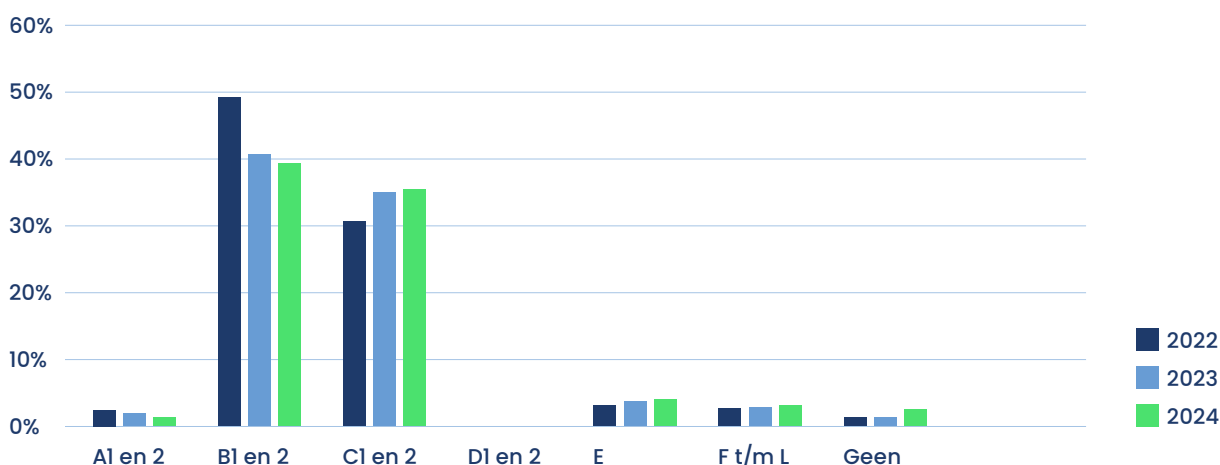
5.5 Loonschaalverdeling

PW-medewerkers hebben maar drie loonschalen, conform de cao Aan de Slag. Bijna alle PW-medewerkers hebben een functie gewaardeerd in loonschaal 1 (96%).

Loonschaal	Aantal medewerkers 2022	Aantal medewerkers 2023	Aantal medewerkers 2024
1	383	430	475
2	16	18	21
3	2	1	1
Totaal	401	449	497

SW-medewerkers hebben verschillende loonschalen, volgens de cao SW. De meeste SW-medewerkers zitten in schaal B1 en B2 (40%) of in schaal C1 en C2 (35%). 18% van de SW-medewerkers zijn ingedeeld in een hogere schaal dan de schaal die bij de functie hoort die ze uitvoeren. De categorie 'geen' in de tabel geeft het aantal medewerkers weer dat officieel nog in dienst is, maar gebruik maakt van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en daardoor geen salaris ontvangt.

Loonschaalverdeling SW



5.6 Orde en disciplinaire maatregelen

We gebruiken de maatregelen die in de cao SW en Aan de Slag beschreven staan. We onderscheiden twee soorten maatregelen: een orde- en een disciplinaire maatregel. Een ordemaatregel is een tijdelijke maatregel om de orde of veiligheid te waarborgen, zoals een schriftelijke waarschuwing zonder straffend karakter. Een disciplinaire maatregel is een formele sanctie bij verwijtbaar gedrag, zoals een schriftelijke berisping of schorsing zonder loon. De cao's bevatten een vaste en volledige opsomming van de disciplinaire maatregelen die toegepast mogen worden. Dit betekent dat er alleen gebruik mag worden gemaakt van de maatregelen die expliciet in de cao zijn genoemd. Andere sancties zijn niet toegestaan.

In 2024 zijn er in totaal 157 maatregelen opgelegd. Dit is evenveel als de afgelopen twee jaar. Er zijn voornamelijk ordemaatregelen opgelegd: 133 ordemaatregelen ten opzichte van 24 disciplinaire maatregelen. De ordemaatregelen die het meest zijn opgelegd, zijn: schriftelijke waarschuwing (45x), schriftelijke waarschuwing met correctiegesprek (30x) en mondelinge waarschuwing/correctiegesprek (28x).

Ordemaatregelen 2024	PW	SW	Totaal
Schriftelijke waarschuwing	27	18	45
Schriftelijke waarschuwing incl. correctiegesprek	13	17	30
Mondelinge waarschuwing/correctiegesprek	16	12	28
Oproep werkhervatting (incl. looninhouding)	11	1	12
Waarschuwing opschorting loonbetaling bij ziekte	7	5	12
Overig	2	4	6
Totaal	76	57	133

De meest voorkomende disciplinaire maatregelen waren de schriftelijke berisping (9x) en vermindering van loon (5x).

Disciplinaire maatregelen 2024	PW	SW	Totaal
Schriftelijke berisping	5	4	9
Vermindering van loon	5		5
Plaatsing in andere functie	1	2	3
Overig	5	2	7
Totaal	16	8	24

Er zijn meer maatregelen opgelegd aan PW-medewerkers dan aan SW-medewerkers (92 tegenover 65), terwijl er meer SW-medewerkers in dienst zijn dan PW-medewerkers.

5.7 SW-herindicatie en handicapcategorie

Tot 2015 werden SW-medewerkers geïndiceerd op basis van hun handicap, waarbij er twee categorieën waren: matig en ernstig. Deze categorieën geven de mate van noodzakelijke aanpassingen aan en vormen de basis voor de financiering (matig: factor 1, ernstig: factor 1.25). Het UWV beoordeelt de indicatie opnieuw via een herindicatie, waarbij de termijnen vastliggen in de wet.

In de tabel hieronder geven we van meerdere jaren weer welk percentage van de SW-medewerkers tot welke categorie indicatie behoort. De categorie 'matig' komt nog altijd het meeste voor. Dit komt doordat alle medewerkers die vóór 1998 zijn geïndiceerd in de categorie 'matig' vallen. Zij kunnen geen herindicatie meer krijgen. Momenteel valt 27,1% van de SW-medewerkers in deze categorie.

Verdeling handicapcategorieën totale bestand SW- medewerkers						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Matig	71.3 %	69.2%	65.0%	65.0%	64.4%	63.9%
Ernstig	28.7%	30.8%	35.0%	35.0%	35.6%	36.1%

We zien een toename in het aantal ernstige indicaties in de loop der jaren, hoewel deze veranderingen geleidelijk plaatsvinden. Van de groep die na 1998 een indicatie heeft gekregen, valt 49,5% in de categorie ernstig. Ondanks de afzwakkende groei van de categorie 'ernstig' in de afgelopen jaren, verwachten we dat het aantal mensen in deze categorie de komende jaren blijft groeien. Dit komt door de hogere pensioenleeftijd en de toename van beperkingen bij hogere leeftijd.

5.8 Gesubsidieerde dienstverbanden

Naast dienstverbanden bij Weener XL en Werkpartners, zijn er ook medewerkers met dienstverbanden bij externe werkgevers die daarvoor een subsidie krijgen. Deze dienstverbanden worden door de gemeente 's-Hertogenbosch gesubsidieerd: SW-medewerkers vanuit SW Betere Kansen, PW-medewerkers vanuit Loonkostensubsidie (LKS). Het gaat om 37 mensen met een SW Betere kansen dienstverband en 351 medewerkers met Loonkostensubsidie. Omdat deze medewerkers een dienstverband bij een externe werkgever hebben, zijn zij verder in dit verslag niet meegenomen.





6. Vooruitblik 2025

In 2025 zal Weener XL zich blijven richten op het verbeteren het welzijn van haar medewerkers en van de organisatie. Een samenvatting van de belangrijkste initiatieven en doelen voor het komende jaar zijn:

- **Implementatie van de nieuwe organisatiestructuur.** De aangepaste hoofdstructuur zal volledig worden geïmplementeerd, met nieuwe afdelingen en versterkte aansturing binnen de exploitaties.
- **Blijvende aandacht voor sociale veiligheid.** De campagne over sociale veiligheid zal van start gaan, met als doel het bespreekbaar maken van dit onderwerp en het stimuleren van goed gedrag onder medewerkers.
- **Invoering van het Learning Management System (LMS).** Het LMS zal in 2025 worden geïmplementeerd. Dit systeem helpt bij het organiseren en monitoren van opleidingsactiviteiten en het verbeteren van de leerervaring voor medewerkers.
- **Uitbreiding van opleidingscarroussels.** De opleidingscarroussels voor verschillende functies zullen verder worden uitgerold, waardoor medewerkers flexibel kunnen instromen en hun eigen leerpad kunnen bepalen.
- **Vernieuwde gedragscode.** De vernieuwde gedragscode en huisregels zullen in de eerste maand van 2025 worden gelanceerd. Deze richtlijnen zullen duidelijk en inspirerend zijn, en aansluiten bij de waarden en samenwerking binnen Weener XL.
- **Duurzame inzetbaarheid.** Initiatieven zoals de Fitcoin-app en leefstijlcoaching zullen worden voortgezet en uitgebreid, om de gezondheid en vitaliteit van medewerkers te bevorderen.
- **Pensioen in Zicht.** De training 'Pensioen In Zicht' zal opnieuw worden aangeboden aan medewerkers die binnen twee jaar met pensioen gaan, om hen te helpen bij een soepele overgang naar deze nieuwe levensfase.
- **Herschrijven van brieven PW-medewerkers.** De brieven naar PW-medewerkers zullen worden herschreven naar eenvoudig Nederlands (Klinkende Taal).
- **In 2025 krijgen we een nieuwe directeur.** In 2024 hebben we afscheid genomen van Sjoerd van het Erve, en momenteel fungeert Ina Hol als interim-directeur. In 2025 vindt er een wervingsproces⁶ plaats om een nieuwe directeur aan te stellen die past bij de ontwikkelingen die Weener XL momenteel doormaakt.

Weener XL blijft zich inzetten voor een veilige, gezonde en ontwikkelingsgerichte werkomgeving, en streeft ernaar om in 2025 verdere stappen te zetten om deze doelen te bereiken.

⁶ Update 15-04-2025: inmiddels is het wervingsproces afgerond en is de nieuwe directeur bekend gemaakt.



Het afgelopen jaar stond in het teken van groei en verdieping, waarbij organisatieontwikkeling, sociale veiligheid en persoonlijke ontwikkeling centraal stonden. Door continu te investeren in een lerende cultuur hebben we niet alleen onze interne processen versterkt, maar proberen we ook een veilige en inclusieve werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt.

Ontwikkeling blijft ons leidend principe: het vormt de basis van ons werk, onze relaties en onze maatschappelijke bijdrage. Met deze pijlers bouwen we vol vertrouwen verder aan een toekomst waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen en zich te ontwikkelen.