

2025

Sociaal jaarverslag



Inhoudsopgave

1. Inleiding	pag. 3
2. Samenvatting	pag. 4
2.1 Kengetallen	pag. 4
2.2 Ontwikkelingen	pag. 5
3. Kengetallen SW- en PW-medewerkers	pag. 6
3.1 Aantallen	pag. 6
3.2 Leeftijd en geslacht	pag. 7
3.3 Instroom en uitstroom	pag. 7
3.4 Omvang dienstverbanden	pag. 8
3.5 Loonschaalverdeling	pag. 9
3.6 Orde en disciplinaire maatregelen	pag. 10
3.7 SW-herindicatie en handicapcategorie	pag. 11
4. Ontwikkeling	pag. 12
4.1 Opleiden en ontwikkelen	pag. 12
4.2 Functioneren en beoordelen	pag. 14
4.3 Werkladder	pag. 15
4.4 Organisatieontwikkeling	pag. 16
4.5 Ontwikkeling als leidend principe	pag. 18
5. Veiligheid en gezondheid	pag. 20
5.2 Vertrouwenspersonen	pag. 22
5.3 Fysieke veiligheid en arbeidsomstandigheden	pag. 23
5.4 Klachten en geschillen	pag. 24
5.5 Verzuim	pag. 25
5.6 Duurzame inzetbaarheid	pag. 26
6. Vooruitblik 2026	pag. 28
6.2 Verdere uitrol van het ondernemingsplan	pag. 28
6.3 Verdere versterking van de sociale veiligheid	pag. 29
6.4 Een veilige, gezonde en ontwikkelingsgerichte werkomgeving	pag. 29



1. Inleiding

Hierbij presenteren we ons Sociaal Jaarverslag 2025. Weener XL ondersteunt mensen bij het meedoen in de samenleving door het bieden van werk, begeleiding en ontwikkelmogelijkheden. Ook verstrekken wij waar nodig uitkeringen aan inwoners van 's-Hertogenbosch, conform de Participatiewet. In dit Sociaal Jaarverslag ligt de focus op ons sociaal beleid en werkgeverschap voor medewerkers die bij of via Weener XL werken, vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening of de Participatiewet¹. We kijken terug op de belangrijkste ontwikkelingen, resultaten en initiatieven van het afgelopen jaar.

2025 was een jaar van doorpakken op de ingezette ontwikkelingen om de begeleiding en ondersteuning verder te versterken, zodat we beter inspelen op de behoeften die onze medewerkers hebben om een stap in hun ontwikkeling te zetten. Tegelijkertijd was het een jaar met ruimte voor een frisse blik en het uitzetten van een nieuwe koers.

Dit verslag is opgesteld in lijn met artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Deze wet schrijft voor dat organisaties de ondernemingsraad minimaal één keer per jaar schriftelijk informeren over het gevoerde en voorgenomen sociaal beleid. We doen dit in de vorm van een Sociaal Jaarverslag. Daarmee bieden we inzicht in de resultaten die we afgelopen jaar hebben bereikt en werpen we licht op de bewegingen, ambities en aandachtspunten voor het aankomend jaar.

¹ In dit Sociaal Jaarverslag gebruiken we voor medewerkers met een contract op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening de term SW-medewerkers. Medewerkers die vallen onder de Participatiewet noemen we PW-medewerkers. Instroom in de Wet Sociale Werkvoorziening is sinds 2015 niet meer mogelijk. Vanaf dat moment stromen medewerkers in via de Participatiewet.



2. Samenvatting

2.1 Kengetallen

Hieronder vind je de belangrijkste kengetallen over 2025. Verdere details staan in hoofdstuk 5.

Personeelsbestand eind 2025

 **1.116**
medewerkers

- 541 PW-dienstverband via Werkpartners²
- 575 SW-dienstverband

Ontwikkeling personeelsbestand

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



Extern gesubsidieerde dienstverbanden

 **PW: 375**
personen

via Loonkostensubsidie (LKS)

 **SW: 37**
personen

via SW Betere Kansen

Instroom en uitstroom in 2025

 **+137**
PW **-91**

 **+2**
SW **-54**

Grootte dienstverband

13% van
de PW-medewerkers
werkt fulltime,
tegenover

42% van
de SW-medewerkers



² Werkpartners vervult de rol van werkgever voor medewerkers die onder de Participatiewet vallen voor diverse sociaal werkbedrijven waaronder Weenero XL. Werkpartners kan mensen detacheren bij een externe werkgever of plaatsen bij het sociaal werkbedrijf.

2.2 Ontwikkelingen

2.2.1 Organisatieontwikkeling

In 2025 stond de uitvoering van het Ondernemingsplan Weener XL 2025–2028 centraal. Er is gewerkt aan het versterken van de organisatie en het toekomstbestendig maken van onze dienstverlening. De implementatie van de nieuwe organisatiestructuur zorgde voor logisch ingerichte afdelingen die beter aansluiten bij de koers en behoeften van de doelgroep.

Een belangrijk onderdeel hiervan was het versterken van de aansturing binnen de exploitaties. De functie van werkleider is doorontwikkeld naar groepsleider en er is gestart met de brede inzet van meewerkend voormannen en -vrouwen. Hiermee wordt toegewerkt naar een meer uniforme inrichting van de exploitaties, met focus op de ontwikkeling van medewerkers.



2.2.2 Sociale veiligheid, gezondheid en welzijn

In 2025 is verder gebouwd aan een sociaal veilige en gezonde werkomgeving. De campagne 'Even checken. Alles oké?' droeg bij aan bewustwording en het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag. Daarnaast zijn beleid en procedures geactualiseerd, waaronder de gedragscode, klachtenprocedures en arbobeleid. Ook is communicatie verder vereenvoudigd door brieven voor PW-medewerkers aan te passen naar begrijpelijke taal.

Naast sociale veiligheid was er aandacht voor fysieke veiligheid en duurzame inzetbaarheid. Initiatieven zoals gezondheidschecks, bedrijfsfitness en het stoppen-met-rokenprogramma droegen bij aan vitaliteit.

2.2.3 Ontwikkelen als leidend principe

Ontwikkeling is een leidend principe binnen Weener XL. Via de Weener Academie is het opleidingsaanbod in 2025 verder uitgebreid en namen ruim 2.200 deelnemers deel aan opleidingen, met een hoog slagingspercentage. De basis is gelegd voor het leerportaal Leer Meer, dat in 2026 organisatiebreed wordt ingevoerd. Daarnaast zijn de opleidingscarroussels doorontwikkeld en is de inzet van een interne trainer verder geborgd.

Ook is ingezet op de ontwikkeling van werk- en ontwikkellijnen waarin leren en werken wordt gecombineerd, zowel binnen de interne exploitaties als bij externe werkgevers. Deze trajecten ondersteunen medewerkers bij het ontdekken van talenten, het ontwikkelen van vaardigheden en het zetten van stappen richting regulier werk. Hiermee vormt ontwikkeling een belangrijke pijler onder duurzame participatie en doorstroom.



3. Kengetallen SW- en PW-medewerkers

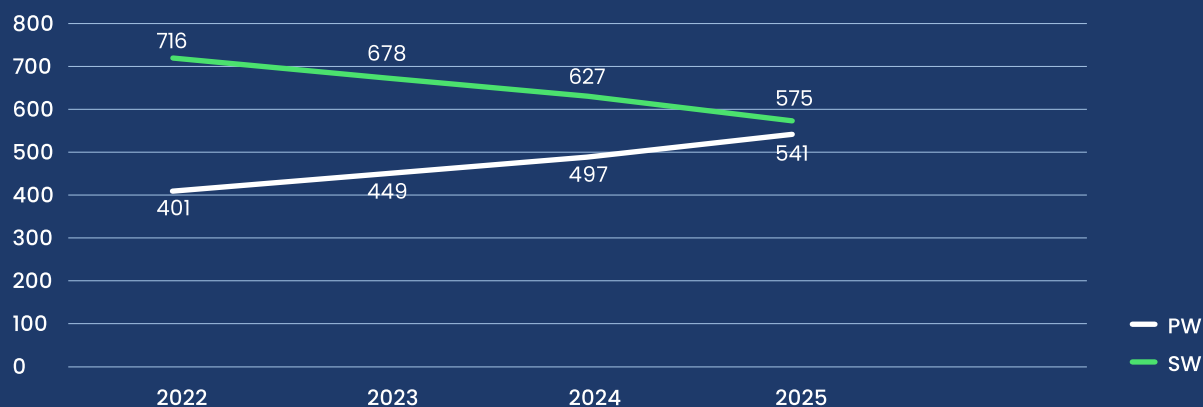
3.1 Aantallen

3.1.1 SW- en PW-dienstverbanden

Aan het einde van 2025 waren er 1.116 medewerkers bij Weener XL in dienst. Hiervan hadden 575 medewerkers een SW-dienstverband en 541 medewerkers een PW-dienstverband via Werkpartners. Het aantal SW-medewerkers is verder afgenomen met 52. Het aantal PW-medewerkers is ten opzichte van vorig jaar gegroeid met 44.

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 worden er geen nieuwe SW-indicaties meer afgegeven door het UWV. Hierdoor groeit de groep PW-medewerkers jaarlijks en neemt de groep SW-medewerkers geleidelijk af, zoals in de grafiek hieronder is te zien.

Aantal werknemers per regeling



3.1.2 Gesubsidieerde dienstverbanden

Naast de dienstverbanden bij Weener XL en via Werkpartners werken er ook medewerkers bij externe werkgevers met een door de gemeente 's-Hertogenbosch gesubsidieerd dienstverband. Dit betreft SW-medewerkers met een SW Betere Kansen³ dienstverband en PW-medewerkers met loonkosten-subsidie (LKS). In totaal gaat het om 37 medewerkers met SW Betere Kansen en 375 medewerkers met LKS. Omdat deze medewerkers in dienst zijn bij een externe werkgever, worden zij niet meegenomen in de analyses in dit verslag.

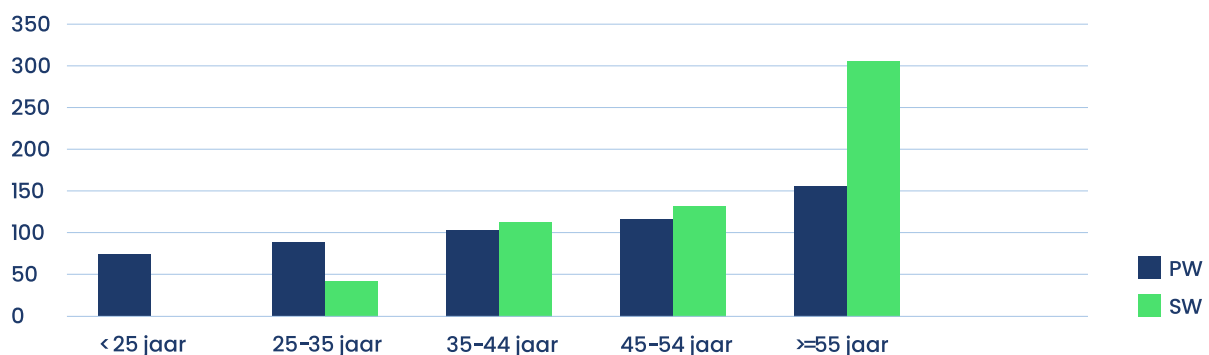
3.2 Leeftijd en geslacht

3.2.1 Leeftijd

De grootste groep medewerkers is 55 jaar of ouder (42%). Dit aandeel is de afgelopen jaren stabiel gebleven en vormt nog steeds de grootste leeftijdscategorie. De leeftijdsverdeling verschilt echter tussen PW- en SW-medewerkers. Van alle SW-medewerkers is 53% 55 jaar of ouder, terwijl dit bij PW-medewerkers 30% is. Het aandeel PW-medewerkers van 55 jaar of ouder is in 2025 licht gestegen ten opzichte van 28% in 2024.

Voor de SW-groep zal de gemiddelde leeftijd blijven stijgen. Er stromen geen (jongere) SW-medewerkers meer in en het totaal aantal SW-medewerkers neemt langzaam af, waardoor de groep gemiddeld steeds ouder wordt.

Leeftijd



3.2.2 Geslacht

Bij zowel PW- als SW-medewerkers ligt de verhouding tussen mannen en vrouwen rond 60% man en 40% vrouw. Dit beeld is de afgelopen jaren consistent gebleven.

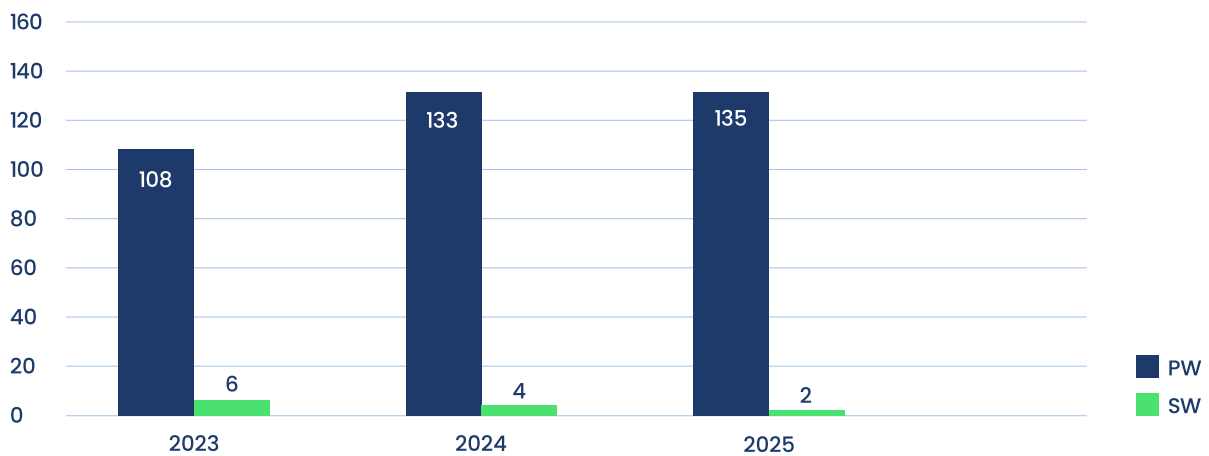
3.3 Instroom en uitstroom

3.3.1 Instroom

In 2025 hebben 137 medewerkers een dienstverband bij Weener XL of via Werkpartners gekregen. Daarvan waren 2 SW-dienstverbanden en 135 PW-dienstverbanden. De instroom is de afgelopen vier jaar gegroeid en blijft in 2025 op een vergelijkbaar niveau als vorig jaar.

³ Betere Kansen is een regeling die het voor SW-medewerkers mogelijk maakt om tijdelijk of structureel te werken bij een reguliere werkgever, met passende ondersteuning en financiële compensatie voor de werkgever.

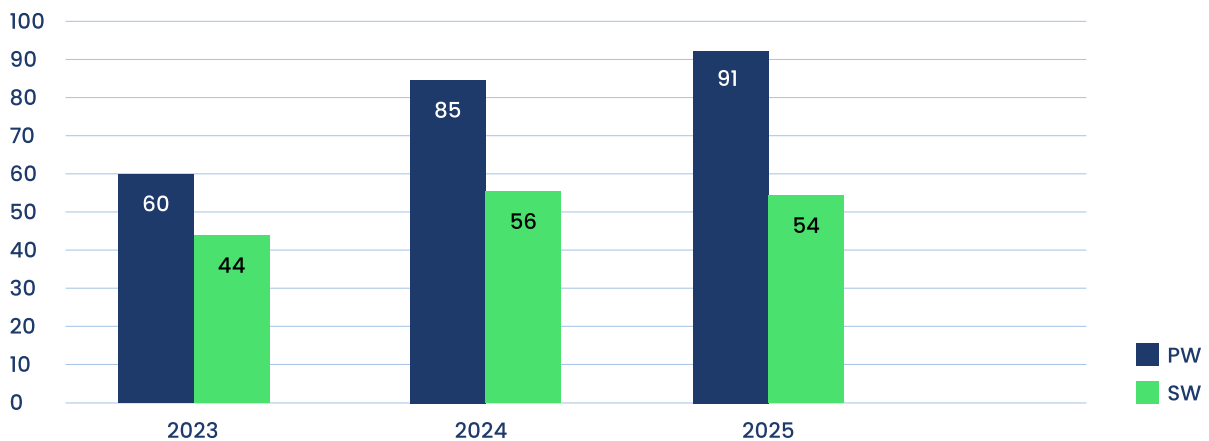
Instroom



3.3.2 Uitstroom

In 2025 zijn 145 medewerkers uit dienst gegaan. Dit aantal ligt iets hoger dan in 2024 (141 medewerkers). De uitstroom bestaat voor het grootste deel uit PW-medewerkers (63%) en voor 37% uit SW-medewerkers. Bij PW-medewerkers komt uitstroom vooral door het aflopen van een contract voor bepaalde tijd of op eigen verzoek. Bij SW-medewerkers komt uitstroom op eigen verzoek nauwelijks voor. In deze groep ging meer dan de helft (54%) uit dienst vanwege pensionering. Daarnaast was arbeidsongeschiktheid een veel voorkomende uitstroomreden in deze groep (26%).

Uitstroom



3.4 Omvang dienstverbanden

SW-medewerkers hebben vaker een fulltime dienstverband dan PW-medewerkers: 42% van de SW-medewerkers ten opzichte van 13% van de PW-medewerkers. PW-medewerkers hebben vooral een parttime dienstverband van 24-32 uur (34%). Deze verhouding tussen de verschillende dienstverbanden is al twee jaar vergelijkbaar.

Bij nieuwe PW-medewerkers wordt de omvang van het dienstverband steeds zorgvuldiger afgestemd op hun belastbaarheid en ontwikkelperspectief. Daarbij staat de menselijke maat centraal, met aandacht voor werken naar vermogen en duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat sommige medewerkers starten met een kleiner dienstverband. Wanneer blijkt dat iemand meer uren aankan, kan het dienstverband stapsgewijs worden uitgebreid. Op deze manier sluiten we aan bij de mogelijkheden van de medewerker én bij de doelstelling om onze doelstellingen richting (meer) betaald werk te stimuleren.

3.5 Loonschaalverdeling

3.5.1 PW-medewerkers

Conform de cao Aan de slag werken wij met drie loonschalen voor de PW-medewerkers. Het grootste deel van de PW-medewerkers zit in schaal 1 (95%). Deze verdeling is de afgelopen jaren stabiel gebleven.

Loonschaal	Aantal medewerkers 2023	Aantal medewerkers 2024	Aantal medewerkers 2025
1	430	475	516
2	18	21	24
3	1	1	1
Totaal	449	497	541

3.5.2 SW-medewerkers

SW-medewerkers zijn ingedeeld in verschillende loonschalen volgens de cao SW. De grootste groepen vallen in schaal B1 en B2 (39%) en in schaal C1 en C2 (35%). Een kleine groep medewerkers (2%) is ingedeeld in een hogere schaal dan hoort bij de functie die zij uitvoeren. De categorie 'geen' in onderstaand figuur verwijst naar medewerkers die formeel nog in dienst zijn, maar gebruikmaken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en daarom geen salaris ontvangen. De verdeling over de

3.6 Orde en disciplinaire maatregelen

Binnen de cao SW zijn twee soorten maatregelen mogelijk: ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen. Een ordemaatregel waarborgt de orde of veiligheid. Een voorbeeld hiervan is een schriftelijke waarschuwing zonder straffend karakter. Een disciplinaire maatregel is een formele sanctie bij verwijtbaar gedrag, zoals een schriftelijke berisping of schorsing voor bepaalde tijd. De cao's bevatten een vaste lijst van disciplinaire maatregelen, andere sancties zijn niet toegestaan.

In 2025 zijn in totaal 104 maatregelen opgelegd. Dit aantal ligt lager dan in de twee voorgaande jaren. Het grootste deel betrof ordemaatregelen (93), tegenover 11 disciplinaire maatregelen. De meest voorkomende ordemaatregelen waren een schriftelijke waarschuwing met correctiegesprek (29), een schriftelijke waarschuwing (23) en een oproep tot werkhervatting inclusief looninhouding (15).

Ordemaatregelen 2025	PW	SW	Totaal
Mondelinge waarschuwing/correctiegesprek	16	13	29
Schriftelijke waarschuwing	18	5	23
Oproep werkhervatting (inclusief looninhouding)	14	1	15
Schriftelijke waarschuwing inclusief correctiegesprek	6	8	14
Waarschuwing opschorting loonbetaling bij ziekte	3	1	4
Overig	4	4	8
Totaal	61	32	93

Het totaal aantal ordemaatregelen is in 2025 met 40 gedaald ten opzichte van 2024. Het aantal disciplinaire maatregelen is meer dan gehalveerd: van 24 in 2024 naar 11 in 2025. Net als in 2024 zijn er ook in 2025 meer maatregelen opgelegd aan PW-medewerkers dan aan SW-medewerkers (69 tegenover 35).

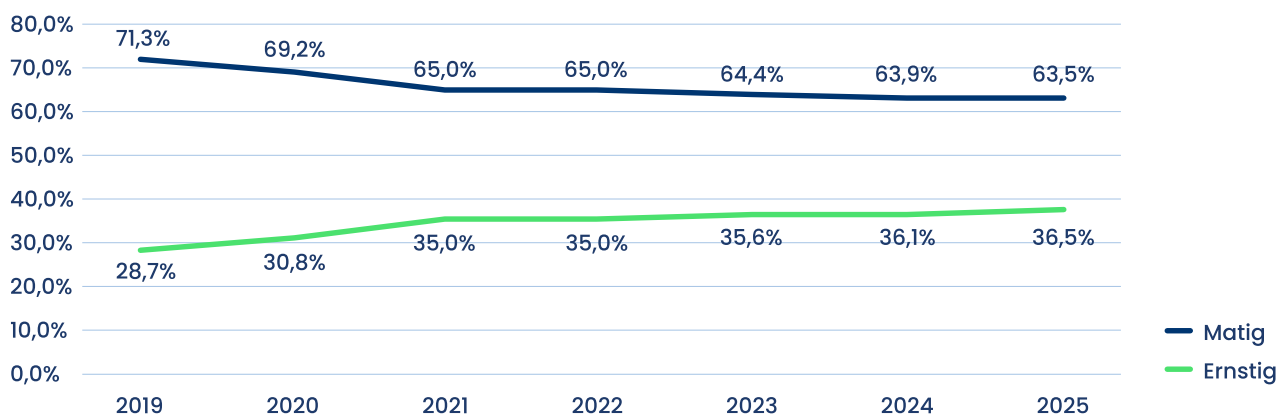
Disciplinaire maatregelen 2025	PW	SW	Totaal
Vermindering van loon	3		3
Inhouding verlof	2		2
Ontslag op staande voet (voorwaardelijk)	2		2
Plaatsing in een andere functie		2	2
Schriftelijke berisping	1	1	2
Eindtotaal	8	3	11

3.7 SW-herindicatie en handicapcategorie

Tot 2015 werden SW-medewerkers door het UWV ingedeeld op basis van hun handicap en de ondersteuning die zij daarvoor nodig hadden. Hiervoor werden twee categorieën gebruikt: matig en ernstig. Deze categorieën geven aan welke aanpassingen iemand nodig heeft op de werkplek en vormen de basis voor de bijbehorende financiering (matig: factor 1, ernstig: factor 1.25). Het UWV beoordeelt deze indicaties periodiek via een herindicatie. De termijnen en werkwijze hiervoor zijn wettelijk vastgelegd. In de onderstaande tabel is te zien hoe de SW-medewerkers binnen Weener XL over de verschillende categorieën zijn verdeeld.

In de figuur hieronder staat hoe de verdeling over beide categorieën zich in de afgelopen zes jaar heeft ontwikkeld. De categorie 'matig' komt daarbij nog steeds het meest voor. Dit komt doordat medewerkers die vóór 1998 zijn geïndiceerd automatisch in deze categorie vallen en geen herindicatie meer krijgen. Op dit moment behoort 26,21% van de SW-medewerkers tot deze categorie. Tegelijkertijd zien we dat het aandeel medewerkers met een matige indicatie na 2019 niet meer boven de 70% is uitgekomen en langzaam afneemt. Deze afname hangt mogelijk samen met de geleidelijke groei van het aandeel SW-medewerkers met een ernstige indicatie. Van de medewerkers die na 1998 zijn geïndiceerd valt inmiddels 49,4% in deze categorie. De verwachting is dat dit aandeel de komende jaren verder groeit, onder andere door de hogere pensioenleeftijd en het toenemen van beperkingen naarmate medewerkers ouder worden.

Verdeling handicapcategorieën SW-medewerkers



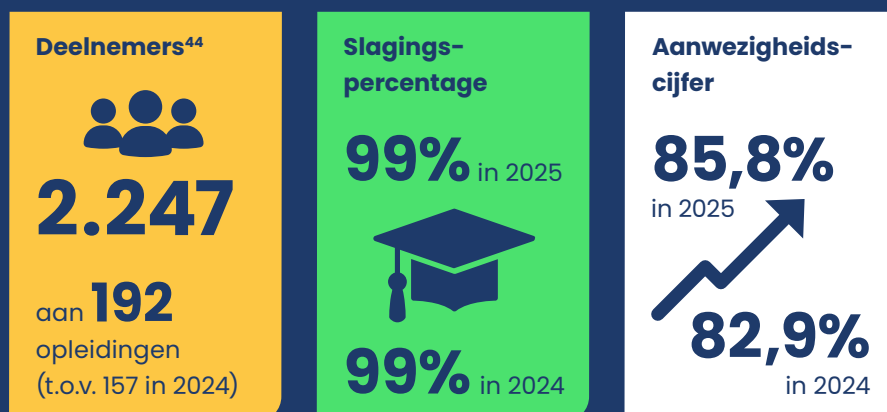


4. Ontwikkeling

4.1 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. Maatwerk en eigen regie staan hierbij centraal. Het opleidingsaanbod richt zich op SW- en PW-medewerkers, ambtelijk medewerkers en personen vanuit de Participatiewet die wij ondersteunen richting participatie en werk.

4.1.1 Het jaar 2025 in cijfers



⁴⁴ Met deelnemers wordt bedoeld: 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.

4.1.2 Ontwikkelingen m.b.t. opleidingen

Wij hebben in 2025 opnieuw ingezet om de ontwikkeling en het leren van medewerkers te bevorderen. Hieronder een greep uit de belangrijkste initiatieven en resultaten:

- **Leer meer:** In 2025 is hard gewerkt om het learning management system (LMS) te implementeren. In 2026 wordt dit online portaal, genaamd 'Leer Meer', door iedereen bij Weener XL in gebruik genomen. De Weener Academie gaat aandacht besteden aan ondersteuning en hulp bij het vinden en gebruiken van 'Leer Meer'. Op deze centrale plek vinden medewerkers binnenkort alles rondom leren en ontwikkelen waardoor zij nog beter geholpen worden in de eigen ontwikkeling.
- **Carrousel:** We hebben in 2024 en 2025 gewerkt aan nieuwe opleidingscarroussels voor verschillende functies. De carrousel voor groepsleiders en meewerkend voormannen/-vrouwen is in 2025 gemaakt en wordt begin 2026 ingezet. Dit is een 'opleidingsrichtlijn'. Deze richtlijn gaat helpen in het gesprek tussen de medewerker en leidinggevende. Samen bekijken zij hoe ver de medewerker is in zijn of haar ontwikkeling binnen de rol van bijvoorbeeld groepsleider of voorman/-vrouw. Daar waar ontwikkeling gewenst is, is duidelijk welke opleidingen beschikbaar zijn om te groeien in zijn of haar rol.
- **Interne trainer:** Sinds twee jaar richt een interne trainer zich, naast persoonlijke ontwikkeling via de 'Kr8-trainingen', ook op werknemersvaardigheden en ontwikkeling richting werk met de 'Sterk in Werk-trainingen'. Dit is gestart als pilot en is inmiddels onderdeel van het standaard aanbod.
- **Uitbreiding aanbod:** In 2025 hebben we de voorbereidingen getroffen voor het Leer Meer-portaal, door onder andere de samenwerking met het A&O-fonds en kenniscentrum voor sociale werkgelegenheid SBCM te versterken. SBCM werkt ook aan een nieuw leerportaal en maakt het leermateriaal geschikt, zodat partners zoals Weener XL hier makkelijker gebruik van kunnen maken. Leer Meer zal daarnaast ook leermateriaal bevatten van andere aanbieders, waaronder van Steffie.nl, Stichting Lezen & Schrijven én SV Land (specialist sociale zekerheid).



4.2 Functioneren en beoordelen

4.2.1 Beoordeling SW-medewerkers

In 2025 kreeg ongeveer 70% van de beoordeelde SW-medewerkers het resultaat 'Goed'. Iets meer dan 6% kreeg het resultaat 'Zeer goed'. Twee medewerkers kregen het resultaat 'Onvoldoende', wat gelijkstaat aan 1%. Bij ongeveer 12% van de SW-medewerkers is vastgelegd dat het beoordelingsgesprek niet heeft plaatsgevonden. Dit komt bijvoorbeeld door langdurige afwezigheid door arbeidsongeschiktheid. Dit percentage is iets lager dan vorig jaar, toen het percentage op 15% lag.

Percentage beoordelingen SW-medewerkers	2023	2024	2025
Onbeoordeeld	9%	15%	12%
Onvoldoende	1%	1%	1%
Voldoende	16%	12%	13%
Goed	67%	68%	69%
Zeer goed	7%	4%	6%

4.2.2 Evaluatie PW-medewerkers

De cao Aan de Slag, waar de PW-medewerkers onder vallen, kent geen beoordelingssystematiek zoals de cao SW. Daarom geven wij geen eindoordeel aan de beoordelingen van PW-medewerkers. Wel worden er evaluatiegesprekken gevoerd waarin de leidinggevende samen met de medewerker stilstaat bij het functioneren en bij mogelijkheden op verdere ontwikkeling. Bij medewerkers met een contract voor bepaalde tijd vindt het evaluatiegesprek tegelijk met de contractbespreking plaats. Bij medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd vindt het evaluatiegesprek jaarlijks plaats.

We registreren of de gesprekken zijn gehouden en leggen dit vast in het personeelsdossier. Bij 1% van de PW-medewerkers is vastgelegd dat het gesprek niet heeft plaatsgevonden, bijvoorbeeld door langdurige afwezigheid door arbeidsongeschiktheid. Het aandeel medewerkers bij wie het gesprek niet is gevoerd, ligt hiermee lager dan de 2,3% van vorig jaar.

Zowel in 2024 als in 2025 hebben we geïnvesteerd in het verlagen van het aantal onbeoordeelde medewerkers. Deze investeringen hebben geleid tot een lager percentage onbeoordeelde medewerkers.



4.3 Werkladder

Hieronder wordt de werkladder over de jaren 2024 en 2025 weergegeven. De werkladder is een binnen sociale ontwikkelbedrijven veelgebruikte categorisering van de verschillende vormen waarin SW- en PW-medewerkers werk kunnen verrichten. De werkladder is een weergave van het aantal personen⁵ dat op verschillende arbeidsplekken werkzaam is.

Stand eind december in personen ⁶	SW 2024	PW 2024	SW 2025	PW 2025
Detacheringen				
Individuele detacheringen	83	40	77	33
Detacheringen Schoonmaak Coöperatie	55	110	52	125
Groepsdetacheringen	7	3	6	3
Groepsdetachering PostNL	14	36	14	39
Subtotaal	159	189	149	200
Werken Op Locatie (WOL)				
Groen	133	81	131	86
Parkeerbeheer	11	11	10	14
Vindingrijk (recycling)	63	63	54	85
Post en Logistiek	39	44	38	45
Subtotaal	246	199	233	230
Intern geplaatst				
Industrie	166	88	145	87
Facilitair + inkoop + SW staffuncties	42	21	41	24
Subtotaal	208	109	186	111
Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)				
	14		7	
In dienst Weener XL of Werkpartners	627	497	575	541
In dienst reguliere werkgever⁷	37	361	36	375
Totaal	664	858	611	916

⁵ Dit gaat om personen en niet om fte's. Een deel van onze medewerkers werkt parttime.

⁶ De cijfers in dit Sociaal Jaarverslag zijn gebaseerd op de definitieve gegevens uit Compas, gedraaid op 24 maart 2026. Voor de programmabegroting is gebruikgemaakt van de gegevens zoals deze beschikbaar waren op 21 januari 2026. Wel werd dezelfde peildatum (31-12-2025) gehanteerd. Door latere administratieve correcties kunnen hierdoor verschillen ontstaan tussen beide documenten. Deze verschillen zijn verklaarbaar en doen geen afbreuk aan de juistheid van de gepresenteerde informatie.

⁷ Dit zijn medewerkers die bij een externe werkgever op de payroll staan. Deze medewerkers worden verder in dit verslag niet meegenomen.

4.4 Organisatieontwikkeling

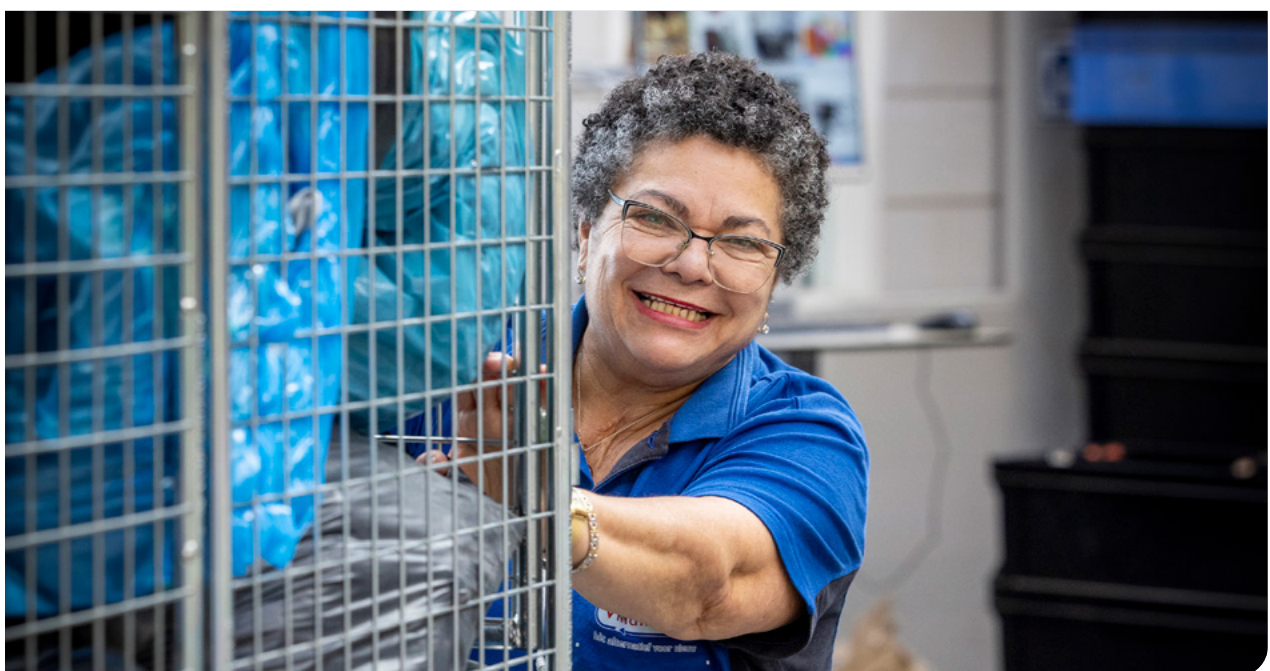
4.4.1 Nieuw ondernemingsplan

Begin 2025 zijn we gestart met de uitvoering van het Ondernemingsplan Weener XL 2025–2028. In dezelfde periode is Rudy Slegers aangesteld en gestart als directeur van Weener XL. In het ondernemingsplan staan ontwikkeling en bestaanszekerheid centraal. Dat doen we, omdat we zien dat veranderingen in wet- en regelgeving sinds 2015, samen met maatschappelijke ontwikkelingen, ertoe leiden dat de ondersteuningsvragen van onze doelgroepen steeds complexer worden. Het plan beschrijft de koers voor de komende jaren en richt zich op een toekomstbestendige organisatie waarin medewerkers duurzaam kunnen groeien en participeren. Het ondernemingsplan bestaat uit drie hoofdonderdelen:

- 1 We passen de hoofdstructuur van Weener XL aan. Hierdoor zijn nieuwe afdelingen ontstaan, logisch opgebouwd en aan elkaar verbonden.
- 2 We versterken de aansturing in de exploitaties. Deels door de functie van werkleider om te bouwen naar groepsleider, deels door de komst van meewerkend voormannen/-vrouwen in elke exploitatie. Met als doel het versterken van de aansturing en begeleiding op de werkvloer.
- 3 We versterken de organisatie op individuele functies door uitbreiding van formatie of verzwaring van functies.

4.4.2 Implementatie van de nieuwe organisatiestructuur

Begin 2025 is de nieuwe organisatiestructuur van Weener XL ingevoerd. Daarbij zijn teams anders ingedeeld zodat logisch samenhangende afdelingen ontstonden die beter aansluiten bij de koers van het ondernemingsplan.



4.4.3 Versterken aansturing en verzwaring van de functie werkleider

Tegelijkertijd is in beeld gebracht wat nodig is om de versterking van de aansturing (de tweede hoofdlijn) in gang te zetten. Bij het versterken van de aansturing wordt in de basis toegewerkt naar een uniforme inrichting van iedere exploitatie. Op deze wijze wordt de juiste balans tussen het ontwikkelen van alle medewerkers en het behalen van productiedoelen gewaarborgd. De groepsleider is als leidinggevende integraal verantwoordelijk met focus op ontwikkeling en de meewerkend voorman/-vrouw stuurt en begeleidt de werkzaamheden op de werkvloer. Alle zittende werkleiders binnen de exploitaties hebben een ontwikkelassessment doorlopen. Op basis van het assessment zijn persoonlijke ontwikkelplannen gemaakt en nemen zij deel aan een gezamenlijk ontwikkeltraject dat doorloopt in 2026.

Eind 2025 zijn binnen meerdere exploitaties vacatures uitgezet voor meewerkend voormannen/-vrouwen. Met de instroom en doorstroom in het eerste kwartaal van 2026 wordt de operationele aansturing binnen alle exploitaties verder ingericht en versterkt.

4.4.4 Veranderende rol P&O-consulenten

Conform het ondernemingsplan worden groepsleiders integraal verantwoordelijk voor ontwikkeling en een breed pakket aan P&O taken, naast de dagelijkse bedrijfsvoering. Hierdoor verschuift de rol van P&O consulenten naar een meer adviserende, kaderstellende en begeleidende coachende rol naast de groepsleider. Om deze nieuwe positionering te ondersteunen is onderzocht welke kennis en vaardigheden P&O consulenten aanvullend nodig hebben. Op basis hiervan nemen zij deel aan het ontwikkeltraject Professioneel Adviseren, dat in december 2025 met een kick-off startte en begin 2026 volledig van start gaat. Daarnaast verdiepen P&O consulenten zich verder in mediation-vaardigheden, zodat zij effectiever kunnen ondersteunen in bemiddelingsgesprekken en hun ondersteunende rol beter kunnen pakken.

4.4.5 Vervolg

De veranderingen worden stapsgewijs ingevoerd. In 2025 is binnen Vindingrijk gestart met werken volgens de nieuwe werkwijze. De ervaringen uit deze pilot worden benut voor de invoering binnen de overige exploitaties. Vanaf het tweede kwartaal van 2026 starten ook andere exploitaties met de implementatie van het vernieuwde aansturingsmodel. Hierbij wordt rekening gehouden met exploitatie-specifieke kenmerken.



4.5 Ontwikkeling als leidend principe

Als werk- en ontwikkelbedrijf vinden we het belangrijk dat medewerkers werken op een plek die past bij hun behoeften en ontwikkelpotentieel. Dit zorgt ervoor dat medewerkers regie krijgen over hun loopbaan. Dit draagt bij aan door- en uitstroom, waardoor ook nieuwe medewerkers de kans krijgen om te starten bij Weener XL en zich verder te ontwikkelen naar werk bij een externe werkgever. In ons ondernemingsplan is ontwikkeling benoemd als leidend principe. Samen met (sociale) veiligheid vormt dit de basis waarop we sturen. Daarom is het belangrijk om helder in beeld te hebben welke ontwikkelactiviteiten er binnen de organisatie plaatsvinden. In 2025 zijn op verschillende plekken waardevolle initiatieven ontstaan, die de basis vormen voor het in 2026 te starten programma Ontwikkeling.

4.5.1 Werk- en ontwikkellijnen

In 2025 hebben we ingezet op onze werk- en ontwikkellijnen. Binnen deze trajecten werkt een kandidaat gedurende een afgebakende periode aan zijn of haar ontwikkeling, met als doel bij voorkeur uitstroom naar extern werk. Kenmerkend hierbij is dat leren en werken bewust in elkaar overlopen.

Medewerkers werken aan praktische vaardigheden binnen onze exploitaties en passen deze vervolgens direct toe bij een externe werkgever. Zo hebben we binnen Vindingrijk ontwikkelroutes opgezet waarin medewerkers via begeleiding, assessments en gerichte werkervaring worden ondersteund bij de overstap naar regulier werk. Deze aanpak laat zien dat door het combineren van oriëntatie, talentinzicht en actieve matching duurzame uitstroom naar reguliere werkgevers mogelijk is, ook zonder inzet van loonkostensubsidie.

Daarnaast zijn in 2025 nieuwe werk- en ontwikkellijnen opgezet bij externe werkgevers, soms in samenwerking met andere organisaties. In deze trajecten vindt het volledige werk- en ontwikkelproces plaats op de externe werkplek. Een voorbeeld hiervan is het traject in de ICT. Dit is een zes maanden durende leerlijn voor jongeren van 18 tot en met 27 jaar, waarin zij basiskennis van ICT en werkgerichte vaardigheden opdoen, gevolgd door praktijkervaring bij een werkgever. Bij een wederzijdse match kan dit leiden tot een betaald dienstverband, waarbij rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van de deelnemer.



4.5.2 Meer kansen om te leren en te groeien

Buiten de werk- en ontwikkelijnen kregen collega's in 2025 meer mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden te vergroten:

- **Erkend leerwerkbedrijf:** Weener XL werd erkend als leerwerkbedrijf voor vier BBL-richtingen (Retail, Logistiek, Fietsenmaker en Houtbewerking). Dit betekent dat medewerkers bij ons een officieel diploma kunnen halen.
- **Uitbreiding opleidingsaanbod Vindingrijk en Technische Dienst:** Er kwamen nieuwe opleidingen bij, zoals Veilig werken met elektra en Etaleren voor winkelmedewerkers.
- **Digitale leerondersteuning (Vakvaardig-app):** Bij de exploitatie Groen ontwikkelde Lab XL de Vakvaardig-app. Deze meertalige leerapplicatie ondersteunt medewerkers bij het aanleren van werktaken via instructiefilmpjes, waar nodig in verschillende talen. De app helpt taalbarrières op de werkvloer te verkleinen en draagt bij aan veiligheid, integratie, samenwerking en communicatie.
- **Duurzame en ergonomische innovaties in Groen:** De exploitatie Groen breidde het gebruik van elektrische voertuigen en elektrisch gereedschap verder uit, met positieve effecten op duurzaamheid en ergonomie.
- **Ontwikkelingsinstrument 3D-printing:** Het project 3D-printen binnen Industrie en Technische Dienst is geëvalueerd en uitgebreid. Het is opgezet om medewerkers de kans te geven hun talenten te ontwikkelen op gebied van nieuwe technologieën en hen te prikkelen nieuwe dingen te ondernemen. Bij industrie worden bijvoorbeeld hulpmiddelen gemaakt om het werk te vergemakkelijken.
- **Interactief vacaturescherm:** We hebben een interactief vacature scherm ontwikkeld. Via dit scherm kunnen uitkeringsgerechtigden en medewerkers op een toegankelijke manier kennis maken met verschillende branches en hebben ze makkelijk toegang tot mogelijk interessante vacatures. Dit is niet alleen een laagdrempelige manier voor medewerkers om zelf te kijken wat mogelijk is, maar wordt ook gebruikt door begeleiders om het gesprek met werkzoekenden aan te gaan.





5. Veiligheid en gezondheid

5.1 Sociale veiligheid

In het programmaplan 'Weener XL, een goede basis voor iedereen' (2023-2026) is vastgelegd welke acties we ondernemen om de sociale veiligheid binnen onze organisatie te versterken. Dit plan is opgesteld naar aanleiding van het Medewerkersonderzoek 2022 van MarketResponse en het advies van de heren Cohen en Schipper. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste acties die in 2025 zijn uitgevoerd.

5.1.1 Campagne sociale veiligheid

In 2023 en 2024 zijn voor alle SW- en PW medewerkers theatervoorstellingen georganiseerd rondom het thema sociale veiligheid. Deze vormden de basis voor een campagne die begin 2025 van start ging en die als doel had het onderwerp laagdrempelig bespreekbaar te maken en gewenst gedrag te stimuleren. De campagne "Even checken. Alles oké?" bestond uit vier activiteiten, verspreid over het jaar:

- **Aftrap met herkenbare uitingen:** Posters, nieuwsberichten op schermen en tafelkaarten introduceerden de campagne en zorgden voor aandacht voor het thema en herkenbaarheid.
- **Complimentenmaand:** Alle medewerkers ontvingen in april complimentenkaarten om uit te delen aan collega's. Daarnaast bezochten complimentenmakers onze locaties. Hiermee stimuleerden we een complimentencultuur en een positieve werksfeer.
- **Babbelkaarten:** Met deze kaarten moedigden we collega's aan om in gesprek te gaan en elkaar beter te leren kennen. Meer onderling begrip draagt bij aan een veiligere cultuur.
- **Wensboom:** In de decembermaand konden collega's een kerstwens voor zichzelf of anderen in een wensboom hangen, wat bijdroeg aan verbinding en aandacht voor elkaar.

Gedurende de campagne werd gewerkt met herkenbare, consistente visuele uitingen.

5.1.2 Borging sociale veiligheid

Naast de genoemde initiatieven streven we ernaar om sociale veiligheid blijvend te verankeren in het DNA en de cultuur van Weener XL. Daarom hebben we ons ingespannen om het onderwerp ook op strategisch en tactisch niveau structureel aandacht te geven. Zo is in kaart gebracht welke activiteiten binnen de organisatie bijdragen aan sociale veiligheid, is sociale veiligheid een terugkerend agendapunt geworden in MT- en exploitatie-overleggen én wordt het onderwerp regelmatig besproken met medewerkers in dagstarts en werkoverleggen. Binnen de gemeente 's Hertogenbosch staat Sociale Veiligheid op de Strategische HR agenda 2024-2026. Weener XL medewerkers en leidinggevenden nemen deel aan gemeentebrede acties die hieruit voortkomen.

5.1.3 PW brieven aangepast naar klinkende taal

In 2024 is alle communicatie richting SW-medewerkers herschreven naar Klinkende Taal. In 2025 zijn ook de brieven voor PW-medewerkers hierop aangepast. Binnen de gemeente is afgesproken dat alle uitgaande communicatie, naar inwoners, uitkeringsgerechtigden én medewerkers, wordt geschreven op B1-niveau. Klinkende Taal staat voor eenvoudig Nederlands, zodat zoveel mogelijk mensen de informatie goed begrijpen.

5.1.4 Medewerkersonderzoek

Begin 2025 zijn de uitkomsten gedeeld van het Medewerkersonderzoek dat in 2024 is uitgevoerd. Alle exploitaties hebben op basis hiervan doelstellingen opgesteld, die zijn meegenomen in de afdelingsdoelstellingen voor 2026. Hiermee kan gevolgd worden welke acties worden ondernomen en wat dit oplevert. De resultaten van het nieuwe onderzoek, begin 2027, geven inzicht in de effecten van deze acties. Ook de manier van rapporteren en communiceren over de uitkomsten is verbeterd, wat ook een aanbeveling uit het onderzoek was.



5.1.5 Updates beleid en procedures

- **Herschreven gedragscode:** In 2025 is de vernieuwde gedragscode geïmplementeerd. De kern blijft hetzelfde, maar de vormgeving en formuleringen zijn gemoderniseerd. De code sluit nu beter aan op die van de gemeente en op actuele wetgeving. Hierin staat hoe we bij Weener XL met elkaar omgaan en hoe we een veilige, respectvolle en prettige werkomgeving creëren.
- **Vernieuwen kernwaarden:** Eind 2025 zijn we gestart met het ophalen van inzichten over onze huidige kernwaarden, om te onderzoeken in hoeverre deze nog aansluiten bij wie we zijn en hoe we werken. In 2026 geven we vervolg aan dit traject met de vernieuwing van onze kernwaarden.
- **Herziene arbobeleid en protocollen:** Het gemeentelijk arbobeleid en de bijbehorende protocollen, zoals het agressieprotocol en het VPT-protocol, zijn in 2025 geactualiseerd. Na instemming van de GOR en de OR Weener XL worden deze begin 2026 geïmplementeerd.
- **Vernieuwde klachtenprocedures:** In 2025 zijn de procedure van de klachtencommissie en de andere klachten- en geschillenprocessen volledig herzien. In de nieuwe procedure is de werkwijze van de klachtencommissie ongewenst gedrag helder beschreven en zijn de processtappen aangescherpt. Daarnaast is de informatie op de website van Weener XL vernieuwd, zodat medewerkers beter kunnen vinden hoe zij een klacht kunnen indienen.

5.2 Vertrouwenspersonen

In 2024 kregen de vertrouwenspersonen⁸ 30 meldingen. In 2025 daalde dit aantal naar 14. In het afgelopen jaar zijn 16 dossiers afgesloten, waarvan 2 betrekking hadden op meldingen uit 2024. De meldingen gingen voornamelijk over ervaren onheuse bejegening in de samenwerking met de leidinggevende. In enkele gevallen waren er daarnaast raakvlakken met rechtspositionele vraagstukken. Waar mogelijk zijn de situaties bespreekbaar gemaakt met de betreffende leidinggevende en gezamenlijk opgelost. Hierdoor konden de dossiers worden afgerond. Er staan geen dossiers uit 2025 meer open.



⁸ Weener XL maakt gebruik van twee externe vertrouwenspersonen van GIMD (organisatie op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk).

5.2.1 Bijdrage aan sociale veiligheid

In 2025 zijn de vertrouwenspersonen betrokken bij de acties die Weener XL ondernam om sociale veiligheid te bevorderen. Zij hebben bovendien actief de samenwerking gezocht met de klachtenbehandelaar, onder meer door regelmatig overleg. Ook zijn de vertrouwenspersonen geïnformeerd over wijzigingen die bijdragen aan sociale veiligheid en over andere ontwikkelingen die impact kunnen hebben op medewerkers. Hierdoor konden zij tijdig inspelen op mogelijke signalen en behoeften.

5.2.2 Toegankelijkheid en bereikbaarheid

In maart 2025 is gestart met een inloopspreekuur op locatie Vindingrijk. Dit spreekuur is een aanvulling op het wekelijkse inloopspreekuur bij Weener XL. In de praktijk blijkt dat de fysieke werksetting, waarbij voor iedereen zichtbaar is waar de vertrouwenspersonen aanwezig zijn, medewerkers kan belemmeren om daadwerkelijk binnen te lopen. De drempel wordt lager ervaren wanneer medewerkers zich ongezien en daarmee op een veilige manier tot de vertrouwenspersonen kunnen wenden. Deze mogelijkheid bestaat al via een afspraak op de locatie van GIMD in 's Hertogenbosch. Daarnaast merken de vertrouwenspersonen dat medewerkers hen ook buiten de reguliere spreekuren goed weten te vinden.

5.3 Fysieke veiligheid en arbeidsomstandigheden

Als organisatie zijn we verplicht een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uit te voeren.

In het afgelopen jaar zijn veel acties uit het plan van aanpak afgerond. De RI&E is een dynamisch document. Doordat sinds 2025 gebruik wordt gemaakt van een digitaal systeem, is het eenvoudiger om acties aan het plan van aanpak toe te voegen. Zo zijn er gedurende 2025 meerdere acties toegevoegd die nog niet opgenomen waren in de RI&E, maar voortkwamen uit werkplekinspecties of naar aanleiding van ongevallen zijn opgenomen. Op deze manier houden we de RI&E actueel. Meer informatie lees je in het Arbo jaarverslag.

5.3.1 Incidenten en ongevallen

In 2025 zijn in totaal 23 ongevallen gemeld bij Weener XL. Dit aantal is nagenoeg gelijk aan dat van 2024 (24 meldingen). Vaak ligt de oorzaak van een ongeval bij het afwijken van de afgesproken werkmethode. Ook verkeersomstandigheden spelen bij een aantal incidenten een rol. In 2025 zijn er geen ongevallen geweest waarvoor een melding bij de Nederlandse Arbeidsinspectie noodzakelijk was.



5.3.2 Aggressiemeldingen

In 2025 zijn er binnen Weener XL 35 agressiemeldingen gedaan. Dit zijn er 20 minder dan in 2024. De meeste meldingen van agressie komen voor tijdens contactmomenten met uitkeringsgerechtigden op de afdeling werk, inkomen en inburgering. Dit gaat om 25 gevallen.

5.4 Klachten en geschillen

Het klachtenteam bestaat uit twee klachtenbehandelaars en een juridisch administratief ondersteuner. In 2025 heeft dit team, naast de behandeling van klachtzaken, gewerkt aan het verbeteren en professionaliseren van het klachtproces en de informatievoorziening. Het werkproces van de klachtenregeling ongewenst gedrag is herzien en de informatie op de website is aangepast voor medewerkers met een SW- of PW-dienstverband. Daarnaast is een nieuwe, laagdrempelige folder ontwikkeld met uitleg over wat medewerkers kunnen doen wanneer er iets gebeurt op de werkvloer. Ook heeft de klachtbehandelaar voorlichting gegeven aan verschillende teams.

5.4.1 Klachten- en geschillencommissie SW en PW

Deze commissie behandelt de klachten tegen besluiten van Weener XL (vergelijkbaar met bezwaarschriften). Per 1 januari 2025 zijn een nieuwe voorzitter en een plaatsvervangend lid benoemd. In 2025 zijn twee klachten ingediend die onder deze regeling vallen. Beide zijn informeel opgelost door middel van gesprekken. De commissie heeft daarnaast tijdens een hoorzitting één klacht uit 2024 behandeld. De commissie heeft Weener XL het advies gegeven om de klacht ongegrond te verklaren. Dit advies is overgenomen.

5.4.2 Commissie ongewenst gedrag

De commissie ongewenst gedrag behandelt bejegeningssklachten. In 2025 is de aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer voortgezet. In 2025 zijn er twee klachten ingediend die vallen onder de regeling ongewenst gedrag. Beide klachten zijn informeel opgelost. Daarnaast heeft de commissie tijdens een hoorzitting één klacht uit 2024 behandeld, waarvan het oordeel was dat zij niet kan vaststellen dat er sprake is (geweest) van ongewenst gedrag. Weener XL heeft het advies van de commissie om mediation in te zetten opgevolgd. De daling van het aantal klachten in 2024 heeft zich in 2025 voortgezet, zoals in de figuur hieronder te zien.

Jaar	Klachten uitkeringsgerechtigden	Klachten medewerkers SW en PW
2023	32	16
2024	51	5
2025	33	4

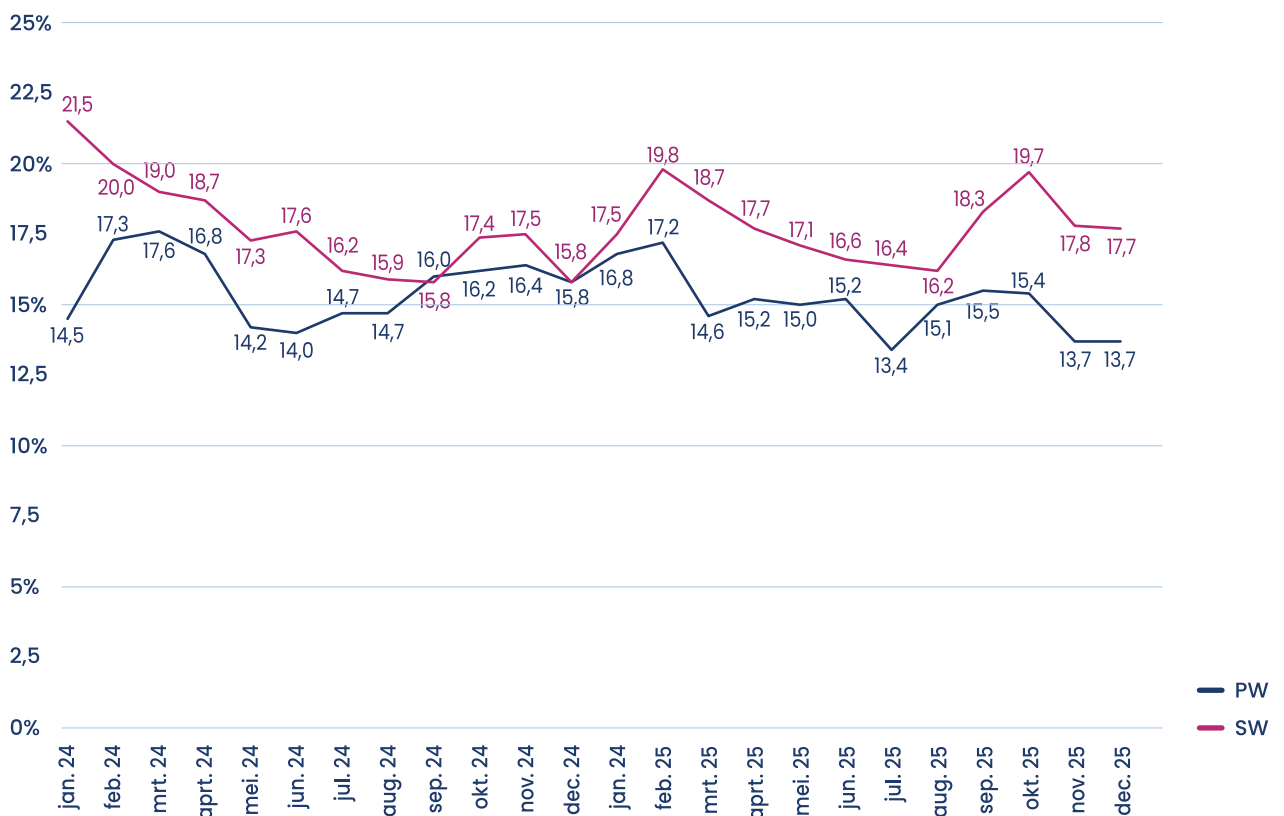
Meer informatie over klachten met betrekking tot uitkeringsgerechtigden wordt verstrekt in het Jaarverslag Juridische Zaken.

5.5 Verzuim

In 2025 is het gemiddelde verzuimcijfer binnen Weener XL licht gedaald ten opzichte van 2024. Het verzuimpercentage was in 2025 voor SW-medewerkers 17,6% (2024: 17,9%), voor PW-medewerkers 13,8% (2024: 14,5%) en voor LKS-beschut⁹⁹ 18,0% (2024: 21,8%). In de onderstaande afbeelding is het verloop van het verzuimpercentage over 2024 en 2025 weergegeven. In deze grafiek zijn de cijfers van PW en LKS-beschut samengevoegd.

In 2024 lag het ziekteverzuim binnen alle regelingen gemiddeld wat hoger dan de toen geldende benchmark, met name bij medewerkers met een Advies Beschut. De benchmarkcijfers over 2025 zijn op dit moment nog niet beschikbaar. Uit de analyses per groep komt een gezamenlijke opgave naar voren. De focus moet niet primair op het verder verlagen van het aantal ziekmeldingen liggen, maar vooral op het voorkomen dat verzuim langdurig wordt en op het versterken van de regie bij complexere verzuimdossiers. Tijdige ondersteuning en passende interventies zijn daarbij cruciaal om langdurige uitval zoveel mogelijk te beperken. In 2026 wordt hier gericht op ingezet door de kennis van leidinggevendenden te vergroten.

Ziekteverzuim in % over de afgelopen 25 maanden



⁹⁹ Met LKS-Beschut bedoelen we PW-medewerkers met een indicatie beschut werk.

5.5.1 SW

In 2025 is het verzuim binnen de groep SW medewerkers licht gedaald ten opzichte van 2024. Het aantal ziekmeldingen nam af, terwijl de gemiddelde verzuimduur juist toenam. Hierdoor is sprake van een verschuiving in het verzuimbeeld: minder meldingen maar relatief meer langdurige verzuimtrajecten. De grootste druk ligt bij de leeftijdsgroepen 45-64 jaar en 65+ jaar. Deze groepen nemen in omvang toe, aangezien er geen nieuwe instroom meer plaatsvindt in de wet Sociale Werkvoorziening.

5.5.2 PW

Bij de PW-medewerkers daalde het totale verzuimpercentage in 2025. De samenstelling van het verzuim veranderde. De ziekmeldingsfrequentie nam toe en de gemiddelde verzuimduur liep op. Hierdoor steeg het totaal aantal verzuimdagen ondanks een dalend verzuimpercentage. Het percentage medewerkers zonder enige ziekmelding steeg van 21,11% naar 25,72%. Dit betekent dat het totaal aantal verzuimdagen voornamelijk wordt veroorzaakt door een kleinere groep medewerkers met langdurig verzuim.

5.6 Duurzame inzetbaarheid

5.6.1 Initiatieven werkgroep

De werkgroep duurzame inzetbaarheid heeft ook dit jaar weer verschillende initiatieven opgezet en doorontwikkeld om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Hieronder een overzicht van de belangrijkste acties:

- **Ontwikkeling nieuwe Fitcoins-app:** In 2025 is gestart met de ontwikkeling van een vernieuwde Fitcoins-app. Deze nieuwe versie biedt ruime mogelijkheden om beweging te registreren, meer dan enkel stappen. Medewerkers kunnen punten verdienen door andere vormen van beweging, gezonde voeding en activiteiten op het gebied van ontspanning. Hiermee wordt de app een breder en interactiever platform dat medewerkers stimuleert om bewuste en gezonde keuzes te maken. De uitrol van de nieuwe Fitcoins-app vindt plaats in het eerste kwartaal van 2026.



- **Health Check Box:** In het kader van de 'Week van de Gezondheid' is in samenwerking met het Jeroen Bosch Ziekenhuis de Health Check Box georganiseerd. Medewerkers konden hier onder meer hun bloeddruk, BMI en glucose laten meten. Na afloop kreeg iedere deelnemer een persoonlijk gezondheidsadvies, een gezondheidspaspoortje en een drinkfles. In totaal deden 64 SW- en PW medewerkers en meer dan 25 ambtelijk medewerkers mee. Vanwege het succes wordt de Health Check Box ook komend jaar weer georganiseerd.
- **Evaluatie van de Weener XL-bedrijfsfitness:** De fitnessruimte voor medewerkers van Weener XL bestaat inmiddels bijna twee jaar. Eind 2025 is een evaluatie gestart om te onderzoeken hoe de fitness beter kan worden benut en waar verdere verbeterkansen liggen. Deze evaluatie wordt begin 2026 afgerond.
- **Stoppen-met-rokenprogramma:** In 2025 hebben opnieuw negen deelnemers met succes de stoppen-met-roken-cursus afgerond.

5.6.2 Initiatieven exploitaties

Buiten de initiatieven van de werkgroep duurzame inzetbaarheid werd er binnen de verschillende exploitaties ook geïnvesteerd in veilig en gezond werken:

- **Toolboxmeeting Groen:** Zo organiseerde Groen zes keer een toolboxmeeting over veilig werken in verschillende seizoenen.
- **Workshops "Eerste hulp bij fietsen":** Binnen Post werden workshops "Eerste hulp bij fietsen" georganiseerd, op basis van wensen en behoeften van medewerkers.
- **Ergonomisch werken:** Binnen Post en Industrie is extra aandacht gevestigd op ergonomisch werken, met nieuwe stoelen en uitleg over gezond werken.





6. Vooruitblik 2026

In 2026 blijven we ons richten op het versterken van de organisatie en het bevorderen van het welzijn van medewerkers. De belangrijkste speerpunten en initiatieven voor het komende jaar zijn:

6.1 De ontwikkeling van medewerkers centraal zetten

- Het Learning Management System (LMS) Leer Meer wordt uitgerold, zodat we collega's nog beter kunnen ondersteunen in hun professionele groei.
- We continueren het ontwikkelen van werk- en ontwikkelijnen om gericht richting te geven aan ontwikkeling.
- We starten met het programma 'Ontwikkeling', waarmee we alle initiatieven rondom leren en ontwikkelen bundelen en beter zichtbaar maken binnen de organisatie.

6.2 Verdere uitrol van het ondernemingsplan

- We werken verder aan het versterken van de aansturing in de organisatie door:
 - werkleiders te ontwikkelen naar groepsleiders;
 - het werven van meewerkend voormannen/-vrouwen;
 - door de rol van de P&O-consulent meer adviserend en kaderstellend te positioneren naast de groepsleider.
- Na de pilot in 2025 starten de eerste exploitaties in 2026 met deze werkwijze. We verbeteren de samenwerking tussen teams om onze medewerkers nog betere dienstverlening te bieden.
- We stellen nieuwe kernwaarden vast en maken die zichtbaar in het dagelijks werk.

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

6.3 Verdere versterking van de sociale veiligheid

- We richten ons in 2026 op de verdere doorontwikkeling en verankering van de aanpak sociale veiligheid binnen Weener XL. Het programma 'Weener XL, een goede basis voor iedereen' wordt in 2026 afgerond.
- We onderzoeken hoe we sociale veiligheid structureel kunnen monitoren.
- We zetten in op het vergroten van de toegankelijkheid van de vertrouwenspersoon.

6.4 Een veilige, gezonde en ontwikkelingsgerichte werkomgeving

- In 2026 wordt de nieuwe Fitcoins-app geïntroduceerd, waarmee we nog meer medewerkers kunnen stimuleren om bewuste en gezonde keuzes te maken.
- Begin 2026 starten we met een interne campagne 'Werk aan je gezondheid met Weener XL'. De campagne biedt tips over slapen, beweging, voeding, ontspanning, gebruik en verbinding.
- In het kader van de Week van de Gezondheid organiseren we opnieuw de Health Check Box, waar medewerkers hun gezondheid kunnen laten controleren.

Onder andere met deze initiatieven blijven wij werken aan een organisatie waar medewerkers zich veilig voelen, gezond blijven en volop kansen krijgen om zich te ontwikkelen.

