



Aan de leden van de gemeenteraad

Uw brief van : n.v.t.

Uw kenmerk : n.v.t.

Afdeling : WXL/STRATEGIE EN BELEID

Zaaknummer: 17278426

Datum : 18 december 2024

Onderwerp : Medewerkersonderzoek Weener XL 2024

Ref. : L.C.M. Roeling

Tel. : 06 11 51 22 31

E-mail : l.roeling@s-hertogenbosch.nl

Geachte raadsleden,

Met deze brief informeer ik u op hoofdlijnen over de resultaten en aanbevelingen van het medewerkersonderzoek dat MarketResponse recent bij Weener XL heeft uitgevoerd. Ik heb u toegezegd dit onderzoek periodiek te herhalen en u hierover te informeren. Afgelopen 13 december vond het jaarlijkse werkbezoek van de commissie Sociaal aan Weener XL plaats. MarketResponse heeft in een constructieve setting de aanwezige raads- en commissieleden meegenomen in de bevindingen van het medewerkersonderzoek. In de bijlage vindt u het volledige onderzoeksrapport zodat u hier kennis van kunt nemen.

De afgelopen anderhalf jaar ben ik vaak bij Weener XL geweest en heb daar met veel medewerkers gesproken. Ik heb gezien dat er hard gewerkt is aan het verbeteren van de sociale veiligheid en wat dit doet met de medewerkers. Het beeld dat ik hierbij heb is bevestigd door de resultaten van het medewerkersonderzoek. In onze gemeente hebben we de ambitie om iedereen een werkplek te bieden, ongeacht de complexe problematiek waar zij mee te maken hebben. Dit heeft ertoe geleid dat we veel mensen met een forse afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk hebben, meer dan bij andere werk ontwikkelbedrijven het geval is. Het doet mij goed te zien dat Weener XL met deze complexe doelgroep op het gemiddelde van de MarketResponse SW-Benchmark scoort. Maar, nog belangrijker dat vooral veel medewerkers trots zijn op ons werk ontwikkelbedrijf zoals ik er ook trots op ben.

Respons

Het responspercentage van het onderzoek is met 54% een stuk hoger dan in 2022 (49,5%) en ligt boven het SBCM-benchmarkgemiddelde van 49,6%. De hogere respons komt vooral door de Units, waar 64% van de medewerkers deelnam (47,5% in 2022). Deze hoge deelname geeft een representatiever beeld van hun medewerkersbeleving.



Algehele conclusie

Weener XL is de afgelopen anderhalf jaar intensief aan de slag gegaan met de adviezen en voorgestelde maatregelen uit de onderzoeken van MarketResponse uit 2022 en het advies van de heren Cohen en Schipper. In het programmaplan 'Weener XL, een goede basis voor iedereen' is dit vervat in een aanpak. Inmiddels zijn we zo'n 1,5 jaar aan de slag met het programma. Het doet mij goed te zien dat de inzet van Weener XL zijn vruchten afwerpt. Het onderzoeksrapport laat zien dat medewerkers van Weener XL een positievere werkbeleving hebben dan vorig jaar. MarketResponse geeft dan ook aan "Ga zo door! Vier wat goed gaat!".

We zien een lichte stijging van het gemiddelde rapportcijfer dat medewerkers aan hun werkervaring geven (7,3 versus 7,2). Hiermee is het gelijk aan de MarketResponse SW-Benchmark. De lichte stijging is te danken aan de positievere beleving van medewerkers uit de Units ten opzichte van 2022. Zij geven gemiddeld een 7,1. Dit is aanzienlijk hoger dan de 6,7 die zij in 2022 gaven. En dat is belangrijk, juist deze medewerkers moeten zich veilig voelen op hun werkplek en in een prettige sfeer hun werk kunnen uitvoeren.

Met medewerkerstevredenheid en sociale veiligheid ben je nooit klaar. We gaan dan ook onverminderd verder met de inzet hierop. Het onderzoeksrapport bevat goede inzichten en aanbevelingen waar Weener XL de komende periode mee aan de slag gaat.

Conclusies en aanbevelingen

MarketResponse geeft in haar onderzoeksrapport een aantal conclusies en aanbevelingen mee. De belangrijkste daarvan deel ik hier met u.

1. Ga zo door! Vier wat goed gaat!

Er gaat veel goed op het gebied van werkbeleving, motivatie, begeleiding en samenwerking, met duidelijke positieve resultaten in vergelijking met de benchmark. Medewerkers zijn in 2024 nog tevredener dan in 2022, zowel over het werken bij/via Weener XL als over hun werkplek, de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, het leiderschap en de communicatie van leidinggevenden, en de begeleiding van Gedetacheerden. Het hogere rapportcijfer, in combinatie met de grotere deelname van medewerkers uit de Units aan het onderzoek ten opzichte van 2022, toont aan dat Weener XL actief bijdraagt aan een positieve en steeds verbeterende werkbeleving voor haar medewerker

Aanbeveling:

Blijf actief inzetten op deze aspecten en houd het oordeel goed in de gaten. Sta met elkaar stil bij wat er goed gaat en geef de complimenten aan medewerkers op alle niveaus binnen de organisatie!

2. Blijf inzetten op sociale veiligheid

Ongeveer 1 op de 5 medewerkers heeft afgelopen jaar pesten of verbale agressie ervaren, en 1 op de 10 meldt discriminatie, vooral binnen de Units. De overgrote meerderheid van de medewerkers geeft echter aan dat Weener XL zich inzet voor een goede omgang tussen collega's en dat zij de leidinggevende of vertrouwenspersoon kunnen benaderen als ze zich onveilig voelen. Dit is een positief begin en legt een solide basis voor verdere stappen richting een nog hogere sociale veiligheid in de toekomst.



Voor dit medewerkersonderzoek hebben we gerichte vragen over ongewenst gedrag ontwikkeld die specifiek passen bij Weener XL. Hiermee kunnen we de effecten van het programma 'Weener XL, een goede basis voor iedereen' volgen. De scores op deze vragen vormen de nulmeting en zijn niet te vergelijken met eerdere metingen.

Aanbevelingen:

- Zet het programma voor 2023-2026 voort en versterk de initiatieven die al in gang zijn gezet, zoals theatervoorstellingen en communicatiecampagnes over respect, diversiteit en inclusiviteit. Deze initiatieven dragen bij aan een cultuur van openheid en wederzijds respect, wat de sociale veiligheid verder bevordert.
- Stimuleer actief een complimentencultuur, waarbij positief gedrag wordt erkend en gewaardeerd. Dit draagt bij aan een werkomgeving waarin samenwerking, rust en een sterke teamspirit centraal staan, en waarin medewerkers zich gemotiveerd voelen om elkaar te ondersteunen.

3. *Versterk de interne communicatie*

Medewerkers uit alle drie de organisatieonderdelen geven aan dat open en duidelijke communicatie, zowel over veranderingen binnen de organisatie als over mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, het gevoel van een veilige werkomgeving versterkt. Het zorgt voor meer voorspelbaarheid, rust en vertrouwen.

Aanbevelingen:

- Zorg voor regelmatige en heldere updates over belangrijke beleidsveranderingen en strategische beslissingen, zodat medewerkers altijd goed geïnformeerd zijn.
- Maak ontwikkelingsmogelijkheden en trainingen beter zichtbaar, bijvoorbeeld door het delen van een overzicht van beschikbare cursussen.

Naast deze drie thema's bevat het onderzoek ook een aanbeveling om de zichtbaarheid van de ondernemingsraad te verhogen. Ook hier gaan we ons voor inzetten.

Doorgaan op de ingeslagen weg

Weener XL hecht grote waarde aan sociale veiligheid en heeft op basis van het medewerkersonderzoek van 2022 diverse gerichte maatregelen genomen om ongewenst gedrag te voorkomen en aan te pakken. Zo zijn er workshops in de vorm van interactieve theatershows georganiseerd, waarmee bewustwording rondom sociale veiligheid en ongewenst gedrag op een toegankelijke en impactvolle manier is vergroot. Daarnaast hebben we actief gewerkt aan het verlagen van de drempel om ondersteuning te zoeken: externe vertrouwenspersonen hebben wekelijks spreekuur op de locatie van Weener XL en de rol van de vertrouwenspersoon is beter zichtbaar gemaakt. Ook geven medewerkers aan dat zij zich comfortabel voelen om bij hun leidinggevende terecht te kunnen als zij zich onveilig voelen.

De resultaten uit het meest recente onderzoek bevestigen dat deze inspanningen effect hebben. Medewerkers waarderen de aanpak van Weener XL met scores variërend van 3,6 tot 4,1 op stellingen over sociale veiligheid. Het feit dat de hoogste score (4,1) wordt gegeven aan het vertrouwen in leidinggevenden bij het bespreken van onveilige situaties, laat zien dat er een solide basis van vertrouwen is.



Deze positieve signalen sterken ons in de overtuiging dat we op de juiste weg zijn en geven ons de motivatie om verder te bouwen aan een veilige en respectvolle werkomgeving voor iedereen.

Vervolg

Er is de afgelopen periode met het programma 'Weener XL, een goede basis voor iedereen' veel in gang gezet binnen Weener XL. Dit medewerkersonderzoek laat zien dat we op de goede weg zijn en daar ben ik trots op. De afgelopen periode heb ik ervaren met hoeveel motivatie en drive Weener XL aan de slag is gegaan om te werken aan een veiligere werkomgeving voor de medewerkers. Het onderzoek geeft aan dat het belangrijk is om te blijven werken aan sociale veiligheid en communicatie. Samen met Weener XL ga ik aan de slag met de verdere doorontwikkeling van de organisatie. We nemen daarin de aanbevelingen uit dit medewerkersonderzoek mee. We blijven ons inzetten voor structurele verbeteringen en verwachten bij de volgende meting in 2026 opnieuw vooruitgang te zien in het versterken van sociale veiligheid binnen onze organisatie.

Met de raads werkgroep Weener XL ga ik verder in gesprek over de conclusies en aanbevelingen uit het medewerkersonderzoek. Uw raad wordt via het tertiaalbericht geïnformeerd over de voortgang van het programma 'Weener XL, een goede basis voor iedereen'.

Ik hoop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,

Mevr. M.A.B. van der Sloot

De wethouder Werk en inkomen, sociale structuur, sport en erfgoed

Bijlage: Medewerkersonderzoek 2024, MarketResponse, december 2024