

Collegevoorstel

Registratienummer **15199771**
Collegevergadering **11 juli 2023**

Onderwerp **Collegevoorstel Programmaplan 'Weener XL, een goede basis voor iedereen'**

Met het programmaplan 'Weener XL, een goede basis voor iedereen', werken we aan het verhogen van de sociale veiligheid en aan het terugdringen van ongewenst gedrag.



Besluit

In te stemmen met het programmaplan 'Weener XL, een goede basis voor iedereen'.

Aanleiding

Naar aanleiding van de onderzoeken die MarketResponse heeft uitgevoerd en het advies van de heren Cohen en Schipper, heeft Weener XL de opdracht gekregen aan de slag te gaan met de adviezen en voorgestelde maatregelen. Hiertoe is een programmaplan opgesteld.

Uit beide onderzoeken komt naar voren dat de uitdagingen vooral liggen op het gebied van het versterken van de aansturing en begeleiding op de werkvloer, de ontwikkeling van medewerkers, het aanpakken van ongewenst gedrag, de

www.s-hertogenbosch.nl
Correspondentie-adres: Postbus
12345
5200 GZ 's-Hertogenbosch
KvK nr 17278704

communicatie zowel vanuit als richting medewerkers en het beter afstemmen van het werk op de medewerkers. Uit het medewerkersonderzoek blijkt ook dat medewerkers blij zijn met hun werk en trots zijn om bij Weener XL te werken. Zoals MarketResponse het treffend aangeeft: "Er gaat veel goed bij Weener XL, maar het kan nog beter". Het advies van de heren Cohen en Schipper bevestigt het beeld uit de onderzoeksrapporten. Het college heeft beide onderzoeken onderschreven en het advies overgenomen ([zie collegebrief 14872583](#)).

Aangezien de maatregelen de bedrijfsvoering van Weener XL betreffen, heeft de directie van Weener XL opdracht gekregen de implementatie en de uitvoering voor haar rekening te nemen. Het bijgevoegde programmaplan 'Weener XL, een goede basis voor iedereen' vormt de basis hiervoor en heeft een looptijd van drie jaar.

Beoogd doel

Met het programmaplan werken we aan het creëren van organisatie waar met plezier wordt gewerkt, waar we mensen in een veilige omgeving helpen een stap in hun ontwikkeling te zetten en waar we respectvol met elkaar omgaan.



Relevante besluitgeschiedenis

[14626254 Collegebrief Voortgang medewerkersonderzoek Weener XL, 13 januari 2023](#)

[14755393 Collegebrief Rapport medewerkersonderzoek Weener XL, 28 februari 2023](#)

[14872583 Collegebrief Inhoudelijke reactie en advies n.a.v. onderzoek Weener XL, 21 maart 2023](#)

Argumenten



1. De korte termijn maatregelen hebben ertoe geleid dat de unit Beschut in rustiger vaarwater is gekomen

De afgelopen periode hebben we een aantal maatregelen in gang gezet. Voorbeelden zijn extra coaching aan werkleiders en het aanpassen van de productielijn op de afdeling Schone ruimte. Door deze maatregelen is de unit Beschut en specifiek het onderdeel Schone Ruimte de afgelopen periode in rustiger vaarwater gekomen.

2. De aanbevelingen uit de onderzoeken van MarketResponse en van de heren Cohen en Schipper zijn verwerkt in het programmaplan, evenals de maatregelen aangekondigd in het interpellatiedebat van 28 maart jl.

Het programmaplan bevat vier programmalijnen. Met de eerste drie lijnen versterken we onze preventieve aanpak (verminderen van ongewenst gedrag). De vierde programmalijn heeft een curatieve insteek (wat te doen wanneer je te maken hebt met ongewenst gedrag). De vier programmalijnen hebben ieder hun eigen doelen en resultaten. Langs deze vier lijnen zetten we met de maatregelen in op een fundamentele verbetering van de sociale veiligheid. De diverse aanbevelingen komend uit de onderzoeksrapporten en het advies hebben een plek gekregen in het programmaplan. Evenals de maatregelen die tijdens het interpellatiedebat zijn toegezegd:

1. We gaan ongewenst gedrag aanpakken en bespreekbaar maken binnen heel Weener XL. Daarbij gaan we ook de uitkomsten meenemen van het onderzoek naar ongewenst gedrag dat de Arbeidsinspectie doet bij sociale werkbedrijven in het hele land. Op korte termijn betekent dit dat we starten met een extern bureau dat gespecialiseerd is in een systemische aanpak.
2. Het aanpakken van ongewenst gedrag vraagt om het versterken van de leiding en begeleiding. Op korte termijn betekent dit dat we bij de afdeling Schone Ruimte een extra zeer ervaren werkleider hebben toegevoegd. En we dit jaar al starten met extra begeleiding voor de medewerkers op de werkvloer. In totaal komen er 3FTE medewerkers bij (op de 8 werkleiders die we hebben) om medewerkers extra te begeleiden met sociaal maatschappelijke vraagstukken.
3. We willen het werk beter afstemmen op onze medewerkers. Om het werkproces op de afdeling Schone Ruimte

aan te passen. Door bijvoorbeeld in kleinere groepen te werken zodat medewerkers minder afhankelijk van elkaar zijn in het werk. Hierdoor kan straks op de nieuwe locatie het nieuwe werkproces direct goed worden ingericht.

4. We gaan investeren in communicatie. Communicatie tussen leidinggevenden en medewerkers en medewerkers onderling. Waarbij gelijke behandeling, meer respect voor elkaar en meer aandacht voor de persoon centraal staan.

Maatregelen voor de korte termijn:

5. Aanstellen van een coach op de afdeling Schone Ruimte om de communicatie tussen leiding en medewerkers en onderling te verbeteren.
6. Starten met een programma voor Taal op de Werkvloer.
7. Herzien van de regels op de werkvloer, zoals ook werd aanbevolen in de onderzoeken.

Wij zetten hier nog een plus op:

8. Lobby door de wethouder in Den Haag voor extra begeleiding en ondersteuning voor medewerkers bij de uitvoering van de Participatiewet.
9. Organiseren van een spreekuur van de vertrouwenspersonen op locatie om de laagdrempeligheid te vergroten.
10. Jaarlijks een medewerkersonderzoek uitvoeren bij Weener XL. Op die manier kunnen wij de situatie blijven monitoren en zien of de maatregelen effect hebben.

3. Participatie van de medewerkers bij dit traject is belangrijk

We betrekken de OR van Weener XL actief gedurende het hele programma. Zij zijn gevraagd om met een afvaardiging deel te nemen aan het programmateam en om binnen de programmalijnen te participeren. Tevens staat de voortgang van het programmaplan periodiek ter bespreking op de agenda van de overlegvergadering met de WOR bestuurder. Ook worden de leden van de OR zaken voorgelegd die in het kader van de WOR advies of instemming behoeven. Om gebruik te maken van de waardevolle ervaringen en kennis van de medewerkers vragen we per programmalijn medewerkers van de werkvloer om met ons mee te denken en werken aan de uitvoering van de maatregelen.

4. Systemische aanpak is geborgd in het programmaplan

Eind juni jl. heeft Pragmavision de opdracht gekregen om Weener XL te ondersteunen bij de systemische aanpak zoals verwoord in het advies van Cohen en Schipper. Met Pragmavision heeft Weener XL een bureau aangesteld dat zeer ervaren is in systemisch werken en dat de afgelopen jaren veelvuldig organisaties op het terrein van 'ongewenste omgangsvormen' heeft begeleid.

5. De invulling van de programmalijnen is flexibel, waardoor snel geanticipeerd kan worden op ontwikkelingen die zich voordoen

We bezien periodiek of een update noodzakelijk is. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat het onderzoek van de arbeidsinspectie dat na de zomer verschijnt, waardevolle inzichten geeft die we in het programmaplan gaan verwerken. Zoals afgesproken laten we ieder jaar een medewerkersonderzoek uitvoeren. De uitkomsten van dit jaarlijkse onderzoek gebruiken we om te toetsen of we met het programmaplan de gewenste resultaten behalen of dat bijstelling of aanvullende maatregelen nodig zijn om het doel van het programma te halen.

Kantttekeningen en risico's



1. Ongewenst gedrag is niet altijd te voorkomen

Ongewenst gedrag in enige vorm zal altijd voor blijven komen. Dit is een van de conclusies uit de 'Delphi-studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag' van de Nederlandse Arbeidsinspectie die in oktober 2022 is verschenen. Gezien de complexiteit van de doelgroep geldt dit zeker voor sociaal ontwikkelbedrijven zoals Weener XL. Sommige vormen van ongewenst gedrag zijn juist een gevolg van de beperking van mensen. Het voorkomen hiervan is onmogelijk. Het is meer de vraag hoe wij hier bij Weener XL mee omgaan. Met het programmaplan zetten we in op een fundamentele aanpak: het creëren van bewustwording en gedragsverandering met het doel ongewenst gedrag zoveel als mogelijk te beperken.

2. De maatregelen uit het programmaplan dragen onvoldoende bij aan het behalen van het doel

We voeren in het derde kwartaal van 2023 een risicoanalyse uit op de maatregelen van het programmaplan om mogelijke risico's in beeld te brengen en te bezien waar en of er aanpassingen nodig zijn.



Financiën

Vanuit de voorjaarsnota 2024 is er gedurende drie jaar jaarlijks € 240.000 door de raad beschikbaar gesteld voor de periode 2023-2025. Met dit bedrag financieren we de vier programmalijnen. Hoewel de specifieke invulling in sommige gevallen nog vorm moet krijgen, verwachten we in elk geval de volgende kosten per programmalijn.

Daar waar het kan, blijven we deze drie jaar binnen de financiële kaders. Doen zich autonome ontwikkelingen voor die niet binnen deze kaders passen, dan wordt daar gepaste financiering gezocht binnen de mogelijkheden van de sector WXL zelf, of wanneer dit niet toereikend is via de P&C cyclus.

Programma-lijn	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Totaal
1	180.000	261.000	246.000	687.000
2	N.t.b. o.b.v. ontwikkelingen in 2023			-
3	30.000	N.t.b. o.b.v. ontwikkelingen in 2023		30.000
4	N.t.b. o.b.v. ontwikkelingen in 2023			-
Totaal	210.000	261.000	246.000	717.000

Het merendeel van de kosten voor programmalijn 1 betreft de inzet van extra personeel voor werkleiding/jobcoaching. Ook de kosten voor de inzet van Pragmavision vallen onder deze programmalijn. Voor programmalijn 2 wordt gedurende het traject bekeken of er inzet nodig is die kosten met zich mee gaat brengen. De kosten van programmalijn 3 komen voornamelijk voort uit trainingen voor de medewerkers en voor de werkleiding. Voor programmalijn 4 worden op dit moment nog geen kosten gemaakt, maar deze kunnen volgen op basis van ontwikkelingen binnen de programmalijn.

Naast de genoemde kosten, zetten we ook bestaande capaciteit binnen de organisatie in.



Duurzaamheid

N.v.t.



Participatie en communicatie

We betrekken de OR van Weener XL actief gedurende het hele programma. Ook vragen we medewerkers van de werkvloer om met ons mee te denken en werken aan de uitvoering van de maatregelen.

www.s-hertogenbosch.nl
 Correspondentie-adres: Postbus
 12345
 5200 GZ 's-Hertogenbosch
 KvK nr 17278704

We stellen een communicatieplan op waarin we uitwerken hoe en via welke kanalen we de medewerkers informeren over en betrekken bij ontwikkelingen, verbetermaatregelen en resultaten.

We informeren de raad over de behaalde resultaten via het tertiaalbericht “Sociaal domein in beweging” en via collegebrieven.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van 's-Hertogenbosch,

De gemeentesecretaris,

drs. B. van der Ploeg

De burgemeester,

drs. J.M.L.N. Mikkers



Bijlagen

Programmaplan ‘Weener XL, een goede basis voor iedereen’

Registratienumme

15199771

r



's-Hertogenbosch

Portefeuillehouder

Sector/Afdeling

Inlichtingen

M.A.B. van der Sloot

WXL/WXL/STRATEGIE EN BELEID/JURIDISCH

L.C.M. Roeling

l.roeling@s-hertogenbosch.nl

www.s-hertogenbosch.nl

Correspondentie-adres: Postbus

12345

5200 GZ 's-Hertogenbosch

KvK nr 17278704