

JAARVERSLAG 2025 ONDERNEMINGSRAAD IW4

Afgelopen jaar zijn er **verkiezingen** geweest en is de samenstelling van de Ondernemingsraad gewijzigd. Tot mei bestond de OR uit: Dione Geefshuijsen, Brigitte Henken, Deon de Man, Melissa Netten, Jan Plokkaar (voorzitter), Denise Quint, Wim Radt, Hans Vink (secretaris) en Martin van Wikselaar.

Vanaf mei zijn er zes nieuwe leden bijgekomen: Bilal El Amrani, Taner Çakmaklioglu, Olav Madsen, Stéphanie Smout, Ronald Arends en Marina Knieper (secretaris). Wim Radt, Martin van Wikselaar en Melissa Netten (voorzitter) zijn gebleven. Met deze wisseling binnen de OR hebben wij ook een nieuwe (externe) ambtelijk secretaris geworven, namelijk Lizzie Raaijmakers- van der Elburg.

Met deze nieuwe samenstelling is tevens een **nieuwe commissie** ingesteld: de commissie Sociaal en Cultuur. De reden hiervoor is om nog beter te horen wat er binnen ons bedrijf speelt en hoe dit door medewerkers wordt ervaren, zodat dit ook teruggekoppeld kan worden aan de bestuurder.

In het afgelopen jaar heeft de OR **zeven keer** overleg gehad met bestuurder Leonard Steetsel. In twee van deze vergaderingen was tevens een afvaardiging van de Raad van Commissarissen aanwezig. Daarnaast zijn twee leden van de Raad van Commissarissen afgetreden (Inge Grimm (voorzitter) en Jacqueline Scheidsbach) en zijn Ginel van Weering (voorzitter) en Esther de Jong toegetreden. De OR ervaart de betrokkenheid van de leden van de Raad van Commissarissen als oprecht en waardeert dit zeer. De overlegvergaderingen verliepen open en constructief.

Door het grote aantal nieuwe leden binnen de OR was het noodzakelijk om een **basistraining** te volgen over wet- en regelgeving. Deze training heeft in september plaatsgevonden en werd als zeer leerzaam ervaren. Onderwerpen die aan bod kwamen waren onder andere: wat is je rol als OR-lid, welke onderwerpen komen voorbij en waar mag je wel en niet over meepraten? Er werd uitgebreid stilgestaan bij de rechten van de OR volgens de Wet op de Ondernemingsraden. Ook de financiële commissie van de OR heeft een scholing gevolgd om de financiële kennis verder te verdiepen. Verder nemen OR-leden regelmatig deel aan regionale bijeenkomsten met andere SW-bedrijven, waar ervaringen worden uitgewisseld en actuele ontwikkelingen worden besproken.

Sinds januari 2025 werken er 45 **medewerkers vanuit de gemeente Wageningen** bij IW4. Dit was in het begin voor sommigen even wennen maar de OR hoort inmiddels vanuit verschillende kanten dat deze collega's echt onderdeel zijn geworden van het bedrijf en erbij horen. Daarnaast vinden wij het positief dat zij in 2026 ook bij IW4 kunnen blijven werken.

Het afgelopen jaar is het de OR opgevallen dat er doorlopend aandacht is voor de **ontwikkeling van medewerkers**. Gekoppeld aan thema's zoals vitaliteit, lezen en schrijven, taalbuddy's op de werkvloer, training gebarentaal en trainingen op vrijdagmiddag. Er wordt veel georganiseerd waar medewerkers aan kunnen deelnemen. De OR is hier zeer positief over.

De OR is regelmatig bijgepraat over de **financiële gang van zaken** binnen het bedrijf. De kwartaalrapportages zijn uitvoerig besproken en vragen werden open en transparant beantwoord. Tijdens iedere vergadering kwamen ook de verzuimcijfers aan bod. Deze zijn stabiel gebleven, wat volgens de OR wijst op een effectief en betrokken verzuimbeleid. Daarnaast wordt er transparant gecommuniceerd over inkomsten en uitgaven. IW4 is een financieel gezonde organisatie en daar is de OR blij mee.

In 2025 heeft het medewerkers-tevredenheidsonderzoek (**MTO**) opnieuw plaatsgevonden. Medewerkers hebben IW4 beoordeeld met een 8,1, een bijzonder mooi resultaat. Hiermee ligt de lat hoog voor de volgende keer.

In iedere overlegvergadering werd gerapporteerd over de onderwerpen die door de **VGWM-commissie** zijn besproken. IW4 blijft zich inzetten om het werk en de werkomgeving voor medewerkers verder te verbeteren.

Door een aanpassing in de belastingtarieven per 2025 zijn een aantal medewerkers die onder de cao SW en Aan de Slag vallen er financieel op achteruit gegaan. Met de **noodkreet 'Ik verdien het ook'** hebben verschillende partijen, waaronder Or's, bestuurders en Cedris, gezamenlijk een signaal afgegeven. Hier is in 2025 gehoor aan gegeven: in november hebben deze medewerkers een tegemoetkoming ontvangen. Positief is dat dit voor 2026 structureel wordt aangepast en opgelost.

Het **werkenbod** is het afgelopen jaar doorlopend goed en voldoende geweest. IW4 zet zich hier actief voor in om passend werk te blijven aanbieden. Soms is dit een uitdaging, maar de OR ziet en waardeert de inzet van de verschillende afdelingen.

IW4 is gestart met het opzetten van de **IW4 Academie**: een leerlijn met verschillende onderwerpen voor alle leidinggevenden binnen IW4, met als doel medewerkers beter te kunnen begeleiden. De OR staat positief tegenover deze ontwikkeling.

In 2025 zijn er meer medewerkers dan vooraf begroot vanuit **Beschut Werk** bij IW4 in dienst gekomen, gefinancierd door de gemeente Veenendaal. Gelukkig heeft de gemeente hiervoor ook toestemming gegeven.

In maart 2025 is de roadshow over **sociale veiligheid** georganiseerd, gericht op bewustwording rondom sociale veiligheid op de werkvloer. Deze is goed ontvangen en P&O houdt dit onderwerp structureel op de agenda. In iedere vergadering wordt ook de sfeer binnen het bedrijf besproken, en deze wordt als goed ervaren.

Instemmingsaanvragen

De OR heeft in 2025 ingestemd met de volgende instemmingsaanvragen:

- Exitprocedure
- Handboek FUWA-procedure
- Protocol sociale media
- Verzuimreglement
- Procedure opleidingen

De Ondernemingsraad kijkt terug op een betrokken, leerzaam en constructief jaar en ziet met vertrouwen uit naar de verdere samenwerking in het komende jaar.