

**Notitie bestuursbesluit Dethon**

<b>Opgesteld door</b>	B. van der Kant	
<b>Onderwerp</b>	Notulen voorgaande vergadering (14-12-2022)	
<b>Aan</b>	Algemeen bestuur Dethon	
<b>Datum vergadering</b>	Februari 2023	
<b>Doel notitie</b>	Vaststellen notulen	
<b>Bijlagen</b>	Notulen	
<b>Aanwezig</b>	C. Liefting (CL)	Voorzitter
	L. Mangnus (LM)	Secretaris
	J. Vervaet (JV)	Penningmeester
	J. Verdurmen (JV)	AB-lid
	R.P. Evers (RE)	AB-lid
	J. de Block (JB)	AB-lid
	R. Akkermans (RA)	Algemeen directeur
	B. van der Kant-Blomme (BK)	Notulist
	Toehoorders	
<b>Afwezig (m.k.)</b>	P. van der Hoeff (PV)	AB-lid
	A.J. Rinkhoud (AR)	Manager Finance & Control

**Toelichting**

De notulen van de voorgaande vergadering worden tekstueel en inhoudelijk doorgenomen.

**Voorstel**

Het bestuur kan tijdens de behandeling van de notulen wijzigingen aanbrengen in de notulen.

Na het doorvoeren van evt. wijzigingen worden de notulen definitief vastgesteld door het algemeen bestuur.

**Besluit**

Het bestuur stelt de notulen en de besluitenlijst van de voorgaande vergadering definitief vast.

Opmerkingen en toevoegingen aanpassingen in de notulen zijn genotuleerd onder punt 2

Voorzitter,

.....

C. Liefting,

Secretaris,

.....

L. Mangnus,

## 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering om 15.30 en heet de leden welkom. De heer P. van der Hoeft is met kennisgeving afwezig. Tevens worden de toehoorders welkom geheten. De agenda wordt onveranderd behandeld.

## 2. Notulen voorgaande vergadering

De notulen worden onveranderd definitief vastgesteld.

## 3. Mededelingen en ingekomen stukken

### A. Media overzicht Dethon November 2022

Het media overzicht november wordt voor kennisgeving aangenomen.

### B. Media overzicht Dethon December 2022

Het artikel wat op de Website PZC/AD ( 22-11-2022 ) is verschenen is een mooi positief bericht wat spontaan door de media is opgepakt. Dethon krijgt hierin de rol die zij verdient.

Het media overzicht december wordt voor kennisgeving aangenomen.

### C. Vergaderschema DB & AB 2023

De data in het vergaderschema voor de DB en AB vergaderingen zijn overlegd met de bestuurssecretariaten en vastgelegd. Het AB stemt in met de vastgestelde data.

### D. VOC: stand van zaken

Het ZLTO is opnieuw in beeld, er is een " Zalmkwekerij " geïnteresseerd in het VOC. De eigenaar van deze zalmkwekerij verblijft momenteel in Azië. RA verwacht begin januari 2023 meer te vernemen over deze partij. De gemeente Terneuzen is voornemens het bestemmingsplan te wijzigen t.g.v. een truckersstopplaats, vanuit WBB is eerder belangstelling getoond in het VOC hiervoor. Het kassengebied is aangemerkt als " groene zone " , de invulling van het VOC mag niet storend zijn voor de kassen die zich al in het gebied bevinden.

JV ( Verdurmen ) begrijpt hieruit dat de zalmkwekerij ook qua invulling van de bestemming past in de rest van het kassengebied. Is er ook een rol weggelegd voor het Dethon personeel? Hoe zien de plannen eruit als ook de verkoop aan de zalmkwekerij niet doorgaat? JV neemt aan dat Dethon dan zelf ( opnieuw ) actie onderneemt.

RA geeft aan dat we nu de lijn hebben uitgezet. Dethon schrijft nu nog kosten af op het VOC, het is niet wenselijk dat dit nog te lang voortduurt. De focus ligt op de verkoop. RA veronderstelt dat de zalmkwekerij in januari een bod zal uitbrengen. Wanneer ( alle ) mogelijkheden die we nu hebben niet kunnen worden benut wordt verdere actie ondernomen, dit is nu nog niet aan de orde.

Stand van zaken VOC wordt voor kennisgeving aangenomen.

### E. Diensten: stand van zaken, DVO, vacature manager diensten

Vacature manager diensten;

Voor de vacature van de manager diensten vinden morgen de laatste gesprekken plaats. Er zijn drie laatste overgebleven kandidaten waarmee gesproken zal worden door de selectie commissie. In de selectie commissie zitten de heer Akkermans, de drie wethouders, de heer C. de Kraker ( manager Industrie ) en er zal een afgevaardigde vanuit de ondernemingsraad aanwezig zijn als toehoorder. Het streven bestaat eruit dat de nieuwe manager diensten nog voor de kerst zijn handtekening zal zetten onder het contract.

Stand van zaken DVO;

Er is gesproken met het brede kader Groen incl. de begeleiding commissie ( discussie gemeenten ). Er is veel ruis, dit moet opgeklaard worden. Tevens bestaat er een prijsdiscussie. Er moet een eerlijke prijs worden betaald voor eerlijk werk, (beloning). De verwachte instroom blijft uit. De gemeenten komen handen tekort. RA overweegt de gemeenten tegemoet te komen door al deze handjes voor de gemeenten in te vullen. Dethon voert werkzaamheden voor de gemeenten uit, ook de werkzaamheden voor aan gemeenten gerelateerde organisaties of instellingen horen hierbij, denk bijvoorbeeld aan Tragel, Zorgzaam en andere zorginstellingen, onderhoud aan de sportvelden e.d. Dethon zal in 2023 hiervoor al zoveel als mogelijk handen vrijmaken. Daarna zullen pas de commerciële belangen voor Dethon mee gaan wegen. Deze worden dus ondergeschikt gemaakt aan de gemeentelijke belangen. In 2023 zullen de commerciële activiteiten formeel worden afgesloten. Pas als aan de onderkant duidelijk is wat er overblijft zal Dethon bekijken hoe dit kan worden ingezet.

Door de beoogde strategie wordt de instroom van kandidaten constanter en gegarandeerd. Door de afgesproken prijs bestaat de prijsdiscussie niet meer. Alles moet van tevoren goed worden vastgelegd in de DVO.

Ook de financiële consequenties moeten van tevoren duidelijk zijn en worden vastgelegd. Dethon maakt een interne calculatie ( doorrekening ). In januari zal Dethon deze opzet voorleggen.

JV ( Verdurmen ) vraagt naar de ervaringen tot nu toe van RA. In de vorige vergadering van het Algemeen bestuur vertelt RA over de organisatie die moet veranderen, elke dag een stapje. Wat zijn de dingen die opvallen?

RA legt uit dat het voorgaande wat is besproken over de DVO invulling en de stand van zaken m.b.t. de afdeling Groen gaan. In zekere zin spelen soortgelijke zaken ook bij de afdeling Cleaning.

In het algemeen merkt RA op dat er bij Dethon veel wordt gepraat over “ rand “ zaken. Echte problemen worden niet aangepakt . Dit is er door de jaren heen ingeslopen. Er moet een andere insteek worden gevolgd. Deze andere manier moet tot stand worden gebracht. We werken met mensen in de organisatie Dethon die tot veel in staat zijn. Deze mensen moeten worden teruggezet in hun eigen kracht. Zij moeten weer in zichzelf gaan geloven. Samen eerst intern in de organisatie in gesprek gaan. Dit heeft ook naar buiten toe positieve gevolgen. We moeten benoemen wat **wel** kan en praten over **wat** het gaat. We gaan hiermee aan de slag.

JV kijkt de ontwikkelingen met belangstelling tegemoet, het klinkt positief!

Wordt verder voor kennisgeving aangenomen.

#### **4. AB rapportage Q4 november 2022**

RA geeft een algemene mondelinge toelichting op de rapportage.

In de rapportage zijn niet alleen de cijfers in te zien maar wordt ook getracht juist het verhaal “ achter “ de cijfers te laten zien. Waar liggen kansen en mogelijkheden, wat zijn eventuele bedreigingen. Om op de juiste manier vooral de visuele kant van het ( vernieuwde ) format goed weer te geven wordt de afdeling communicatie hierin ook betrokken. Het format is nog steeds in ontwikkeling.

Uitgelichte punten:

In november is dezelfde lijn zichtbaar als in de vorige rapportage. Er worden nog veel laatste termijn facturen verwerkt, deze cijfers zijn nu nog niet zichtbaar. Bovendien zit er nog veel onderhanden werk in de pijplijn. Wanneer dit in de maand december verwerkt is krijgen we een duidelijker beeld.

Nadrukkelijk zaken in beeld brengen ( Begeleiding commissie ).

Dethon organiseert binnenkort een bijeenkomst waarin informatie wordt gegeven over het belang dat er is om te stoppen met roken en de cursus die hiervoor gevolgd kan worden. Nu zitten de Abri's vol, dit moet en kan beter!

De doelgroep van Dethon verandert, SW medewerkers stromen ( sneller dan verwacht ) uit, de “ verwachte “ instroom vanuit de participatiewet ( PW ) blijft uit. Op Pagina 17 van de rapportage kan men de verdeling ( aantal personen per regeling ) van de personele gegevens inzien. Bij Dethon zijn PW werknemers aan het werk die onder veel verschillende regelingen vallen. Over het algemeen is het zo dat de medewerkers die vanuit de PW binnenkomen bij Dethon minder goed hun loon zelf terug kunnen verdienen t.o.v. de medewerkers binnen de SW groep. Ook krijgt Dethon voor een PW medewerker over het algemeen minder ( subsidie ) terug dan voor de SW medewerker. Bovendien is er veel meer begeleiding nodig om de PW medewerker goed te helpen. Ook dit kost ( extra ) geld. Wat kunnen wij doen om het gat wat hierdoor ontstaat zo veel als mogelijk te dichten, waar zitten de verbetermogelijkheden. Waar heeft Dethon last van, maar ook waar gaan de dingen goed. Dit heeft ook te maken met de discussie die wij hebben over de mens gerichte organisatie waarin de ontwikkeling van mensen centraal staat in plaats van de op productie gerichte organisatie die Dethon is geweest. Hoe vinden wij hierin de juiste balans.

Hoe verklaren wij de overschrijding van de begroting?

Voor de kunststof is er in de begroting rekening gehouden met nog meer opdrachten dan dat er op dit moment zijn, maar ook voor het werk wat er daadwerkelijk ligt in de kunststof zijn er te weinig handjes. Op de elektronica afdeling zijn er voldoende opdrachten en genoeg mensen om deze uit te voeren maar te weinig componenten ( lange levertijden ) om de opdrachten af te kunnen maken. De pakketdienst draait minder volume. Qua prognose worden de doelen niet behaald, ook hier zijn de mensen niet.

De verminderde instroom telt dus mee, maar het is complexer dan alleen de verminderde instroom zelf omdat het hierbij ook gaat over “ welke “ mensen er instromen. Binnen deze groep zijn er namelijk veel mensen die zich niet lenen om gedetacheerd te worden. Detachering loopt dan ook zwaar achter op de gestelde doelen. De groep die instroomt is een groep die veelal bestaat uit ( jonge ) mensen die hebben te maken met psychosociale problematiek, criminaliteit en of verslaving. Deze groep heeft dus te maken met vele problemen tegelijkertijd. Deze mensen hebben daarom niet alleen een afstand tot het participeren in de samenleving o.a. door middel van werk, zij hebben een afstand tot de **maatschappij**.

Deze groep is een geheel andere groep dan de groep SW medewerkers waar Dethon vroeger mee te maken had. Hiervan wist Dethon waar zij aan toe was, de groep is overzichtelijk. Op dit moment is er geen standaard Dethon. De specifieke groep die nu binnenkomt vereist een geheel andere aanpak en hier hoort ook een geheel andere manier van begeleiding bij. Het is de vraag hoe deze begeleiding georganiseerd moet worden. Gaan wij zelf die rol spelen? Hoe en door wie moet het psychologische vangnet gerealiseerd worden?

Vragen en of opmerkingen AB:

JB begrijpt vanuit het verhaal van RA dat de deskundigen buiten Dethon zitten. Hoe gaat Dethon voor deze specifieke groep de specifieke hulp bieden die nodig is? Het is duidelijk dat Dethon dit alles niet alleen kan aansturen.

RA legt uit dat Dethon zich bevindt in een transitiefase. Dethon is nu nog teveel ingericht als het oude SW bedrijf en heeft ( nog ) niet voldoende expertise in huis om deze mensen de plek te geven waardoor het wel lukt om te participeren en hun de plek te geven waardoor het wel lukt om aan de slag te gaan. Er is wel al veel veranderd in dit opzicht want Dethon is hiermee al wel aan de slag gegaan. RA geeft aan dat het noodzakelijk is precies te weten met welke doelgroep we te maken hebben. Welke aanbieders willen wij inlenen om de vereiste begeleiding te bieden, of gaan we deze mensen zelf in huis halen. Willen wij detacheren dan is het belangrijk de stappen hiervoor ook in beeld te hebben. En natuurlijk ten slotte wat zijn hiervan de financiële consequenties.

JV ( Verdurmen ) verwijst naar het project “Skaeve Huse. Het project wat erop gericht is mensen, die op elke andere plek voor te veel overlast zorgen door verslavingsproblematiek, te huisvesten in een geïsoleerde miniwoonwijk, om zo deze mensen onder begeleiding tot rust te laten komen. Ook deze mensen lukt het niet hun plek te vinden in de maatschappij. Praten wij nu over deze mensen? En raakt Dethon de “ grip “ kwijt? RA legt uit dat Dethon zeker niet de grip kwijt is op zaken, juist omdat Dethon de problemen onderkent en ze niet onderschat is er nog zeker veel te halen. RA geeft alleen mee aan het bestuur hoe de zaken ervoor staan, dat er zaken veranderen en zijn veranderd in de sociale werkvoorziening. Wij lopen tegen deze feiten aan, dit geldt overigens voor alle SW bedrijven in Nederland.

De begroting wordt niet gehaald. Voorgesteld wordt om met het Algemeen bestuur stap voor stap op voorhand duidelijk te communiceren over het financiële gedeelte en helder in beeld te brengen wat de oorzaken zijn en de algemene stand van zaken is. Wat gaan we hiermee doen? Geven wij een winstwaarschuwing af? Zo ja, wanneer brengen wij de Raden ervan op de hoogte dat de eerder uitgesproken verwachting naar beneden moet worden bijgesteld. Dit wordt in de loop van januari – februari 2023 naar buiten gebracht.

Verder wordt voorgesteld andere belangrijke ontwikkelingen die plaats vinden in het kader van de transformatie in een terugkerende nieuwsbrief op te nemen. Deze nieuwsbrief voor de AB leden kan als terugkoppeling dienen vanuit het bestuur naar de raden toe let wel telkens **na** de AB vergadering en alleen als dit eventueel wenselijk is. LM geeft nogmaals duidelijk aan dat het hierbij over andere ontwikkelingen gaat dan de ontwikkelingen die over financiële zaken gaan. Dit is een ander en groter communicatie traject. Het AB gaat akkoord met beide voorstellen. CL geeft aan dat hier verder vorm aan zal worden gegeven.

De AB Q 4 rapportage wordt verder voor kennisgeving aangenomen.

## **5. Opheffing Green Landscaping BVBA**

Destijds is Green Landscaping BVBA opgericht om de Belgische markt op te gaan. Er zijn een aantal zaken niet goed gegaan en In 2021 zijn alle zaken afgebouwd. In de DB vergadering van 15 december is besloten tot opheffing. Er waren toen al geen activiteiten meer gaande voor Green Landscaping.

De voorzitter heeft de benodigde documenten van een handtekening voorzien. De documenten worden door de notaris op dinsdag 17 januari 2023 opgestuurd per post naar de ondernemingsbank ter publicatie in het Belgisch Staatsblad. Hiermee zijn ook alle zaken m.b.t. Green Landscaping formeel juridisch afgewikkeld. Eerder was dit niet mogelijk omdat Dethon nog een ( gering ) bedrag moest ontvangen op de Belgische bankrekening.

JV ( Verdurmen ) vraagt of alle lopende ( juridische kwesties ) die eerder hebben plaatsgevonden dan nu afgewikkeld zijn. Er heeft zich in het verleden een zakelijk geschil voorgedaan met een klant. De desbetreffende klant wilde niet betalen. De rechtszaak die hierover gevoerd is is gewonnen door Dethon.

Een ander onderzoek wat ( wel ) nog loopt is het fraude onderzoek. De opheffing van de BVBA staat hier echter los van. Het betreft hier dus twee verschillende trajecten die niets met elkaar te maken hebben.

## **6. Introductieperiode Roberto Akkermans**

De introductieperiode is inmiddels wel voorbij, alle vragen zijn afdoende beantwoord. We gaan nu volle kracht vooruit!

## **7. Rondvraag**

JV ( Verdurmen ) stelt het belang van “ Goed Werkgeverschap ” aan de orde. JV heeft samen met PV hierover eerder gesproken met RA. De aanleiding voor dit gesprek was de casus van werknemer mevrouw M. Bommelijn . Mevrouw Bommelijn heeft in de commissievergadering van de gemeente Terneuzen gebruik gemaakt van haar insprekrecht. Hierbij stelde zij het “ Goed Werkgeverschap ” van Dethon ter discussie.

PV is vandaag verhinderd om aanwezig te zijn bij de AB vergadering. Hij heeft JV gevraagd dit onderwerp te bespreken in de vergadering van vandaag. PV ( en JV ) zijn van mening dat dit onderwerp een vast agendapunt zou moeten zijn op de agenda van de AB vergadering zodat AB leden punten neer kunnen leggen t.a.v. dit werkgeverschap wanneer zij veronderstellen dat hier redenen voor zijn.

LM is van mening dat n.a.v. de zaak van mevrouw Bommelijn men niet kan stellen dat het Werkgeverschap van Dethon ter discussie staat. Vanuit persoonlijke problematiek wordt er vanuit 1 zaak een stemming gecreëerd waardoor gegeneraliseerd wordt. Om deze reden is LM van mening dat hierover geen apart terugkerend punt op de agenda moet worden ingepland. Dergelijke signalen kunnen natuurlijk altijd in de vergadering worden besproken of worden voorgelegd bij RA. CL is het eens met het standpunt van LM. Een vast agendapunt gaat te ver voor hem, het suggereert alsof dit noodzakelijk zou zijn.

RE vraagt wat men nu precies verstaat onder goed werkgeverschap.

In het algemeen zijn in het arbeidsrecht regels vastgelegd voor de werkgever en de werknemer. Toch kan het gebeuren dat de wet op een bepaalde vraag geen duidelijk antwoord heeft. In het burgerlijk wetboek is vastgelegd dat de werkgever zich als “ goed ” werkgever moet gedragen. Dit is belangrijk wanneer je in de ogen van de werknemer geen goede werkgever bent. Een advocaat probeert dit te onderbouwen met de beginselen die bij dit goed werkgeverschap horen. Verder zal de advocaat voorbeelden vanuit de praktijk aanwenden.

JV vat het kort samen: de werknemer voelt zich onterecht verkeerd behandeld en of tekort gedaan.

Nogmaals benadrukt LM dat 1 zaak niet betekent dat het werkgeverschap van Dethon ter discussie staat. We moeten in het AB over Dethon praten, over de ontwikkelingen die gaande zijn.

JV begrijpt de argumenten van LM en CL. JV geeft aan dat het vaste punt op de agenda niet gebruikt hoeft te worden, alleen wanneer er zaken zijn die er toedoen.

CL verwacht dat wanneer er zaken zijn die er toedoen dit sowieso aan de orde komt. Directie en MT worden dan ter verantwoording geroepen. CL is van mening dat de structuren die hiervoor bestemd zijn moeten worden gebruikt. CL denkt aan het sociaal jaarverslag waarin zaken zijn beschreven, er is een klachtencommissie en zo zijn er meerdere mogelijkheden om zaken aan de orde te stellen.

JV heeft een andere mening, hij vraagt zich ook af voor wie het nadelig zou kunnen zijn om dit als extra terugkerend punt op de AB agenda in te brengen.

CL geeft aan dat het Algemeen bestuur een “ openbare ” vergadering is. Dat betekent dat bij elke AB vergadering toehoorders aanwezig ( kunnen ) zijn. Het is niet ondenkbaar dat zaken hierdoor wellicht uit zijn verband worden getrokken. Voor de toehoorder is nl. niet het gehele plaatje zichtbaar of duidelijk. Veel verhalen kunnen hierdoor een eigen leven gaan leiden. Dit is niet goed voor de organisatie.



RA merkt op dat het dossier van mevrouw Bommelijm wel aangeeft dat Dethon zaken dient aan te pakken, met signalen wordt wel degelijk wat gedaan maar het is niet de bedoeling dat persoonlijke dossiers worden besproken.

JV ( Verdurmen ) begrijpt de uitleg maar wil dit punt toch aanhouden tot de volgende AB vergadering, zeker nu de heer van der Hoeft vandaag afwezig is.

Het agendapunt wordt aangehouden.

Er zijn verder geen vragen en of opmerkingen voor de rondvraag.

#### **8. Sluiting**

De voorzitter bedankt de aanwezigen en sluit de vergadering om 17.00 uur.