

Sociaal jaarverslag 2022



Inhoud

Voorwoord	4
Missie Dethon	5
Organogram	6
Organisatie in beweging	8
Terugblik op 2022	9
Opleidingen	14
Interne doorstroming	16
Dethon cleaning en bezorgdienst	18
Gezondheid en welzijn	19
Detachering	20
Kwaliteit en veiligheid	22
Ondernemingsraad	23
Overleg vakbonden	24
Vertrouwenspersonen	25
Integratie	26



Een uitdaging op maat

Via de gemeente kwam Cynthia binnen bij Dethon productie in Oostburg. Het reguliere bedrijfsleven en Cynthia bleken wegens fysieke problemen geen match. Ze begon daarom aan een nieuwe uitdaging, maar wel één op maat deze keer.

Colofon

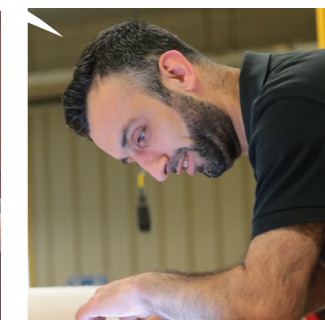
Ontwerp: Nedbase

Vormgeving & tekst: afdeling communicatie Dethon

Fotografie: Harry de Visser

Dit jaarverslag is met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Desondanks kan Dethon niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden.

©Dethon: niets in deze uitgave mag gekopieerd worden.



Voorwoord

Sinds oktober 2022 mag ik deel uitmaken van deze mooie organisatie. Een mooie organisatie die de afgelopen jaren in een ietwat woelig vaarwater is beland.

Sinds 2019 is er veel gebeurd, zowel binnen als buiten Dethon. Dingen die hun sporen hebben nagelaten in de organisatie en mensen hebben geraakt. We kregen te maken met een pandemie en daar bovenop een interne vertrouwenscrisis. Dat dit een stevige impact heeft gehad behoeft geen uitleg.



De lastige jaren laten we graag achter ons. Maar niet zonder ervan te leren. We willen immers graag dat Dethon weer een huis van vertrouwen wordt. Zowel intern, naar onze eigen mensen, als extern richting onze gemeenten, opdrachtgevers en maatschappelijke partners. Transparantie en communicatie zijn hierbij sleutelwoorden.

Dat vertrouwen willen we graag verdienen. Door onze rol meer dan serieus te nemen. Door er te zijn voor onze mensen. Door hen een veilige werkplek te bieden, waar iedereen zichzelf kan zijn. Door omstandigheden te creëren waarin mensen zich optimaal kunnen ontwikkelen, met gerichte ondersteuning en begeleiding. Met opdrachtgevers en gemeenten willen we goede relaties onderhouden zodat we elkaar kunnen versterken. Zonder hen kunnen we onze rol niet waarmaken.

De maatschappij ontwikkelt zich in hoog tempo. De mensen die bij Dethon instromen brengen eigentijdse en steeds complexere problematiek mee. Dit betekent dat onze kennis en expertise mee moet ontwikkelen om passende oplossingen te kunnen blijven bieden. Tegelijkertijd kijken we vooruit en zorgen we ervoor dat we voorbereid zijn op de toekomst.

Die toekomst zie ik met vertrouwen tegemoet. Als we samen onze verantwoordelijkheid nemen, gaat het zeker lukken.

- Roberto
Algemeen directeur

Missie Dethon

De missie:

“Dethon is hét arbeids-integratiebedrijf van Zeeuws-Vlaanderen. We begeleiden mensen uit de Participatiewet naar werk. Of we zorgen dat zij naar vermogen kunnen participeren. De organisatie van Dethon is daarbij een middel en geen doel op zich.”

Dankzij Dethon is er passend werk voor inwoners van Zeeuws-Vlaanderen die:

- een beperking hebben (lichamelijk, verstandelijk of psychisch);
- moeite hebben om te werken in een reguliere baan;
- langdurig in de bijstand zitten;
- niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.

De Participatiewet heeft als doel dat iedereen zoveel mogelijk mee kan doen in de samenleving. Dethon zorgt dat mensen mee kunnen doen als het gaat om werk en doet dit in opdracht van de drie Zeeuws-Vlaamse gemeenten.

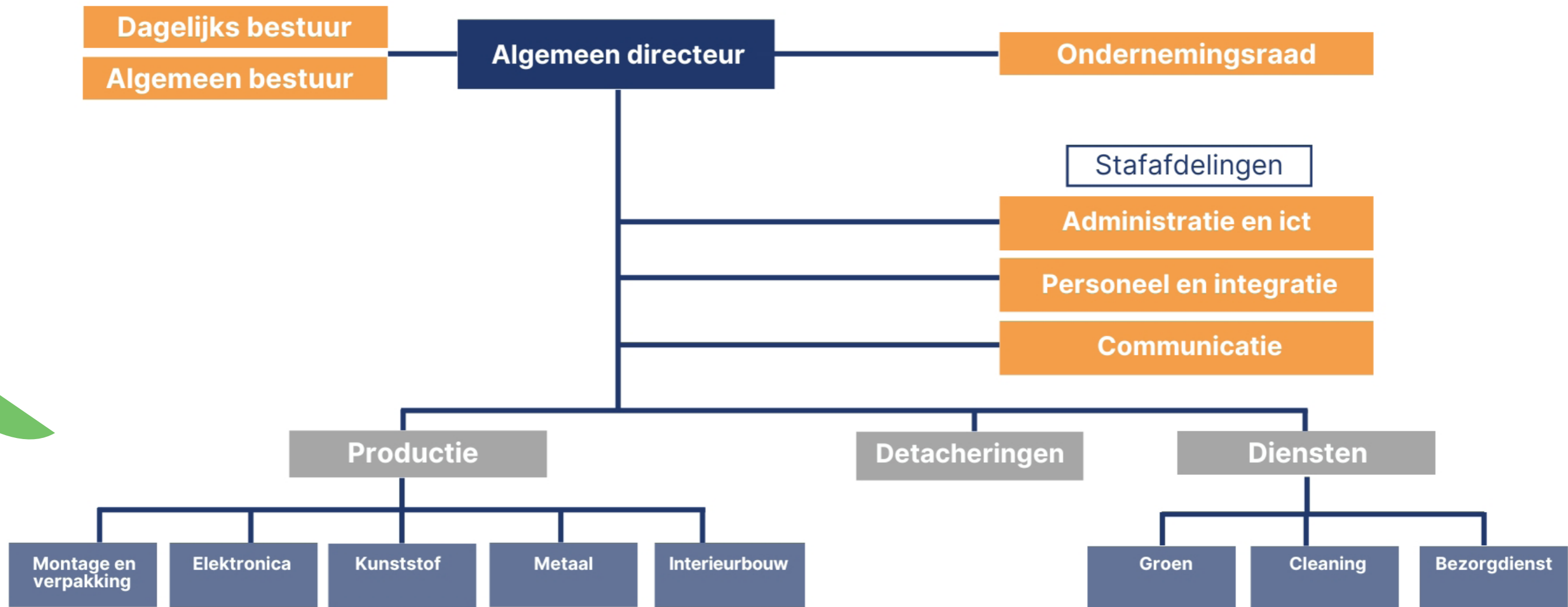
Werken naar vermogen, betekent dat we kijken naar de mogelijkheden van iemand en helpen om hun kwaliteiten te ontwikkelen.

Dit doet Dethon door het aanbieden van:

- interne opleidingen en trainingen;
- doorstroom naar een reguliere baan;
- detachering bij een regionale werkgever;
- een dienstverband op een afdeling bij Dethon.

De Zeeuws-Vlaamse gemeenten & Dethon kijken niet alleen naar de financiële resultaten, maar juist naar maatschappelijke kosten & baten. De persoonlijke ontwikkeling van een medewerker gaat boven productiedoelstellingen op een afdeling.

Organogram



6

7



Waar zijn de afdelingen gevestigd?

Hulst

Montage- en verpakking
Metaal
Interieurbouw
Groen
Cleaning

Terneuzen

Montage- en verpakking
Elektronica
Bezorgdienst
Groen
Cleaning

Oostburg

Montage- en verpakking
Kunststof
Groen
Cleaning

Organisatie in beweging

Voor Dethon was 2022 opnieuw een bewogen jaar. Dit had alles te maken met de gebeurtenissen in de voorafgaande jaren. 2022 stond in het teken van veranderingen en een nieuwe wind door de organisatie.

In 2020 kreeg de wereld, dus ook Dethon, te maken met corona. In 2021 werd Dethon geconfronteerd met diverse onderzoeken en, daaraan gekoppeld, de nodige onrust. De directeur en een lid van het management team verlieten de organisatie. De gebeurtenissen lieten hun sporen achter bij de medewerkers in alle lagen van de organisatie.

Eén van de in 2021 gesignaleerde problemen was het gevoel van sociale onveiligheid. In reactie hierop zijn per 1 januari 2022 vier extra vertrouwenspersonen aangesteld. De vier nieuwe vertrouwenspersonen zijn collega's uit verschillende onderdelen van de organisatie.

Interim-directeur

Het jaar 2022 startte voor Dethon met Martijn van Endt aan het roer. De interim-directeur was in september 2021 aangetreden om Edwin van den Berghen te vervangen. Martijn van Endt was verzocht om rust te brengen in de organisatie en om het transformatieplan, dat in 2019 was opgesteld door Rutger van Krimpen, nieuw leven in te blazen.

Financiële veranderingen

2022 was ook het jaar van de Russische inval in Oekraïne. De oorlog zou een enorme impact krijgen op het leven in Europa en dus ook in Nederland. Energie- en grondstofprijzen schoten de lucht in. Het leven werd snel duurder en er ontstond voor velen behoefte aan financiële ondersteuning. Dit gold (en geldt nog steeds) ook voor onze medewerkers die vallen onder de cao's Sociale Werkvoorziening (SW) en Aan de Slag.

Transformatieplan

Het transformatieplan werd aangevuld met de visie van Martijn van Endt. Vervolgens is het voorgelegd aan ons Algemeen- en Dagelijks Bestuur en daarmee aan de gemeenten. Het plan werd goedgekeurd waarna er intern en extern werd gecommuniceerd. De reacties op de plannen waren wisselend. Er was enthousiasme maar er was zeker ook sprake van gelatenheid en enig wantrouwen.

Dagelijks bestuur

De aankondiging van de nieuwe plannen kwam kort voor de gemeenteraadsverkiezingen. Deze verkiezingen hadden onder andere tot gevolg

dat de samenstelling van het bestuur van Dethon veranderde. Adri Totté en Marianne Poissonnier maakten plaats voor Luc Mangnus en Cees Liefthing. Jurgen Vervaet bleef aan en gaf de voorzittershamer door aan Cees Liefthing.

Nieuwe directeur

Aan het vernieuwde bestuur de taak om op zoek te gaan naar een nieuwe directeur, als opvolger van Martijn van Endt. De procedure, met daarin een rol voor een adviescommissie en een selectiecommissie, resulteerde in de benoeming van Roberto Akkermans als nieuwe algemeen directeur.

Roberto Akkermans ging in oktober van start. Hij omarmde de in het voorjaar aangekondigde richting maar wilde dit wel op zijn eigen manier aanpakken. Hij koos voor een weg van geleidelijke verandering, zoveel mogelijk in overleg met alle intern en extern betrokkenen.

Manager diensten

Een eerste actie van de nieuwe directeur was om het management team weer aan te vullen met een manager diensten. Dit was nodig omdat Evert Piessens, de interim-manager diensten tijdens de zomer was teruggegaan naar zijn werkgever, de gemeente Hulst. Evert besloot in het najaar dat hij toch graag verder wilde bij Dethon. Het was dan ook voor beide partijen een positieve uitkomst dat hij na de sollicitatieprocedure kon worden benoemd als manager diensten.

Rust en vertrouwen

Roberto Akkermans focust onder andere op rust in de organisatie. Om dit te bereiken is vertrouwen nodig. In elkaar, in de leiding en in het management. En om dit vertrouwen te vergroten is transparantie belangrijk. De organisatie wil open communiceren over wat er gebeurt en wat de plannen zijn. Om het belang van communicatie voor de toekomst van Dethon te onderstrepen werd senior communicatieadviseur Ron Kindt in het najaar van 2022 toegevoegd aan het management team.

2022 was niet alleen het jaar van een organisatie in beweging. Het was ook een jaar waarin er weer aandacht was voor elkaar. 'Bindingsuitjes' in

“

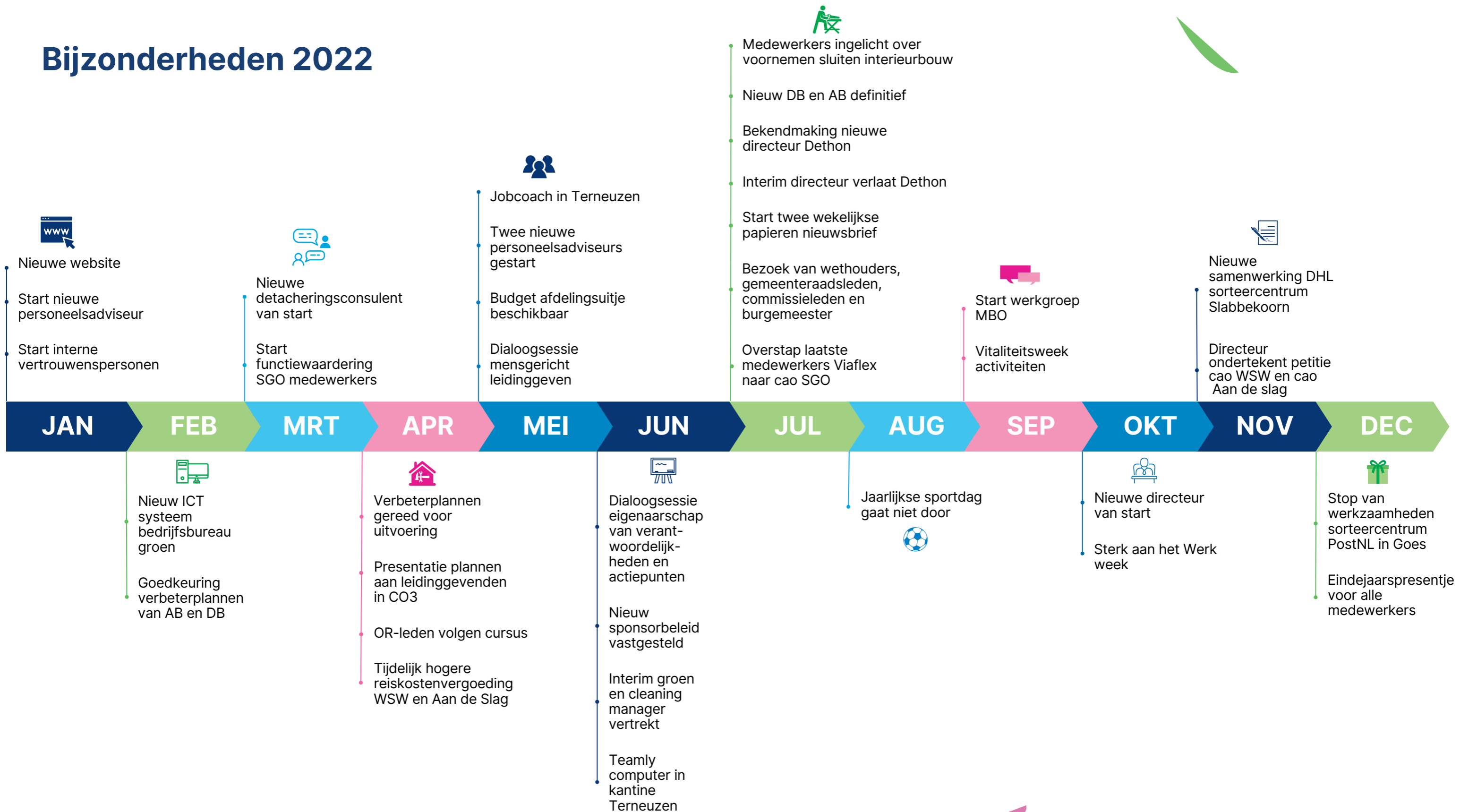
Die toekomst zie ik met vertrouwen tegemoet. Als we samen onze verantwoordelijkheid nemen, gaat het zeker lukken.”

**- Roberto Akkermans,
algemeen directeur Dethon**

allerlei vormen versterkten de onderlinge banden. Aandacht voor je collega als mens is belangrijk. Zeker bij Dethon.



Bijzonderheden 2022



Personele gegevens

Bij Dethon draait het om de medewerkers. Maar waar hebben we het dan over? De feiten en cijfers uit het jaar 2022.

aantal medewerkers



Werkervaringsplaatsen in 2022



Een uitdaging op maat

Via de gemeente komt Cynthia binnen bij Dethon productie in Oostburg. Het reguliere bedrijfsleven en Cynthia bleken wegens fysieke problemen geen match. Ze begon daarom aan een nieuwe uitdaging, maar wel één op maat deze keer.

Veel afwisselen van houding. Zitten, staan, af en toe lopen en soms even bukken. Dat is waar Cynthia behoefte aan heeft tijdens een werkdag. Te lang één houding aannemen is vanwege fysieke problemen niet mogelijk. Haar vorige baan bij een drogist kon ze hierdoor niet langer dan een paar uur per dag volhouden.

Thuis zitten

Het einde van haar arbeidscontract bij de drogist was onvermijdelijk. Cynthia komt tijdelijk thuis te zitten en ontvangt een uitkering. "Thuis zitten vond ik helemaal niks. Je hand op moeten houden omdat je zelf geen inkomen hebt? Dat doet een mens geen goed."

Een schot in de roos

Gemotiveerd en met behulp van een jobcoach vanuit de gemeente start Cynthia de zoektocht naar een passende baan. Al snel gaat Cynthia via de banenafpraak aan de slag bij Dethon. Wat blijkt? Een schot in de roos! "Het voelt goed bij Dethon. Ik mag hier werken op mijn eigen tempo en er wordt rekening gehouden met mijn fysieke beperkingen. Dat was voor mij een verademing." vertelt Cynthia terwijl ze behendig een kunststof onderdeel buigt.

Voldoening

Cynthia dopt nu haar eigen boontjes. En daar is ze met recht trots op! Met een grote glimlach vertelt ze: "Ik heb ondertussen flinke stappen gezet in mijn persoonlijke ontwikkeling. Maar ook in mijn vaardigheden op het werk. Zo heb ik bijvoorbeeld de cursus voor het besturen van elektrische pallet truck stapelaar afgerond. Daarnaast verdien ik mijn eigen boterham. Hoeveel waarde dat heeft voor iemand die eerder een uitkering kreeg, is moeilijk uit te leggen. Ik voel mij zelfstandig, waardevol en nuttig. Heel blij dus dat ik deze stap gezet heb!"



In de schoolbanken: opleidingen voor alle medewerkers

Binnen Dethon bestaat een breed aanbod aan opleidingen en trainingen. Van leidinggevenden tot voorlieden en staf en medewerkers; iedereen in de organisatie kan werken aan persoonlijke ontwikkeling.

Dethon werkt samen met onderwijsinstellingen binnen en buiten de regio. Zo kunnen onze medewerkers deelnemen aan een breed aanbod van trainingen, cursussen en opleidingen.

BasisSterk

BasisSterk richt zich op de basisvaardigheden als Nederlandse taalvaardigheid, rekenen en digivaardigheid. Dankzij de intensieve begeleiding is het een opleiding op maat, passend bij het persoonlijke leerniveau en tempo.

WerkSterk

WerkSterk is bedoeld om medewerkers voor te bereiden om door te groeien naar een andere functie, binnen of buiten Dethon. Tijdens een lesprogramma van 10 weken versterken deelnemers hun vaardigheden op het gebied van werk en persoonlijke ontwikkeling. Onderwerpen als het opstellen van een CV of schrijven van een sollicitatiebrief komen aan bod. De deelnemer krijgt groepslessen en individuele coaching. De lessen van WerkSterk worden grotendeels gegeven door Scalda.

Participatielab route

De Participatielab route is ontwikkeld in samenwerking met Scalda. De opleiding biedt een

combinatie tussen werken en leren op MBO niveau 1. Studenten kiezen een bepaalde richting. De routes zijn groen, dienstverlening, logistiek of installatie- en constructietechniek. Leidinggevenden, trajectbegeleiders van Dethon en docenten en coaches van Scalda bieden intensieve (praktijk) begeleiding.

Vaktrainingen

De grote meerderheid van trainingen bij Dethon is gericht op een specifiek vakgebied. Medewerkers leren meer over het vak van hovenier, het besturen van de heftruck of het lezen van technische tekeningen. Dat zorgt vaak voor meer verantwoordelijkheid en afwisseling in de werkzaamheden.

Praktisch Participeren

Leidinggevenden van Dethon volgen het programma 'Praktisch Participeren'. We sluiten in diverse trainingen aan op de praktische uitvoering van de Participatiewet en het transformatieplan. Uitgangspunt van de trainingen is de communicatie tussen leidinggevenden en medewerkers. Tijdens de trainingen komen onderwerpen als motiverende gespreksvoering en coaching, omgaan met weerstand en conflicten en omgaan met psychische problematiek aan bod.

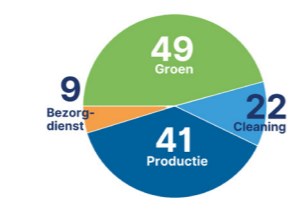
Opleidingen* in feiten en cijfers



Slagingspercentage



Deelnemers



Aantal opleidingen per afdeling

* Met opleidingen bedoelen we; cursussen, scholing en training.

Trots en gemotiveerder dan ooit

Naar school gaan was nooit Jako's grootste hobby. Toch hengelde hij vorig jaar zijn diploma logistiek niveau twee binnen!

In 2021 begon Jako aan een nieuw avontuur: de Participatielab route logistiek. Een jaar later behaalt hij zijn diploma. "Het behalen van mijn diploma voelde ontzettend goed. Ik was trots op mijzelf en gemotiveerder dan ooit. Op naar niveau 2 dus!" vertelt Jako enthousiast.

Op naar Vlissingen

Voor de niveau 2 opleiding reist hij wekelijks af naar Vlissingen waar hij bij Scalda de lessen volgt. "De lessen waren duidelijk van een hoger niveau. Maar gelukkig kreeg ik voor een aantal vakken vrijstelling. Die had ik tijdens mijn vorige opleiding al afgerond. Dat was fijn. Zo had ik meer tijd over voor mijn huiswerk en de vakken die ik lastig vond."

Een tandje bijzetten

Halverwege het schooljaar krijgt Jako slecht nieuws. Zijn moeder is sinds 11 jaar ernstig ziek en haar medicatie slaat niet meer aan. Er moet gezocht worden naar een nieuwe behandelmethode. Vanwege de omstandigheden begon Jako achter te lopen op school. Toch wist hij uit de lastige situatie juist kracht te putten. "Ik wilde graag laten zien dat ik dit kon. Ik heb een tandje bijgezet en om hulp gevraagd bij collega's en de trajectbegeleider van Dethon. Uiteindelijk heb ik het voor elkaar gekregen en mocht ik mijn diploma in ontvangst nemen. Daar ben ik best trots op."

Zelfstandig en efficiënt

Met zijn nieuwe diploma op zak weet hij bijna zelfstandig het magazijn van Dethon productie in Hulst te runnen. Van vracht aannemen tot goederen inpakken en de heftruck besturen: Jako kan het allemaal.



"Dankzij de opleiding denk ik nu logischer na over sommige dingen. Ik werk nu efficiënter en sneller."

De toekomst

Of Jako nog een vervolgopleiding gaat doen? Daar is hij nog niet zeker van. Stilzitten doet hij in ieder geval niet! De BHV- en opfriscursus heftruck rijden staan al op de planning. "Niemand had verwacht dat ik het zou schoppen tot niveau 2. Ik zelf ook niet. School leek niets voor mij totdat ik iets ging doen waarvoor ik passie voelde. Dat maakt leren juist heel interessant en leuk. Ik zie hoeveel profijt ik er nu van heb en in de toekomst van zal hebben. Dat maakt ontwikkeling ontzettend waardevol."

Miranda en Kimberley zetten stappen

Ook dames bij Dethon groen? Ja zeker! Miranda en Kimberley werken met veel plezier in het groen. Zij begonnen beiden op een productie afdeling van Dethon waarna ze intern doorstroomden naar hun huidige werkplek. Over deze reis vertellen ze je graag.

Kimberley volgde de opleiding dierenverzorger bij Scalda in Goes. Een baan vinden in dit werkgebied bleek lastig. En dat was niet haar enige uitdaging. "Ik vind het lastig om te werken in grote groepen. Ook prikkels kan ik soms minder goed

filteren. Dat maakt het vinden van een passende werkplek een uitdaging," vertelt Kimberley.

Fysiek werk

Via de gemeente kwam Kimberley binnen bij Dethon. Ze startte op de afdeling montage en verpakking in Terneuzen. "Door het type werkzaamheden had ik te veel ruimte over in mijn hoofd waardoor ik ging piekeren. Nu doe ik fysiek uitdagender werk waardoor ik minder ruimte heb om in mijn hoofd te zitten. Dat werkt voor mij heel prettig.

“

In de toekomst wil ik graag leren werken met meer machines. Dat lijkt me heel gaaf!” - Kimberley

Kimberley gaat ervoor

Dat Kimberley er volledig voor gaat is duidelijk. Binnen een paar maanden wist ze meerdere cursussen af te ronden. "Ik heb de cursussen werken met de bosmaaier, veilig werken langs de weg, Handige Herman, VCA en onkruidbestrijding gedaan. In de toekomst wil ik graag leren werken met meer machines. Dat lijkt me heel gaaf!"



Miranda zet stappen

Ook Miranda heeft flinke stappen gezet sinds ze bij Dethon groen aan de slag is. "Ik werk nu zo'n anderhalf jaar bij Dethon. Via het WerkServicePunt stroomde ik in bij Dethon. Ik begon bij de elektronica montage in Terneuzen. Het werken op deze afdeling was leuk. Maar mijn passie ligt ergens anders. Ik ben een buitenmens en dus vaak in de natuur te vinden. Buiten werken is wat ik altijd heb willen doen." vertelt Miranda enthousiast.

Vrijheid

Onderhoudswerkzaamheden, onkruidbestrijding of een heg snoeien? Voor Miranda geen probleem! Ze vertelt: "De afwisseling in de werkzaamheden is fijn. Daarnaast heb ik veel baat bij de vrijheid die Dethon groen biedt. We zijn lekker buiten op pad en de leidinggevende zorgt voor een gezonde balans in de werkdruk. Niet te veel, niet te weinig. Dat is voor mij heel belangrijk."

“

Ik heb hier mijn plek gevonden. Dat merk ik aan het feit dat ik mezelf mag en kan zijn."

- Miranda

Toekomst

Wat de toekomst brengt? Dat weet Miranda nog niet. Ze vertelt: "Eén ding is zeker: ik heb hier mijn plek gevonden. Dat merk ik aan het feit dat ik mezelf mag en kan zijn. En dat is zo ontzettend waardevol."



Een jaar met plussen en minnen

Dethon cleaning en de bezorgdienst kijken terug op een jaar met onderlinge verschillen maar ook met een gemene deler: beide afdelingen zagen in de loop van het jaar meer mensen vertrekken dan er bij kwamen. Ceciel Jonkheijm en Eduard Stegeman lichten toe.



Voor Dethon cleaning was het een jaar met plussen en minnen. De afdeling startte het jaar met ruim over de honderd medewerkers. Aan het eind van het jaar was dit aantal door pensioenering en verloop teruggelopen tot 81. Desondanks was het een jaar met een bijzonder hoge omzet. Er is dus veel werk verzet voor de opdrachtgevers.

Opdrachtgevers

Een belangrijk deel van de omzet werd gerealiseerd bij de Zeeuws-Vlaamse gemeenten. Dagelijks gingen schoonmakers van Dethon op pad om de gemeentelijke kantoren en gebouwen schoon te maken. Een langjarig contract is de basis voor deze dienstverlening. Een andere belangrijke opdrachtgever is de Sassevaart. Acht medewerkers van Dethon cleaning zijn hier doorlopend aan het werk.

Rol in ontwikkeling

Het is een uitdaging om met steeds minder mensen het werk voor de opdrachtgevers te blijven uitvoeren. Van enkele opdrachtgevers moest vanwege capaciteitsgebrek afscheid worden genomen. Toch ziet Ceciel kansen voor cleaning. Als we voldoende instroom (of interne doorstroom) hebben, kan cleaning een belangrijke rol vervullen in de ontwikkeling van onze mensen.

Dethon bezorgdienst

Voor de bezorgdienst volgde 2022 op een zeer druk coronajaar. De wereld ging weer open en dat had invloed op onze klanten. Sommige kregen het drukker, anderen zagen de vraag afnemen. Een grote stap binnen de bezorgdienst was om afscheid te nemen van de

werkzaamheden bij het sorteercentrum in Goes.

Nieuwe klanten

De belangrijkste opdrachtgever is nog altijd PostNL. Daarnaast werken de koeriers ook voor andere klanten zoals de Zeeuwse bibliotheken. Met het oog op risicospreiding is in 2022 gezocht naar nieuwe klanten en is er in september een grote sorteeropdracht aangenomen.

Uitdaging

Het gebrek aan instromende medewerkers wordt door de bezorgdienst als een uitdaging ervaren. Zowel 'van buiten' als vanuit andere afdelingen binnen Dethon komen er nauwelijks nieuwe medewerkers bij. Hierdoor wordt het bijvoorbeeld steeds lastiger om de planning qua chauffeurs rond te krijgen.



Om onze rol als ontwikkelbedrijf goed te kunnen vervullen is er behoefte aan beweging binnen onze organisatie. We zien echt wel marktkansen. Maar om aan de vraag te kunnen voldoen en onze mensen mogelijkheden te kunnen bieden, moeten we creatief op zoek naar oplossingen. Dan is er een mooie toekomst voor Dethon cleaning en voor de bezorgdienst.

Samen werken aan inzetbaarheid

Ondersteuning op het gebied van inzetbaarheid en verzuim is bij Dethon geregeld via Verzuimtij. Bedrijfsarts Cor van Diën werkt vanuit deze organisatie voor Dethon samen met de praktijkondersteuners bedrijfsarts Sylvia Bijl en Suzanne Vercouteren. Cor van Diën kijkt terug op het afgelopen jaar.

2022 was een jaar waarin er veel gebeurde. Veranderingen en nieuwe plannen werden door sommigen enthousiast ontvangen maar veroorzaakten bij anderen ook onrust. Op de verzuimcijfers hadden de ontwikkelingen geen merkbare invloed. Wel was duidelijk dat de ontwikkelingen binnen de organisatie medewerkers bezighielden. In de spreekkamer kwam het onderwerp met regelmaat ter sprake.

Inzetbaarheid

In plaats van te spreken over verzuimcijfers heeft Cor het liever over (duurzame) inzetbaarheid. Om op dit terrein vooruitgang te boeken is de samenwerking tussen werkgever, werknemer en arbo-deskundigen van groot belang. In dit proces ligt een wezenlijke rol bij de leidinggevenden en de personeelsadviseurs. Op dat gebied is nog ruimte voor verbetering.

In het algemeen mag inzetbaarheid nadrukkelijker op de agenda komen, aldus Cor. De kansen om verbetering te bereiken moeten echt worden gezocht in samenwerking. En het begint al heel vroeg in het traject. Al bij de intake is het belangrijk om elkaars verwachtingen te kennen. Wat zijn de mogelijkheden die Dethon aan de medewerker kan bieden en wat wordt er van de medewerker verwacht? Het zijn belangrijke vragen om te beantwoorden met het oog op een succesvol traject of dienstverband.

Samenwerking

Over de vorig jaar gestarte werkwijze met praktijkondersteuners Silvia en Suzanne is Cor positief. De samenwerking bevindt zich nog in de opbouwfase. Zo moet bijvoorbeeld de digitale beschikbaarheid van dossiers op alle locaties nog verbeterd worden. Hieraan wordt gewerkt en de vooruitzichten qua samenwerking zijn dan ook positief.



Met een duidelijk doel voor ogen is er veel mogelijk



Wieland de Leener is op 1 april 2022 gestart als detachingsconsulent bij Dethon. Op dat moment had hij al de nodige ervaring opgedaan als manager in een commerciële omgeving en als trajectbegeleider in het sociale domein. Samen met Miranda Baarends is Wieland verantwoordelijk voor de detacheringen vanuit Dethon. Met hem blikken we terug op 2022.

Toen Wieland de Leener bij Dethon binnenkwam, was de situatie enigszins onrustig. Zijn eerste bijeenkomst met collega's was de avond in CO3-campus waar de toekomstplannen uiteengezet werden. Detachering vormde een wezenlijk onderdeel van deze plannen.

Behoeftte aan duidelijkheid

Lastig was volgens Wieland dat de plannen op het gebied van detachering nog te weinig handvatten boden om direct mee aan de slag te gaan. Daarom gingen de consulenten eerst aan het werk om de bestaande detachingsroutes te optimaliseren.

Het hele proces werd onder de loep genomen, van aanmelding en voorbereiding tot plaatsing en begeleiding. Ook uitbreiding in de vorm van groepsdetachering werd onderzocht maar daarvoor was het nog te vroeg.

Na de zomer op gang gekomen

Los van een veranderende visie zijn er afgelopen jaar heel wat nieuwe detacheringen tot stand gekomen. Het ging daarbij om individuele plaatsingen. Waar we als organisatie wel tegenaan lopen is dat de bezetting op sommige afdelingen beperkt is. Detachering van mensen vanuit deze afdelingen zorgt dan al snel voor personele problemen. Het is dan ook belangrijk om wanneer er iemand vanuit een afdeling wordt gedetacheerd, de ontstane plek snel weer op te vullen.

Wieland merkt dat het bewustzijn binnen Dethon verandert. Detachering wordt steeds meer gezien als een ontwikkelingskans, een kans om een nieuwe stap te zetten. En zo is het ook bedoeld. Als acquisitie, plaatsing en begeleiding goed op elkaar afgestemd zijn is er veel mogelijk.

Toekomst

Kansen zijn er dan ook zeker voor detachering, ook in onze regio. Voorwaarde hierbij is dat we steeds duidelijk in kaart brengen wat de doelen en de verwachtingen zijn. Van de gedetacheerde, Dethon en de opdrachtgever. Hiervoor moeten alle betrokken afdelingen en leidinggevenden samenwerken. De ontwikkeling van mensen binnen en buiten Dethon moet hierbij voorop staan. Op die manier zorgen we ervoor dat de slagingskans voor een duurzame detachering maximaal is.

Wieland ziet dus volop toekomst voor detachering. Het is een waardevolle kans waarmee we zowel onze medewerkers als onze klanten vooruit helpen.

Trots en gemotiveerder dan ooit

Detachering kan een belangrijke stap zijn in de ontwikkeling van een medewerker. Dethon probeert medewerkers die gedetacheerd willen worden te plaatsen bij werkgevers die hiervoor openstaan. De juiste begeleiding is wel een voorwaarde voor succes. Zo ook voor Jens Verhage.

Jens Verhage is een schoolvoorbeeld van waar detachering voor bedoeld is. Hij kwam in 2021 binnen bij Dethon nadat hij voortijdig was uitgestroomd uit het middelbaar onderwijs. In overleg met de trajectbegeleiding kon hij aan het werk op de afdeling Elektronica. Maar al snel bleek dat hij 'naar buiten' wilde. En hij wist ook al waarheen. Jens' vader, oom en broer werken bij Verbrugge Terminals en dat zag Jens ook wel zitten.

De eerste stap

De eerste stap was in gesprek gaan met zijn leidinggevende en de detachingsconsulent. Er werd een profiel opgesteld: wat heb je nodig als je bij Verbrugge aan de slag wilt? En staat Verbrugge ervoor open?

Jens bleek te kunnen voldoen aan het benodigde profiel. Hij behaalde een heftruckcertificaat en VCA. En ook van de kant van de werkgever kwam er groen licht.

Flink aanpakken

Jens is in december 2022 bij Verbrugge gestart als heftruckchauffeur. Hij laadt en lost bulkstoffen die aangevoerd worden per schip. Het is flink aanpakken maar dat vindt Jens wel fijn. Hij kan er zijn energie in kwijt. Soms is het vies en stoffig, dus beschermende kleding en de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen horen erbij.

Juiste begeleiding

Dat het Jens goed afgaat komt ook door

de juiste begeleiding. Vanuit Dethon is detachingsconsulent Wieland de Leener betrokken. En ook vanuit de opdrachtgever is de juiste begeleiding beschikbaar. Jens, Wieland en de begeleider van Verbrugge overleggen periodiek over de voortgang. En er is altijd iemand bereikbaar als het nodig is.

Fijne sfeer

Jens heeft het goed naar zijn zin. Hij werkt met jonge collega's, dat zorgt voor een fijne sfeer. De opdrachtgever is erg tevreden met Jens. Naast de tussentijdse gesprekken volgt na een jaar een formele evaluatie.



Bijscript: Jens bekijkt alvast zijn toekomstmogelijkheden.

2022: een jaar van verbeteren en voorbereiden

De afdeling Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM) speelt een grote rol binnen Dethon. De verschillende protocollen, formulieren en veiligheidsplannen helpen onze medewerkers en leidinggevenden bij het veilig uitvoeren van hun werkzaamheden. Denk maar eens aan werken met een gekeurde bosmaaier of ergonomisch verantwoord dweilen: KAM komt overal in terug.

Ine de Laat, manager KAM van de afdelingen Dethon groen, cleaning en bezorgdienst, houdt de veiligheid van onze medewerkers nauwlettend in de gaten. Ine vertelt: "In 2022 hebben we verschillende KAM formulieren en procedures opnieuw getoetst en uitvoerig nagelopen. We hebben ze ook direct in een nieuw jasje gestoken. Dat oogt prettiger en werkt overzichtelijker."

Preventiemedewerkers

Ook in 2022 waren de acht preventiemedewerkers actief. Bij hen kunnen medewerkers terecht met vragen over veiligheid. Maar ook het opstellen van instructies, overleg met de ondernemingsraad en meedenken over de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) behoren tot hun taken.

"2022 hebben we benut om meer structuur aan te brengen in onze overleggen. Daarmee is de kwaliteit van het gesprek verbeterd en kunnen we ons meer richten op de veiligheidszaken die ertoe doen." vertelt Ine.

Goed voorbereid

Ook de vervanger van de KAM verantwoordelijke bij productie, Arjan Tuin, heeft niet stilgezeten in 2022. Hij ondersteunt de manager KAM productie. Sterker nog, hij haalde als eerste medewerker bij Dethon zijn diploma hogere veiligheidskunde. Het afgelopen jaar heeft hij de organisatie voorbereid op de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E). "De RI&E wordt eens in de vijf jaar uitgevoerd. Een externe partij toetst dan of wij

voldoen aan de Arboret. Het is belangrijk dat we ons hier als organisatie goed op voorbereiden. Dat doen we door ervoor te zorgen dat onze veiligheids- en kwaliteitsnormen worden nagestreefd en gehandhaafd.

ISO-certificering

Dat laatste is ook een vereiste voor onze ISO-certificering. Die willen we in 2023 weer graag verlengen. Met deze certificering tonen we aan dat we een bepaalde werkwijze hanteren en de kwaliteit van het product waarborgen. Ook hierop hebben we ons het afgelopen jaar goed voorbereid. Dus die hercertificering in 2023? Die komt voor elkaar!



Een jaar waarin het nodige gebeurde

In 2022 maakte de Ondernemingsraad veelvuldig gebruik van haar adviesrecht. De plannen van de interim-directeur, de komst van een nieuwe directeur en het mogelijk maken van ontwikkeling. De OR dacht erover mee.

Aan het begin van 2022 lagen de plannen van interim-directeur Martijn van Endt op tafel. De ondernemingsraad had adviesrecht. Na ruggenspraak met de vakbonden kwam de OR tot een tussenadvies. Er werd positief geadviseerd over de benoeming van een nieuwe directeur en leden van het management team. De adviesaanvraag was volgens de OR nog te weinig concreet over de herinrichting van de organisatie. Hierover werd dan ook nog geen advies uitgebracht.

Volgens OR-voorzitter Arnold Verstraeten en secretaris Gerard Woittiez was er in de plannen te weinig aandacht voor de productiekant. Om ontwikkeling mogelijk te blijven maken is het nodig dat werksoorten en daarmee productie een toekomst houden. De plannen waren volgens de OR ook te sterk gericht op detachering.

“

We hebben het gevoel dat er weer naar ons geluisterd wordt"

- Arnold en Gerard

Na de gemeenteraadsverkiezingen trad het deels nieuwe bestuur aan. Het bestuur koos ervoor om door te gaan op de ingeslagen weg richting een organisatie waar de medewerker centraal staat. Het tempo zou echter moeten worden aangepast zodat er geen overhaaste stappen zouden worden gezet.

Bij de benoeming van een nieuwe directeur heeft de OR het recht van advies. Dat gold ook bij de benoeming van Roberto Akkermans, waarbij de OR positief adviseerde. Daarnaast zat de voorzitter van de OR in de adviescommissie voor de benoeming.

De OR heeft een positief gevoel bij de nieuwe directeur. Zijn openheid, transparantie en kijk op de toekomst van de organisatie passen bij Dethon. Zijn werkwijze sluit aan bij de door het bestuur aangekondigde weg van de geleidelijkheid. De ondernemingsraad wordt daarbij serieus genomen in haar formele rol maar ook als informele sparringpartner. Ook is de OR blij dat er weer aandacht is voor investeringen in de verschillende afdelingen van de organisatie.

De OR is van mening dat er nog meer aandacht moet komen voor (nieuwe) leerlijnen. Deze zijn nog te weinig zichtbaar. Ook is er behoefte aan eenduidigheid in het beleid. Dit geldt bijvoorbeeld voor de verschillende protocollen (regen, roken, enz.).

We zijn er nog niet maar we zijn samen op weg naar één Dethon.

Interview Vakbonden

Als werkgever onderhoudt Dethon contact met de vakbonden. Zo ook in 2022. Een jaar waarin er veelvuldig overleg plaatsvond op verschillende niveaus.

Aan het begin van 2022 liepen er nog gesprekken en processen door die waren gestart in 2021. Denk hierbij aan de reacties op de onderzoeken van Berenschot en Deloitte en aan de functiewaardering Viaflexers die al eerder ingeschaald zouden worden in ambtelijke loonschalen. Ook werd er nog gesproken over de cao Aan de Slag die van kracht is sinds 1 juli 2021.

Onderzoek Berenschot

De bonden volgden de ontwikkelingen bij Dethon met een kritische blik. In reactie op het onderzoek van Berenschot hadden ze onder andere vragen over de leiding binnen de organisatie.

Plannen voor Dethon

De in het voorjaar gepresenteerde plannen voor Dethon waren vanzelfsprekend onderwerp van gesprek. De koerswijziging kon op instemming van de bonden rekenen. Tegelijkertijd vroegen ze aandacht voor de mogelijke gevolgen voor de medewerkers. Ook de ondernemingsraad ging hierover met de bonden in gesprek.

Cao's

In de loop van het jaar gingen de Viaflexers die nog niet in de cao SGO zaten ook over naar deze cao. Dit leidde tot de nodige vragen, met name over het vergelijken van de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast was er ook de nodige aandacht voor het sociaal plan. Dit

is in 2022 aangepast en geldt nu voor iedereen binnen de cao SGO. In de loop van het jaar kwamen de cao's SW en Aan de Slag steeds vaker op de agenda. De vraag vanuit de bonden was wat we er als werkgever aan konden doen om ervoor te zorgen dat medewerkers in deze cao's niet (verder) in de financiële problemen kwamen. Dit onderwerp is in het voorjaar van 2023 nog steeds actueel.

De verstandhouding met de bonden is goed. Ze blijven de ontwikkelingen binnen Dethon op de voet volgen en blijven daarbij opkomen voor de belangen van de medewerkers.

Het luisterend oor van de vertrouwenspersoon

In 2022 kwamen er bij de vertrouwenspersonen meer meldingen binnen dan in 2021. Wellicht had dit te maken met de komst van de vier interne vertrouwenspersonen, naast de externe vertrouwenspersoon. Duidelijk is wel dat de vertrouwenspersonen een belangrijke rol hebben binnen Dethon.

Eén van hen is Frans Dieleman. Frans is uitvoerder bij Dethon groen en daarnaast vertrouwenspersoon. Het helpen van mensen en een veilige werkplek creëren is wat hem drijft. "Toen ik werd gevraagd als vertrouwenspersoon heb ik even getwijfeld. Ben ik hiervoor wel de juiste persoon met de juiste eigenschappen? Al snel kwam ik er achter dat ik de kern van het werk onder de knie had, namelijk: luisteren."

Met plezier naar je werk

Om met plezier naar je werk te komen heb je een aantal dingen nodig. Passend werk is daar een belangrijke van. Maar nog veel bepalender zijn de sociale contacten met collega's en leidinggevenden. "Als daar iets aan scheelt, heeft dat grote invloed op je werkgeeluk. Wij zijn er om daarover te praten. Soms zijn we ook aanwezig bij een gesprek tussen collega's of tussen medewerker en leidinggevende." vertelt Frans.

Ongewenst gedrag

Sommige meldingen komen van collega's die zich niet gehoord of niet serieus genomen voelen. Daarnaast is ongewenst gedrag een onderwerp dat onze aandacht vraagt. Het kan gaan om vloeken, schelden, seksu-

ele intimidatie of racisme. "Hoe we dit proberen te voorkomen? We geven presentaties aan medewerkers en praten erover tijdens werkoverleggen en toolboxes. Ook zijn er folders en benutten we ons intranet. Wanneer het toch voorkomt zijn we er om te luisteren of samen naar een oplossing te zoeken." vertelt Frans.

Intern of extern

Dethon kent in totaal vijf vertrouwenspersonen. Vier interne en één externe. Onze medewerkers kiezen zelf met wie ze in gesprek willen. Op deze manier kan iedereen de vertrouwenspersoon kiezen die bij hem of haar past.

Toekomst

Het is belangrijk dat we aandacht blijven besteden aan de beschikbaarheid van de vertrouwenspersonen. Daarnaast moeten de meldingen worden geanalyseerd zodat er lessen uit kunnen worden getrokken. Ook moet er aandacht worden besteed aan de klachtenprocedure. Waar het om gaat is dat elke medewerker het verdient om gehoord te worden.

BLG Dethon - Een jaar van veranderingen

2022 was een jaar van veranderingen. Na de aankondiging van de nieuwe plannen kwam er een nieuwe directeur. Er was ook wel onrust en onzekerheid bij de collega's, iets wat we ook bij de BLG merkten. We hebben geprobeerd om ervoor te zorgen dat de cao opgevolgd werd en dat de rechten van de collega's gerespecteerd werden.

De samenstelling van onze BLG veranderde. Twee BLG-leden moesten noodgedwongen stoppen, waaronder de voormalige voorzitter. Sindsdien is Ellen Boussen onze voorzitter.

We hebben ons gezicht laten zien door bijvoorbeeld uitdeelacties. Ook hebben we met onze regiobestuurder spreekuren gehouden en maakten we tijd voor individuele belangenbehartiging. Er moest ook actie gevoerd worden. Zo zijn we de vestigingen langsgesgaan met de petitie voor loonsverhoging.



Jobcoaches op volle kracht

Met twee nieuwe interne jobcoaches draait het team sinds 2022 op volle kracht. Het team, bestaande uit drie collega's, werkt samen met medewerkers aan hun ontwikkeling. En ook het vergroten van werkplezier, voldoening en duurzame inzetbaarheid behoort tot het takenpakket van een jobcoach. Passend binnen de nieuwe koers van Dethon: de mens centraal.

De eerste stap in jobcoaching werd gezet in 2021 met de komst van Michael van Leeuwen. Een jaar later voegden Sophie Leenknecht en Rebecca Zock zich bij de nieuwe tak van de afdeling integratie. In totaal werden in het afgelopen jaar 71 medewerkers begeleid. Voor sommigen waren de coaches een luisterend

“

We zijn als jobcoach een verbindende factor tussen medewerkers, hun netwerk en Dethon. We hebben elkaar nodig om iemand in zijn kracht te zetten”
- Rebecca Zock

oor. Met anderen werden doelen gesteld en concrete resultaten behaald. Kortom: begeleiding op maat.

Samenwerken

Samen werd gewerkt aan een strategie, kaders en richtlijnen. Want het positioneren van een nieuwe functie binnen een organisatie in ontwikkeling? Dat is een flinke uitdaging en vraagt om aanpassingsvermogen en ruimdenkendheid door alle lagen van Dethon. Leidinggevend, personeelsadviseurs, managers en medewerkers legden samen met de jobcoaches een mooie basis waarop we verder kunnen bouwen. Want uiteindelijk draait het binnen Dethon om de medewerkers en hun ontwikkeling.



Dethon Sociaal Jaarverslag 2022

Dethon moet mee ontwikkelen

Als het gaat over Dethon kunnen we niet heen om het principe van instroom, doorstroom en eventueel uitstroom. In dit proces spelen de trajectbegeleiders Tessa Musters en Niël Nelisse een belangrijke rol. Niël licht de ontwikkelingen in 2022 toe.

Kijkend naar de instroom zien we dat 2022 traag op gang kwam. Daarbij was het aantal aanmeldingen wederom laag. Reden hiervoor is het geringe aantal bijstandsgerechtigden in de Zeeuws-Vlaamse gemeenten.

Tegelijk zien we een aanhoudende stijging van mensen met 'multiproblematiek'. Zo komen bijvoorbeeld diverse vormen van verslaving bij aangemelde kandidaten steeds vaker voor, al dan niet in combinatie met psychosociale problemen.

Deze ontwikkeling zorgt voor een stijgende behoefte aan specifieke kennis en expertise. Bij een doelgroep met een groeiende complexiteit is het van belang om verwachtingen, doelen en mogelijkheden goed te bespreken. En dit in een zo vroeg mogelijk stadium.

“

Met de juiste expertise in huis en een goede interne en externe samenwerking kan het. Onze mensen verdienen het.”

- Niël Nelisse

Om in deze tijd onze rol goed te kunnen vervullen, is er naast meer expertise soms ook meer tijd nodig per instromer. We lopen hierbij soms tegen onze grenzen aan. Er komen regelmatig gevallen voor waarbij intensievere begeleiding nodig is dan we tot dusverre kunnen bieden. Een voorbeeld van een afdeling waar met meer



begeleiding wordt gewerkt is het werkleerbedrijf in Oostburg waarin Dethon samenwerkt met Emergis.

We zien dat de maatschappij om ons heen zich in hoog tempo ontwikkelt. De uitdagingen voor Dethon worden complexer. De enige manier om hiervoor oplossingen te blijven bieden is mee ontwikkelen. En met de juiste expertise in huis en goede interne en externe samenwerking kan het.

Dethon mensenwerk



E: info@dethon.nl
T: 0115 - 675200

Mr. F.J. Haarmanweg 33
4538 AN Terneuzen

Postbus 163
4530 AD Terneuzen

www.dethon.nl