SOCIAAL JAARVERSLAG 2023

DETHON

MENSENWERK

IS MAATWERK

dethon

SOCIAAL JAARVERSLAG 2023

Colofon

Ontwerp, 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.

Elektromonteur Robby Hemelsoet werkt als voorman op de afdeling Elektro Montage (ELMO). Robby is ruim 17 jaar in dienst bij Dethon. Hij houdt van zijn werk in de elektrotechniek en de samenwerking met zijn collega's op de afdeling.

Op de cover staat Peter Devinck. Peter werkt op de afdeling Montage & Verpakken in Oostburg. Peter werkt sinds 1992 bij Dethon. Zijn lievelingswerk? Snoepjes inpakken. Dan kan hij inpakken, wegen én sealen.

INHOUD

Voorwoord 4
Missie en Visie 5
Organogram 6
Dethon in beweging 7
Koersplan 8
Tijdlijn 9
Personele gegevens 10

Medewerker in beeld - Elvira 11
Inclusie 12
Duurzame inzetbaarheid 13
Werken aan één Dethon 14
Vertrouwenspersonen 16
Opleiding & ontwikkeling 17
Medewerker in beeld - Salomon 18

Veilig aan de slag 19
Ontwikkelgericht werken 20
Medewerker in beeld - Ritschie 21
Vakbonden 22
Medewerkersbelevingsonderzoek 23

VOORWOORD

Fijn dat u de tijd neemt om onze terugblik op 2023 in te zien. In het afgelopen jaar is er binnen Dethon weer veel gebeurd. Het was een jaar waarin we de koers van Dethon voor de komende jaren opnieuw hebben vastgelegd. Het Koersplan 2023-2025 is nu het kompas waarop we varen.

Het was ook een jaar dat gekenmerkt werd door strijd voor eerlijke cao's. Veel van onze medewerkers vallen onder cao's Sociale Werkvoorziening (SW) en Aan de Slag. En met name deze cao's waren achterop geraakt in een tijd van torenhoge inflatie. De campagne van brancheorganisatie Cedris om hier wat aan te doen kreeg de veelzeggende naam #ikzitklem. Gelukkig werden er aan het eind van 2023 echt stappen gezet om de betreffende cao's aan te passen.

Voor Dethon was het ook een jaar waarin we inclusie stevig op de agenda hebben gezet. Met de introductie van de Dag van de Inclusie spraken we uit hoe belangrijk het is dat iedereen erbij hoort en meetelt. Dat we er in de regionale en landelijke media positieve reacties op kregen was natuurlijk mooi meegenomen.

In 2023 zijn we ook weer begonnen om het contact met onze omgeving te versterken. Dit was in de coronajaren een beetje op de achtergrond geraakt. We ontvingen ondernemersverenigingen en haalden de banden met de gemeentelijke organisaties aan. Deze initiatieven zullen we de komende jaren met enthousiasme voortzetten.

Deze en andere onderwerpen zult u tegenkomen in dit sociaal jaarverslag. Het verslag heeft dit jaar voor het eerst een digitale vorm. We weten immers dat steeds meer informatie online wordt gelezen. En natuurlijk gaat ook Dethon mee in de vaart der volkeren. Ik wens u dan ook veel online leesplezier.

Roberto Akkermans
algemeen directeur Dethon

dethon

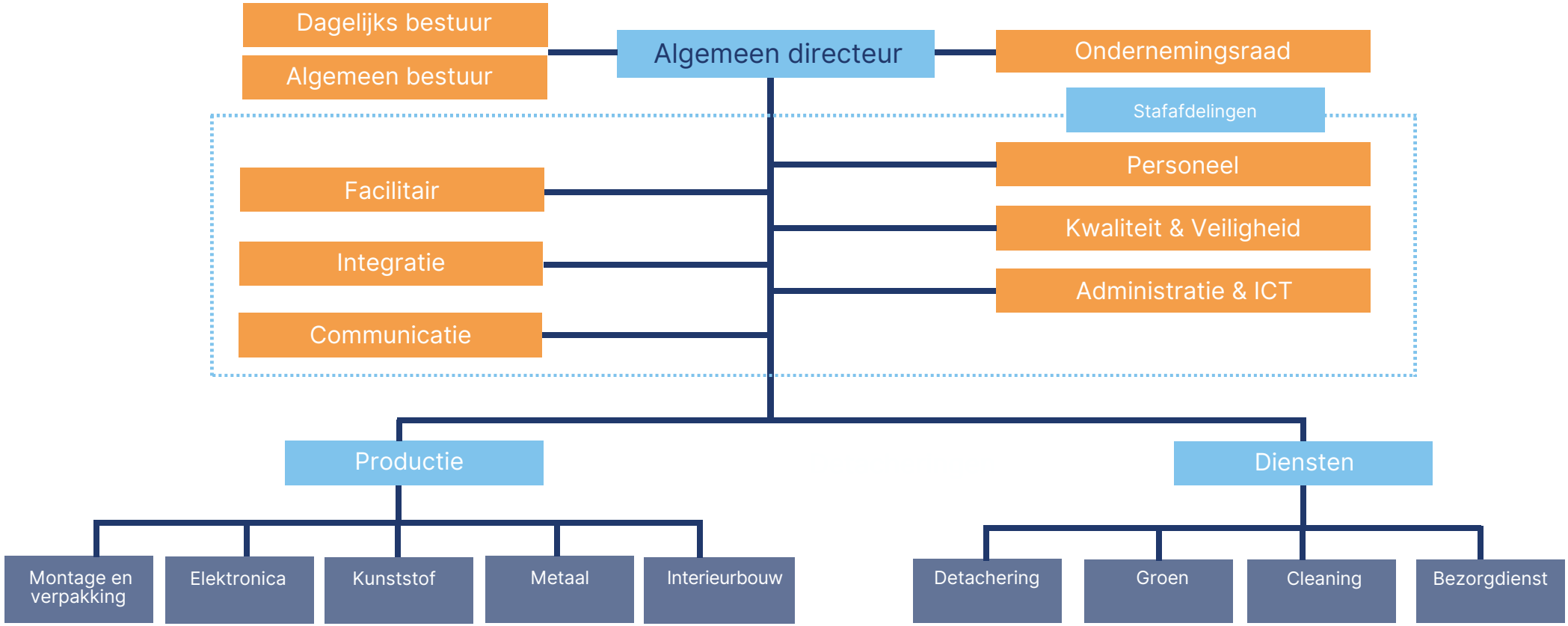
MISSIE

Wij zijn het sociaal ontwikkelbedrijf van Zeeuws-Vlaanderen. We begeleiden mensen bij het ontwikkelen van hun talenten en ondersteunen hen bij het werken naar vermogen. Dit doen we samen met overheden, opdrachtgevers en maatschappelijke partners.

VISIE

Samen ontwikkelen we talenten die passen in een inclusieve lokale arbeidsmarkt.

ORGANOGRAM


Dagelijks bestuur
Algemeen bestuur
Algemeen directeur
Ondernemingsraad
Stafafdelingen
Facilitair
Integratie
Communicatie
Personeel
Kwaliteit & Veiligheid
Administratie & ICT
Productie
Diensten
Montage en verpakking
Elektronica
Kunststof
Metaal
Interieurbouw
Detachering
Groen
Cleaning
Bezorgdienst

DETHON IN BEWEGING

Het jaar 2023 begon voor Dethon met Roberto Akkermans aan het roer. Samen met het management team had Roberto in eerste instantie de focus op rust en vertrouwen in de organisatie.

Het management team was aan het begin van het jaar nog niet helemaal compleet. Dat zou per 1 maart veranderen met de aanstelling van Evert Piessens als manager Diensten.

Onrust rondom cao's
In het voorjaar liep de onrust rondom de cao's SW en Aan de Slag op. Ook bij Dethon was de financiële situatie van mensen onder deze cao's een veelbesproken onderwerp. In februari kwamen medewerkers samen in de hal van de hoofdvestiging (Haarmanweg 33 Terneuzen) om aandacht te vragen voor dit onderwerp. Het zou een slepende kwestie worden. Pas in november zou er een doorbraak komen en werden er afspraken gemaakt om de medewerkers te compenseren voor de hoge inflatie. Ook de reiskosten gingen omhoog. (Zie ook pagina 22.)

Koersplan
In juli werd het Koersplan 2023-2025 gepresenteerd. Het plan geeft richting aan het beleid van Dethon. Het is opgesteld door directie en management in samenspraak met de leidinggevenden binnen Dethon. Het bevat onder andere de vernieuwde missie en visie (zie pagina 5 van dit jaarverslag) en de vernieuwde kijk op de toekomst waarin voor Dethon ontwikkelen en werken centraal staan.

Ontwikkelgericht werken
In de loop van het jaar ging Dethon, met ondersteuning van adviesbureau Zinziz, aan de slag met ontwikkelgericht werken. De focus ligt op de begeleiding en ontwikkeling van medewerkers en daarnaast het voeden van het vakmanschap van professionals en management team. Met een veelomvattend plan bouwt Dethon aan de toekomst, zodat de naam sociaal ontwikkelbedrijf met recht gedragen kan worden.

Salarissen en personele administratie
Aan het begin van de zomer werd gestart met de voorbereiding van een nieuw systeem voor personeels- en salarisadministratie. Na een openbare aanbesteding was gekozen voor het systeem van AFAS. Een projectgroep, bestaande uit medewerkers van de afdelingen financiële administratie en personeel & organisatie heeft hard gewerkt aan de voorbereiding. Aan het eind van 2023 was het systeem klaar voor de eerste fase van de uitrol in januari 2024.

Functiewaardering
In oktober 2023 is Dethon overgegaan op functiewaarderingssysteem HR21. Het tot dan toe gebruikte systeem was verouderd. Met de overgang naar HR21 is er gekozen voor een systeem dat bij overheden veel wordt gebruikt. Aan de overschakeling op het nieuwe systeem ging een lange en uitgebreide voorbereiding vooraf.

Beeld: triltrommel op metaalafdeling Dethon Hulst

KOERSPLAN 2023-2025

2023 was voor Dethon ook een jaar om opnieuw vooruit te kijken. Eerder geformuleerde plannen waren ingehaald door ontwikkelingen binnen en buiten Dethon. Het nieuwe Koersplan 2023-2025 is de actuele kijk op de organisatie. Het beschrijft de status van Dethon en geeft richting aan de toekomstplannen.

Het koersplan fungeert als een kompas dat de organisatie op de juiste koers houdt. Het heeft een Dethon-breed en daardoor algemeen karakter. Het is de paraplu waaronder beleidsplannen (P&O, Financiën), beheerplannen (kapitaalgoederen, ICT) en teamplannen (per PMC) hangen. Alle documenten samen vormen met elkaar een dynamisch geheel waarop Dethon de strategie en uitvoering baseert.

Het koersplan is het resultaat van samenwerking tussen directie, management team en leidinggevenden.

WAT STAAT ER IN HET KOERSPLAN?

- vernieuwde missie, visie en kernwaarden
- de weg naar de toekomst
- samenwerking en partners
- de kijk van Dethon op ontwikkeling
- randvoorwaarden voor deze koers

KERN

Dethon staat voor **ontwikkelen en werken**. Medewerkers krijgen binnen Dethon de ruimte en de mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Werk is daarbij een middel. Het doel is dat iedereen werkt naar vermogen (in welke vorm dan ook) en kan participeren in de maatschappij.

Op deze manier wordt benadrukt dat Dethon er is voor de medewerkers. Om de doelen te kunnen realiseren werkt Dethon intensief samen met gemeenten, opdrachtgevers en maatschappelijke partners.
Gemeenten zijn behalve eigenaren ook belangrijke opdrachtgevers voor Dethon. En ook het bedrijfsleven is belangrijk als opdrachtgever. Gemeenten dragen daarnaast samen met het onderwijs en andere maatschappelijke partners in belangrijke mate bij aan de ontwikkelingsmogelijkheden die medewerkers bij Dethon krijgen.

Het koersplan is openbaar gemaakt. Directeur Roberto Akkermans heeft het plan toegelicht in drie presentatiesessies bij de Zeeuws-Vlaamse gemeenten.

TIJDLIJN 2023

januari

- Werving groene starters bij gemeente Terneuzen

maart

- Nieuwe manager Diensten
- Corona adviezen vervallen

mei

- Herstart ontwikkelgericht werken

juli

- Dag van de Inclusie
- Koersplan
- Uitslag OR verkiezingen nietig verklaard

september

- Management teams gemeenten op bezoek
- Medewerker belevingsonderzoek gehouden

november

- Ondernemersvereniging Oostburg op bezoek
- Sinterklaas bezoekt Dethon

februari

- Acties voor cao's SW en Aan de Slag

april

- Vergaderzaal Terneuzen opgeknapt
- Acties vakbonden voor betere cao's

juni

- Landelijke actiedag SW bedrijven in Utrecht
- Verkiezingen OR
- Ondernemersvereniging TZW op bezoek
- Dethon Sportdag

augustus

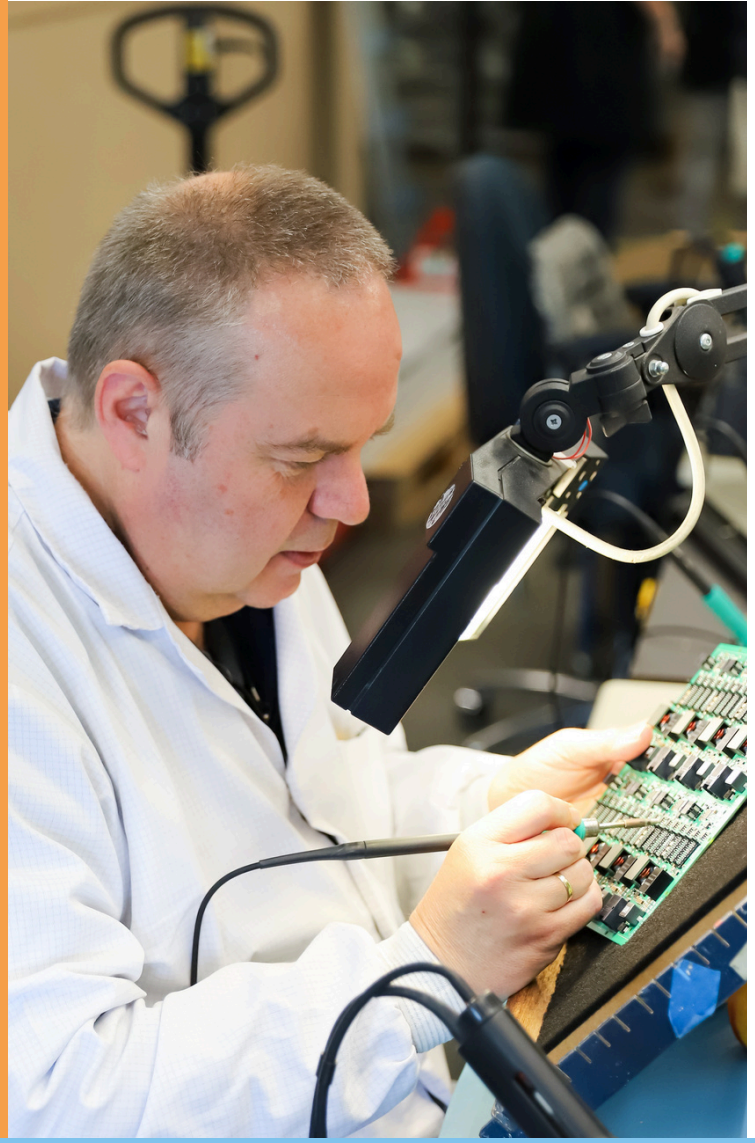
- Dethon steunt campagne #ikzitklem

oktober

- Presentaties koersplan bij gemeenten

december

- Winterfair
- Start test horeca leerlijn
- Akkoord aanpassing cao's SW en Aan de Slag



PERSONELE GEGEVENS

Dethon is trots op haar medewerkers. De medewerkers maken Dethon tot hét sociaal ontwikkelbedrijf van Zeeuws-Vlaanderen.

826
medewerkers

48,3
gemiddelde leeftijd Dethon medewerker

14,2
ziekteverzuim percentage

49
langste dienst-verband in jaren

16
uitgezette vacatures, intern en extern

97
indiensttredingen

479
WSW-medewerkers

99
Beschutte werkplekken

52
Garantiebanen

46
Gedetacheerden

98
Werkervaringsplaatsen

9
gepensioneerden (26 met RVU)

ELVIRA

'Eigenlijk werk ik het liefst met dieren'

Ontwikkelen en werken, dat is waar het bij Dethon om draait. Dat geldt voor iedereen. Of je nu 'binnen' (op een productieafdeling) of 'buiten' (bij groen, cleaning of op een andere manier) werkt, dat maakt niet uit. Het maakt ook niet uit of je nieuw bent bij Dethon of er al langer werkt. Elvira de Jaeger combineert het werken op de interne afdeling Montage & Verpakken' met een detachering bij Albert Heijn.

Elvira is een bekend gezicht bij Dethon Terneuzen. Ze werkt hier dan ook al 26 jaar. Op dit moment werkt ze op de afdeling Montage & Verpakken, waar ze het prima naar haar zin heeft. "Ik zit hier prima op mijn plek. Ik vind het werk leuk en ook de collega's. Mijn leidinggevende kent me al lang. Ze kent mijn sterke en minder sterke kanten."

Open voor nieuwe kansen
Elvira staat open voor nieuwe kansen. In haar tijd bij Dethon heeft ze dan ook al veel verschillende dingen gedaan. Ze werkt graag buiten. Tijdens een periode op een boerderij gingen er veel groenten door haar handen heen. Pompoenen, broccoli en nog veel meer. Ook werkte ze met veel plezier in de kassen. Elvira vond het jammer toen dat werk ophield. Er staat echter nog altijd één ding bovenaan haar verlanglijstje: werken met dieren. Ze werkt dan ook graag als vrijwilliger op de kinderboerderij in Terneuzen.

Elvira is naast haar werk op M&V aan de slag bij Albert Heijn in Axel, waar ook nog een andere collega vanuit Dethon gedetacheerd is. Elvira werkt er in de winkel. Het spiegelen van de producten in de schappen is haar belangrijkste taak. Elvira doet dit werk heel zorgvuldig. Dat past ook wel bij haar: 'Als ik aan het werk ben en ik zie dat er artikelen niet op de juiste plaats staan, ga ik dat meteen rechtzetten. Alles moet netjes en op de juiste plaats in de rekken staan.'

Elvira is blij met het werk bij AH. Ze hoopt dat de tijdelijke proef wordt verlengd. 'Ik vind het werk en de collega's erg leuk. Ik voel me hier welkom en ik ben opgenomen in de groep. En met de bus vanuit Terneuzen is het maar 10 minuutjes rijden naar Axel. Dat is ook fijn.'

Spot jij Elvira in de nieuwe bedrijfsvideo van Dethon? Klik hier voor de video.

IEDEREEN HOORT ERBIJ

Op 17 januari 2023 heeft de Eerste Kamer ingestemd met een wijziging van artikel 1 van de Grondwet. Discriminatie op grond van handicap en seksuele gerichtheid was vanaf dat moment officieel verboden. Bij Dethon werd dit nieuws met gejuich ontvangen.

Mensen met een beperking werden en worden vaak geconfronteerd met discriminatie en kansenongelijkheid. Zowel in regelgeving als in de praktijk. Om daar verandering in te brengen was een wijziging van de Grondwet noodzakelijk. Dethon onderschrijft uitdrukkelijk dat iedereen gelijk moet worden behandeld en heeft in 2023 besloten dat Inclusie een vast aandachtspunt zou worden.

Dag van de inclusie
Op 14 juli vierde Dethon de Dag van de Inclusie. De dag waarop vanaf 2023 jaarlijks aandacht wordt besteed aan het feit dat iedereen erbij hoort en gelijke kansen verdient. Deze dag was een initiatief van directeur Roberto Akkermans en Dethon-medewerker en VN-ambassadeur Alex de Vos.

Op de Dag van de Inclusie werden in alle vestigingen van Dethon plaquettes onthuld. De plaquettes vestigen de aandacht op het aangepaste artikel 1 van de Grondwet.
De onthulling van de plaquettes gebeurde door de leden van het Dagelijks Bestuur van Dethon samen met medewerkers.

Jaarlijks viert Dethon nu in juli de Dag van de Inclusie.

DUURZAME INZETBAARHEID

In 2023 heeft Dethon zich sterker gericht op duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Het streven is dat iedereen werk heeft dat past bij de persoonlijke en professionele groei en daarnaast bijdraagt aan de doelstellingen van Dethon. Dit zal de komende jaren verder worden versterkt.

Dethon heeft hiervoor de samenwerking met Verzuimtij uitgebreid met een extra bedrijfsarts, Drou Westland, naast Cor van Diën. Samen met de praktijkondersteuners bedrijfsarts, Sylvia Bijl en Suzanne Vercouteren, dragen ze bij aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.

Online portal
De samenwerking is ook geïntensiveerd en verbeterd door de introductie van een nieuw online portal. Deze tool zorgt voor een vlottere communicatie en betere uitwisseling van gegevens. Dit is essentieel voor effectieve ondersteuning en interventies op het gebied van inzetbaarheid en verzuimbeheersing.

Een belangrijke schakel in dit geheel zijn de leidinggevenden van de verschillende afdelingen. De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt als het aankomt op verzuim én is ook de eerste die signaleert dat medewerkers vastlopen. Dit kan zowel preventief als curatief zijn wanneer ingezet wordt op re-integratie op de werkplek. Doordat de leidinggevende een korte lijn heeft met de praktijkondersteuner bedrijfsarts kan snel geschakeld worden naar een aanpassing of verbetering binnen de werkplek. Dit om uitval te voorkomen of samen met de medewerker te bepalen of een andere manier van werken nodig is zodat gedeeltelijk of aangepast werk wél mogelijk blijft. Hierbij verruimt Dethon het werkveld en wordt ook afdelingsoverschrijdend gewerkt, als dit nodig en bevorderlijk is voor de inzet van de medewerker.

Naast werkgerelateerde inspanningen richt Dethon zich ook actief op het bevorderen van een gezonde levensstijl voor de medewerkers. In samenwerking met Sinefuma worden medewerkers geholpen om te stoppen met roken. Daarnaast stimuleert Dethon gezonde voeding door gratis vers fruit op het werk aan te bieden. In 2023 is de horeca-leerlijn gestart waar wordt gewerkt aan de bereiding van lunchgerechten met verse ingrediënten. En de gezamenlijke sportdag staat dit jaar eindelijk weer op de agenda. Sportdagen benadrukken de focus op de fysieke gezondheid en dragen bij aan het saamhorigheidsgevoel.

WERKEN AAN ÉÉN DETHON...

Misschien wel meer dan ooit waren sociale evenementen in 2023 belangrijk voor Dethon. De roerige jaren die achter Dethon liggen zorgden zo her en der voor wat eilandvorming. Directeur Roberto Akkermans zet niet alleen in op rust en vertrouwen, ook verbinding staat hoog op zijn lijstje. En is er een betere manier om tot verbinding te komen dan door sport?

Op 31 mei sloot een Dethon elftal aan bij de Zeeuwse Zomercup. Een jaarlijks terugkerend voetbaltoernooi wat door Zeeuwse Gronden georganiseerd wordt. Een evenement waar de voetballers binnen Dethon met veel plezier op terugkijken.

Na een aantal jaren van afwezigheid op de agenda, was op 30 juni de Dethon sportdag terug. De parkeerplaats van sportcomplex de Vliegende Vaart stond vol met Dethon busjes en de hele dag kon niemand heen om de aanwezigheid van medewerkers van Dethon. De zon scheen en iedereen liet zich van zijn of haar sportiefste kant zien tijdens de vele sporten die beoefend konden worden. Van basketbal tot padel, van boerengolf tot zeilen en van fietsen tot darten. Een hele organisatie, maar noem een sport en het was er! Een fantastische dag om laagdrempelig in gesprek te komen met collega's die werken op een andere afdeling of locatie of het juist met een naaste collega eens te hebben over iets anders dan werk.

Dethon sloot het jaar ongewoon af. Jarenlang was de gewoonte om voor de kerstdagen samen met de collega's van de eigen afdeling een kerstdiner te hebben. In 2023 was de opzet breder: op de locaties Oostburg, Terneuzen en Hulst werd een Winterfair georganiseerd. Een afdelingen overstijgende kerstmarkt met foodtrucks, activiteiten, muziek en kraampjes. Die kraampjes werden bezet door niemand minder dan eigen collega's met een hobby. Denk aan handgemaakte kaarten, poppen, lederen tassen, lekkernijen en producten gemaakt met een 3D printer.

De Winterfair was een gezellige driedaagse (12, 13 en 14 december), waarbij veel leiding en begeleiding een helpende hand toestak om eten uit te serveren. Bij het Rad van Fortuin konden mooie prijzen gewonnen worden en ook met een volle spelkaart van de winterspelen kon kans gemaakt worden op een prijs. Uiteraard bleef de uitreiking van de welbekende en welverdiende Jumbo-cadeaubon niet uit.

Voor velen was het wennen, want anders dan anders is spannend. Maar: de Winterfair is al niet meer weg te denken en staat inmiddels al op de agenda voor 2024.

...VERBINDING DOOR SPORT & FUN

VERTROUWENS PERSONEN

In 2023 is er minder vaak contact gezocht met de vertrouwenspersonen dan in 2022. Inhoudelijk zijn de conclusies en aanbevelingen echter nog dezelfde als in voorgaande jaren. Het is belangrijk om structureel aandacht te blijven besteden aan de vertrouwenspersonen in de organisatie en medewerkers te stimuleren daar gebruik van te maken.

Medewerkers die naar de vertrouwenspersoon stappen doen dit niet zomaar. Ze hebben het gevoel dat ze dit moeten doen om hun probleem bespreekbaar te maken. Er is sprake van onbegrip, teleurstelling, zich buiten gesloten of niet serieus genomen voelen. Deze gevoelens zijn de rode draad in het contact tussen vertrouwenspersonen en medewerkers. De leidinggevende speelt vaak een rol in de situatie. Dit kan zijn door zelf betrokken te zijn of door de reactie op of aanpak van een gemelde of gesignaleerde situatie.

De vertrouwenspersonen signaleren behoefte aan:

- Interne voorlichting over het voorkomen van ongewenst gedrag;
- Een cultuurverandering waardoor medewerkers zich gehoord en gezien voelen;
- Eenduidig beleid met betrekking tot de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Aan deze punten gaat Dethon aandacht besteden.

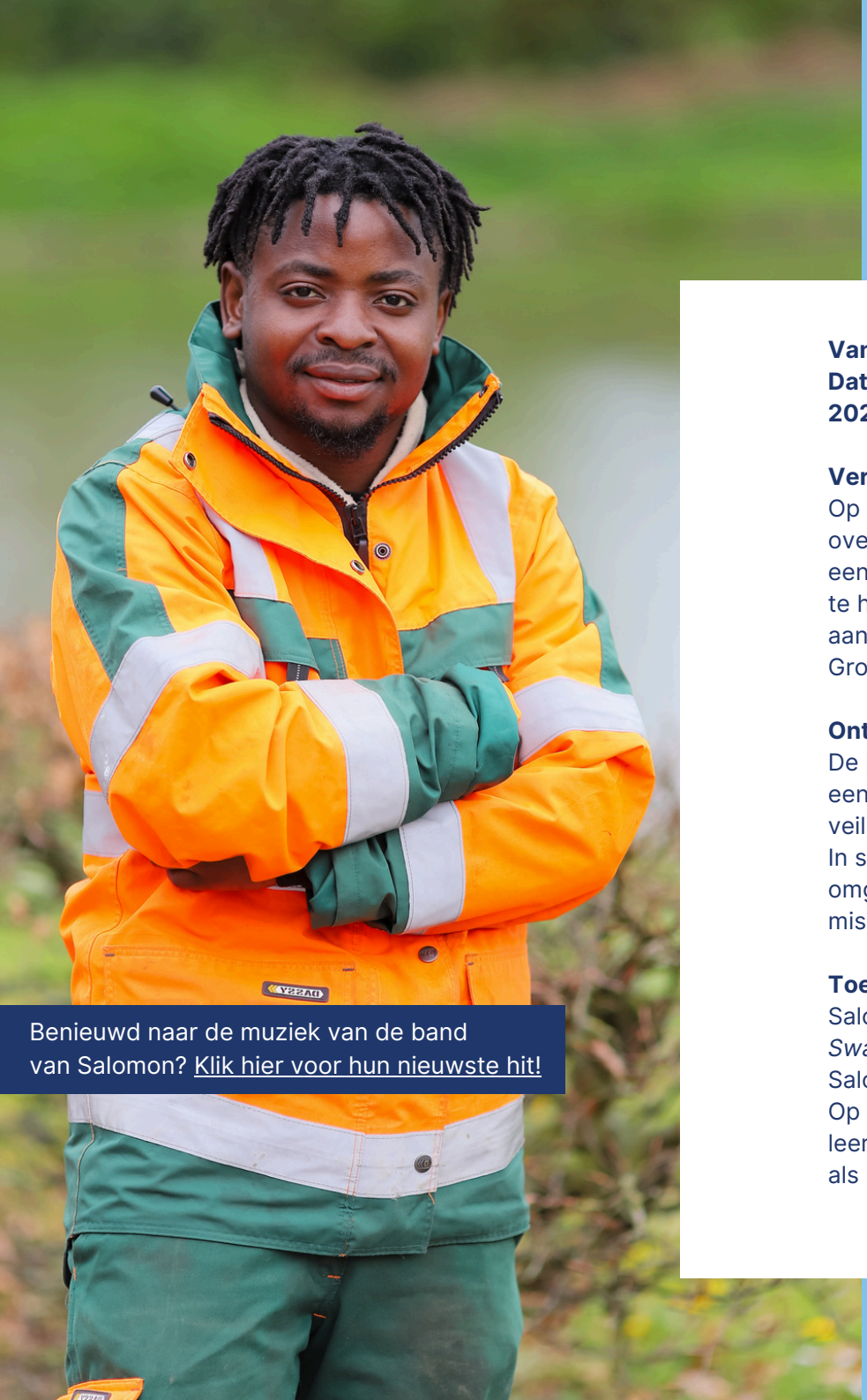
De rol van de vertrouwenspersonen binnen de organisatie is belangrijk. Zij zijn het luisterend oor en vaak de sleutel tot het bespreekbaar maken van problemen. Dethon heeft vijf vertrouwenspersonen. Eén van de interne vertrouwenspersonen is in 2023 met pensioen gegaan maar blijft wel aan als extern vertrouwenspersoon. Daarmee zijn er nu drie interne en twee externe vertrouwenspersonen.

OPLEIDING & ONTWIKKELING

Al jaren kent Dethon een breed aanbod aan opleidingsmogelijkheden. Van praktische vaktrainingen zoals bosmaaien en solderen tot ondersteuning in basisvaardigheden als Nederlandse taalvaardigheid en rekenen. In samenwerking met Scalda wordt ook een combinatie tussen werken en leren op MBO niveau 1 aangeboden: de Participatielab route. Een training, cursus of opleiding volgen is niet voor iedere medewerker van Dethon haalbaar of interessant. Reden temeer om ontwikkeling binnen sociaal maatschappelijke thema's hoog op de agenda te houden, voor iedereen.

Frank Geensen, opleidingscoördinator binnen Dethon, vertelt: "Er zijn algemene, laagdrempelige, onderwerpen die iedereen boeien, waar iedereen iets van leert. Sociaal maatschappelijke onderwerpen die voor zowel de doelgroepmedewerkers als professionals (leiding en begeleiding) interessant zijn. Denk aan omgaan met geld, brandveiligheid en veiligheid in het verkeer. We proberen actief contacten te onderhouden met bijvoorbeeld de politie, zorg en brandweer. Je kunt ook denken aan een lokale bank. Zo hebben recent twee medewerkers van de Rabobank een toolbox (verstandig) omgaan met geld verzorgd voor onze medewerkers."

'Ook sociaal maatschappelijke onderwerpen staan op de Dethon agenda'



Benieuwd naar de muziek van de band van Salomon? Klik hier voor hun nieuwste hit!

SALOMON

'Dethon is heel goed voor mij'

Van Congo naar Oeganda, van Oeganda naar Terneuzen en van Terneuzen naar Sluiskil. Dat is de lange reis die de goedlachse Salomon Panga al aflegde in zijn jonge leven. Sinds 2021 werkt de inmiddels 23 jarige Salomon bij Dethon, ook daar legde hij een reis af.

Verhuizing naar Nederland
Op 3-jarige leeftijd vlucht Salomon van Congo naar Oeganda. Als Salomon 12 jaar is overlijdt zijn vader. In 2018 besluit het gezin naar Nederland te verhuizen, met de hoop op een beter leven. Salomon verhuist met zijn moeder, zus en twee broers naar Terneuzen. Na te hebben gewerkt in een restaurant en de schoonmaak klopt Salomon bij de gemeente aan: hij kan geen passend werk vinden. In 2021 start Salomon bij Dethon, op de afdeling Groen.

Ontwikkeling
De Dethonreis binnen de groenafdeling is er één met mijlpalen. Zo haalt Salomon al in 2021 een aantal certificaten die nodig zijn om zijn werk goed en veilig te kunnen doen. Denk aan: veilig werken langs de weg, bosmaaien, werken met heteluchtbranders en haagschaar.
In september 2022 start Salomon aan zijn opleiding Assistent plant, dier en groen omgeving. Die opleiding volgt hij op niveau 1, via de Participatielab route. Het kan niet misgaan: Salomon zal in februari 2024 zijn diploma halen.

Toekomst
Salomon's passie is muziek. 'Als ik vrij ben maak ik graag muziek, het liefste met onze band *Swagger boys*. We zijn best bekend en spelen weleens op festivals bijvoorbeeld.' Sportief is Salomon ook. Twee keer per week staat hij op het voetbalveld van VV Terneuzen.
Op de vraag hoe Salomon zijn toekomst ziet vertelt hij: 'Dethon is heel goed voor mij. Ik leerde samenwerken en andere mensen te helpen. Ik heb hele leuke collega's. Toch wil ik, als mijn Nederlandse taal is verbeterd, graag een goede baan bij een bedrijf vinden.'

VEILIG AAN DE SLAG

Sinds 2023 heeft Arjan Tuin de rol van KAM-manager. KAM staat voor kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu. De afdeling bestaat uit drie personen en heeft nu een Dethon-brede verantwoordelijkheid. Dit in tegenstelling tot voorheen, toen KAM voor Diensten en Productie gescheiden waren. De afdeling valt nu direct onder de directeur. Dit biedt meer ruimte voor een onafhankelijke, adviserende en controlerende rol.

Arjan heeft vele jaren ervaring binnen Dethon. Hij vindt het waardevol om vanuit KAM een connectie te maken met de afdelingen productie en diensten. 'Veiligheid wordt nog vaak gezien als een lastig onderwerp. Het is dus belangrijk om door goed contact te werken aan bewustwording.'

Is een bepaalde stof wel of niet veilig om mee te werken? Moeten er beschermende maatregelen worden genomen? Het zijn vragen die elke dag weer aandacht verdienen. En dan gaat het niet om het vinkje op een formulier maar om ervoor te zorgen dat iedereen veilig zijn werk kan doen.

Taak Risico Analyse (TRA)
Voor elke nieuwe taak moet er een TRA worden gedaan. Kan de taak veilig worden uitgevoerd? Zijn hier voorwaarden voor? Moet de taak wellicht rouleren? Een goede TRA draagt bij aan veiligheid voor iedereen.

Ook psychosociale arbeidsbelasting (PSA) verdient binnen Dethon aandacht. PSA heeft te maken met stress als reactie op ongewenst gedrag of te hoge werkdruk. Aandacht hiervoor wordt belangrijker naarmate de lichamelijke en psychische gezondheid van medewerkers hoger op de agenda komt. En dat is bij Dethon zeker het geval. Het Medewerkers Belevingsonderzoek (MBO) biedt waarschijnlijk ook aanknopingspunten waar we mee aan de slag kunnen.

'Veiligheid wordt nog vaak gezien als een lastig onderwerp. Het is dus belangrijk om door goed contact te werken aan bewustwording.'
Arjan Tuin

ONTWIKKELGERICHT WERKEN

Zo doen wij dat bij Dethon!

Werken met plezier en gebruik maken van je mogelijkheden, dat is waar sinds 2022 meer en meer de focus op ligt binnen Dethon. Van en met elkaar leren en samen beter worden. Dit om Dethon (nog meer) tot een sociaal ontwikkelbedrijf te maken. Een gezond bedrijf, een veilige omgeving, een plek waar iedereen met plezier naartoe komt. Dé plek waar je tot je recht komt en je kan ontwikkelen. Waar we samen leren en na tegenslagen doorgaan. Met andere woorden: ontwikkelen en werken, in die volgorde.

Met ondersteuning van Femke Bennenbroek (ZINZIZ) kijkt Dethon intensief naar een effectieve en efficiënte uitvoering van het primaire proces: het duurzaam realiseren van het zo regulier mogelijk werken van medewerkers. In 2023 hebben een projectgroep en 2 werkgroepen gewerkt aan het meerjarig traject rondom ontwikkelgericht werken. Gefaseerd maken alle medewerkers van Dethon kennis met ontwikkelgericht en methodisch werken. In 2023 was het met name de leiding en begeleiding die in het voorjaar kennismaakten met het onderwerp en in het najaar meer verdieping kregen. Van inspiratiesessies naar verdiepende workshops.

De werkgroepen gingen aan de slag met de vertaalslag naar de praktijk. Zo krijgt de bestaande intakemethode (proces aanmelding nieuwe medewerker tot eerste plaatsing) een update en wordt een groeimethode ontwikkeld om gestructureerd te kijken hoe medewerkers functioneren en zich ontwikkelen. De werkgroep Vakmanschap draagt er zorg voor dat iedereen toegerust wordt met alles wat nodig is om zijn of haar functie goed uit te oefenen. Individuele behoeften en wensen worden meegenomen. Deze worden in een startgesprek uitgevraagd. Dit startgesprek wordt gekoppeld aan de HR-gesprekscyclus en krijgt opvolging waar leidinggevende en medewerker met elkaar in gesprek blijven over functioneren en ontwikkeling.

Het traject rondom ontwikkelgericht werken loopt door tot het volledig is ingebed in de organisatie. Het traject zal ook in 2024 nog doorlopen, dan zal ook gestart worden met onder andere trainingen en intervisie.

ZINZIZ ondersteunt Dethon met resultaatgerichte trainingen, vakmanschap programma's, prikkelende management coaching en praktische instrumenten.

RITSCHIE

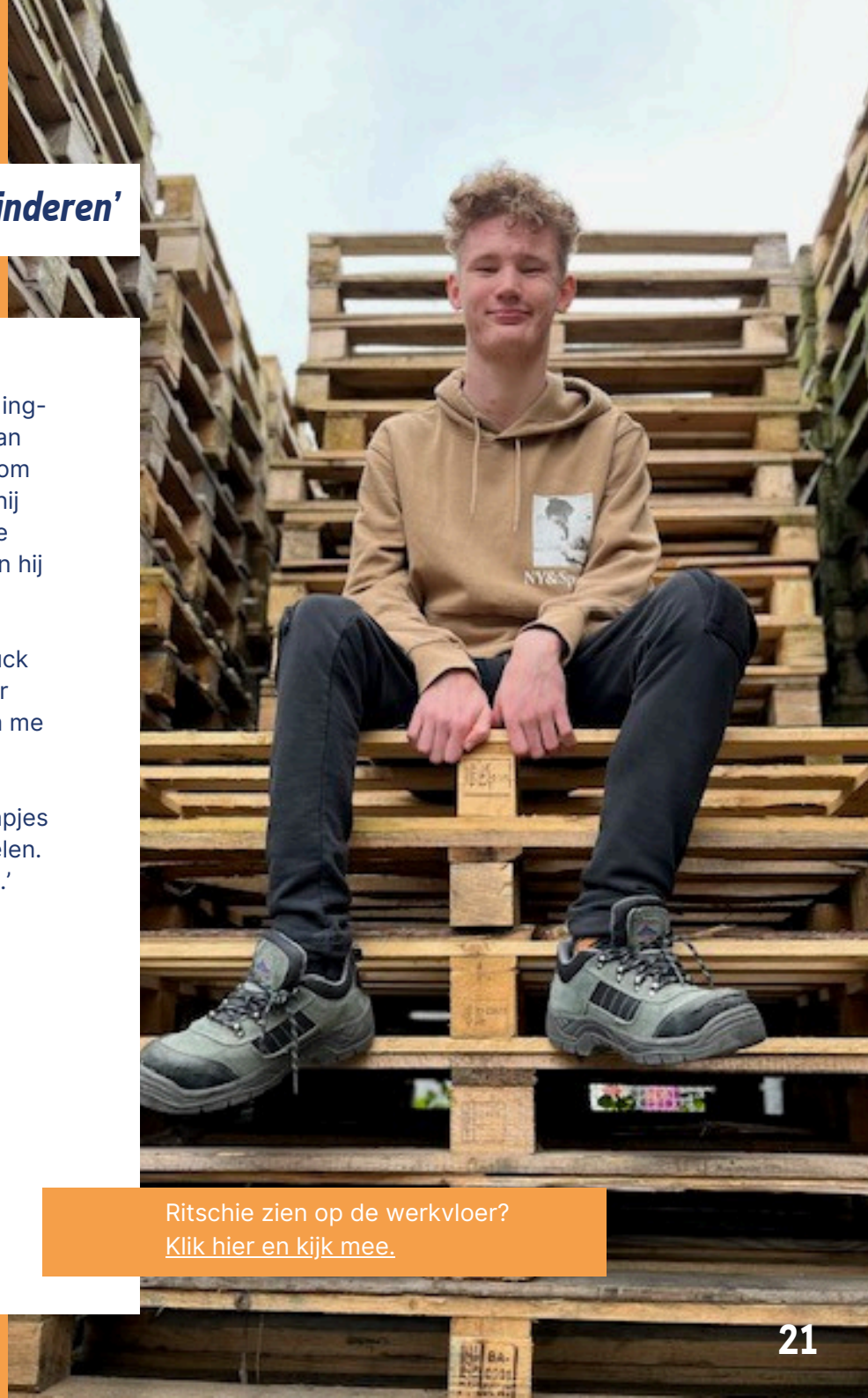
‘Mijn droom is werken met kinderen’

Ritschie Rijke (19) komt in 2023 bij Dethon binnen voor een schoolstage gericht op logistieke werkzaamheden. Ritschie ontwikkelt zich snel. Vanwege zijn beperking (houding- en bewegingsstoornis door een hersenbloeding bij geboorte) kan Ritschie bij de start van zijn stage maar een paar uur staand werk doen. Na een paar weken lukt het Ritschie al om een hele dag op zijn benen te staan. Met de elektrische pompwagen en heftruck zorgt hij voor aan- en afvoer van pallets van de werkvloer naar het magazijn. Na zijn schoolstage krijgt Ritschie een contract bij Dethon en zet hij zijn logistieke taken voort. Inmiddels kan hij zelfstandig een vrachtwagen laden en lossen.

“Het is heel gezellig om bij Dethon te werken. Ik heb leuke collega’s en vooral het heftruck rijden vind ik echt leuk om te doen. Bij Dethon leerde ik dat ik meer kan bereiken door er écht voor te gaan. Dit werk is niet mijn droom, dat is werken met kinderen. Kinderen om me heen vind ik echt geweldig. Ze zijn energiek en kijken naar je op.’

‘Tijdens een stage bij een naschoolse opvang vond ik alles leuk met de kinderen: fruithapjes en drinken geven, de kinderen vermaken met spelletjes, knutselen en samen buiten spelen. Het mooiste is dat ik kan bijdragen aan iets wat ik zelf niet heb gehad: een goede jeugd.’

Ritschie, ook keeper van het G-elftal van VV Axel, rondde mbo niveau 1 af en richt zich momenteel op niveau 2 in de richting van logistiek. Ritschie sluit niet uit dat hij ooit niveau 3 gaat volgen, dan wel het liefste in de richting van de kinderopvang. Ritschie is een vrolijke collega, hij laat zien dat hij leergierig is en vastberaden om wat van zijn toekomst te maken.



Ritschie zien op de werkvloer?
Klik hier en kijk mee.

VAKBONDEN

Dethon hecht als werkgever in de SW sector belang aan goed contact met de vakbonden. Met Floor Provoost, FNV-bestuurder SW voor de provincies Utrecht, Zeeland en Zuid-Holland (deels) kijken we terug op 2023.

Het contact tussen Dethon en FNV is goed. De actieve FNV-Bedrijfsledengroep (BLG) speelt hierin een belangrijke rol. De groep bestaat uit Ellen Boussen, Monique de Jonge en Alex de Vos.

Cao's SW en Aan de Slag
2023 werd voor een belangrijk deel getekend door de strijd van de medewerkers en de bonden voor betere cao's. Medewerkers onder de cao's SW en Aan de Slag waren niet of nauwelijks gecompenseerd voor de hoge inflatie die de Nederlandse economie kenmerkte.

In de aanloop naar de landelijke actiedag op 7 juni is de BLG langs de Dethon vestigingen gegaan om handtekeningen op te halen om de actiebereidheid te tonen. Er werden honderden handtekeningen opgehaald. Dethon was goed vertegenwoordigd op de landelijke actiedag in Utrecht, georganiseerd door de FNV.

Het zou nog tot november 2023 duren voordat er een resultaat werd geboekt, waarmee de cao's werden opengebroken en de medewerkers meer loon en een betere reiskostenvergoeding kregen.

OR-Verkiezingen
In juni 2023 hield Dethon ook verkiezingen voor de Ondernemingsraad. Deze verkiezingen verliepen niet volledig reglementair. Er volgden klachten vanuit de medewerkers en na actie van de FNV werden de verkiezingen ongeldig verklaard. In het najaar werd besloten dat het reglement zou worden aangepast en dat er in 2024 nieuwe verkiezingen zullen worden gehouden.

MEDEWERKERSBELEVINGS ONDERZOEK (MBO)

In september 2023 vond er een medewerkersbelevingsonderzoek (MBO) plaats. Een moment om de spreekwoordelijke thermometer in de organisatie te steken. De centrale onderzoeksvraag: hoe kijken medewerkers aan tegen het werken bij of via Dethon?

De werkgroep MBO spande zich vooraf in om zoveel mogelijk medewerkers warm te maken mee te doen aan het onderzoek. Op de dagen van het onderzoek was de werkgroep, samen met onafhankelijke vrijwilligers, paraat om het onderzoek in goede banen te leiden en te ondersteunen daar waar nodig.

De uitslag van het onderzoek wordt begin 2024 verwacht.

MENSENWERK
IS MAATWERK
dethon