SOCIAAL JAARVERSLAG 2025

mensenwerk is maatwerk.

dethon

SOCIAAL JAARVERSLAG 2025

Colofon

Ontwerp, vormgeving & tekst
afdeling communicatie Dethon

Fotografie
Harry de Visser

Cover
Luc Grandsaerd, afdeling Hout & Interieur, Hulst

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.

Niels van Os werkt bij Dethon in Oostburg. Niels is een goedlachse collega. Hij werkt met plezier aan de assemblage van 'leaf carriers' (voor de productie van jonge groente- en kruidenplantjes) van Bever Innovations.

INHOUD

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

Tijdlijn 2025 11
Medewerker in beeld - Daisy 12
Iedereen hoort erbij 13
Duurzame inzetbaarheid 14
Samen één Dethon 15
Medewerker in beeld - Hendrik 16
Ondernemingsraad 17

Vertrouwenspersonen 18
Medewerker in beeld - Steef 19
Integratie 20
Veilig werken 22
Vakbonden 23
Open deuren bij Dethon 24
Wij zijn Dethon 25

VOORWOORD

Het is weer tijd om jullie via ons sociale jaarverslag 2025 een kijkje te gunnen in ons mooie bedrijf en jullie mee te nemen in alle ontwikkelingen die er gaande zijn.
We nemen jullie op hoofdlijnen mee in zaken die het afgelopen jaar van invloed zijn geweest en we benoemen allerlei interessante weetjes en feiten.

Mijn persoonlijke favorieten zijn altijd de interviews met de collega's. Een kijkje achter de schermen van hun (Dethon)leven. Wat mij betreft een absolute aanrader!

Collega's vinden hun plek binnen en buiten Dethon. Buiten Dethon? Hoe gaat dat in zijn werk? Wat moet er dan allemaal geregeld worden en is dat geen hele grote stap? Allemaal vragen waar onze afdeling Integratie het antwoord op weet.

De ondernemingsraad speelt een belangrijke rol binnen onze organisatie. Monique en Frank vertellen over zaken waar de OR zich in 2025 op heeft gericht.

En natuurlijk is er aandacht voor inclusie. Dethon is van nature een inclusief bedrijf maar hoe vul je dit nu echt in? Daar zit het nodige achter, lees maar mee.

En verder vertellen we u graag over onderwerpen zoals vertrouwenspersonen, veilig werken en een veilige werkomgeving. En natuurlijk laten we zien welke mooie en belangrijke momenten er zijn geweest in het afgelopen jaar.

Kortom, volop interessante en leuke informatie over Dethon, dus rest mij jullie veel leesplezier toe te wensen.

Roberto Akkermans
algemeen directeur Dethon

MISSIE

Wij zijn hét 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.

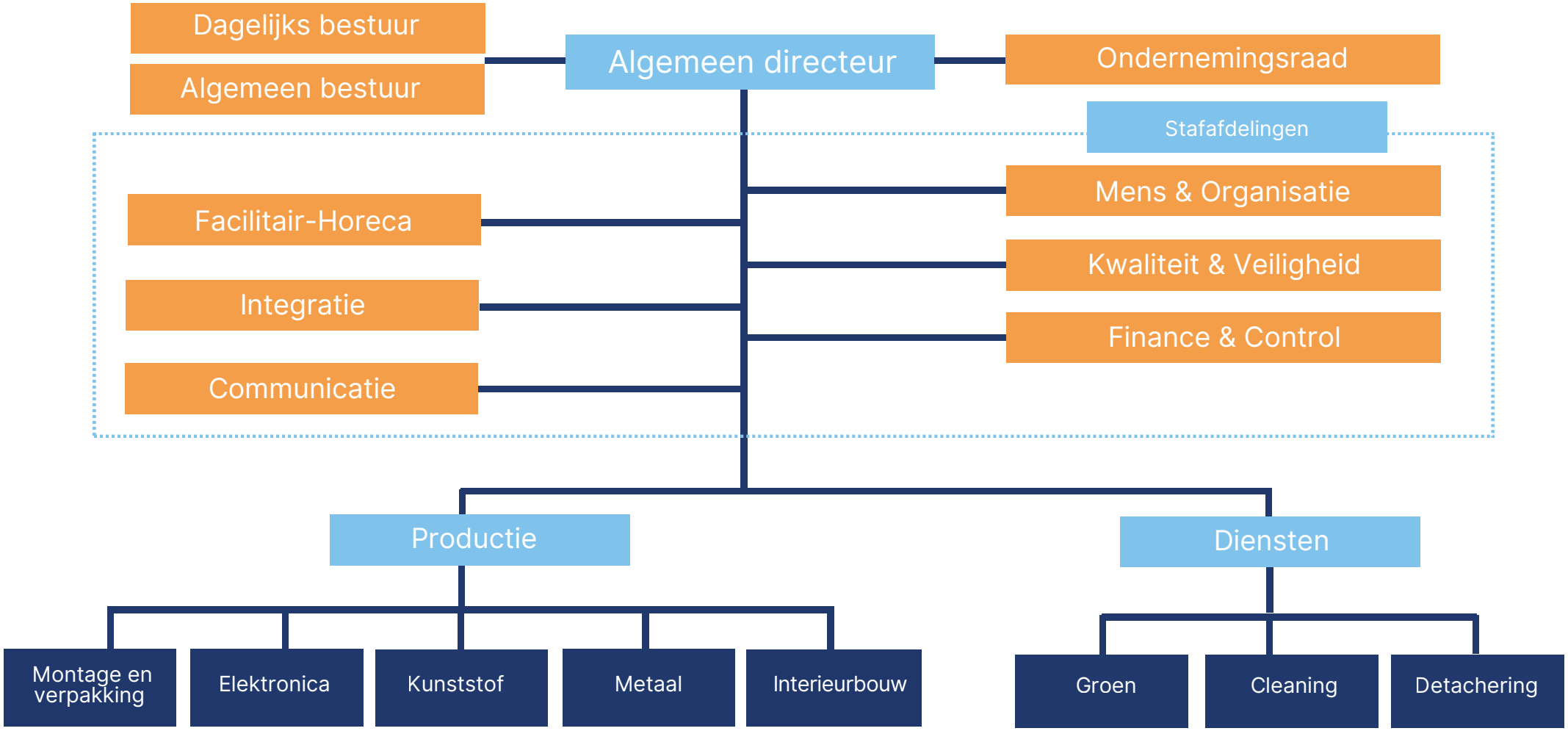
Bron: Dethon Koersplan 2023-2025

*Naast de term sociaal ontwikkelbedrijf wordt sinds 2025 ook het woord werkontwikkelbedrijf gebruikt.

Natascha, afdeling Montage & Verpakking Hulst

ORGANOGRAM

Meer weten over de organisatie van Dethon? Klik hier



DETHON IN BEWEGING

2025 was voor Dethon een jaar waarin ontwikkelingen die de afgelopen jaren waren ingezet, verder vorm konden krijgen. We benoemen enkele opvallende ontwikkelingen.

Inclusie
Bij Dethon hoort iedereen erbij en telt iedereen mee. Inclusie hebben we hoog in het vaandel. Om de continuïteit van het inclusiebeleid te garanderen is er in 2025 een inclusiecommissie ingesteld. Deze commissie is verantwoordelijk voor de formele activiteiten in het kader van inclusie.

Horeca gaat naar buiten
De in 2024 gestarte horecaleerlijn is een succes. Ten eerste is er binnen Dethon veel belangstelling voor de leerlijn. Daarnaast is er een groeiende belangstelling van buiten. Op 1 april 2025 startte een team van de horecaleerlijn met het verzorgen van lunches op de CO3 Campus. Op 2 juni kwam daar ook de Terneuzense gemeentewerkplaats Koegors bij.

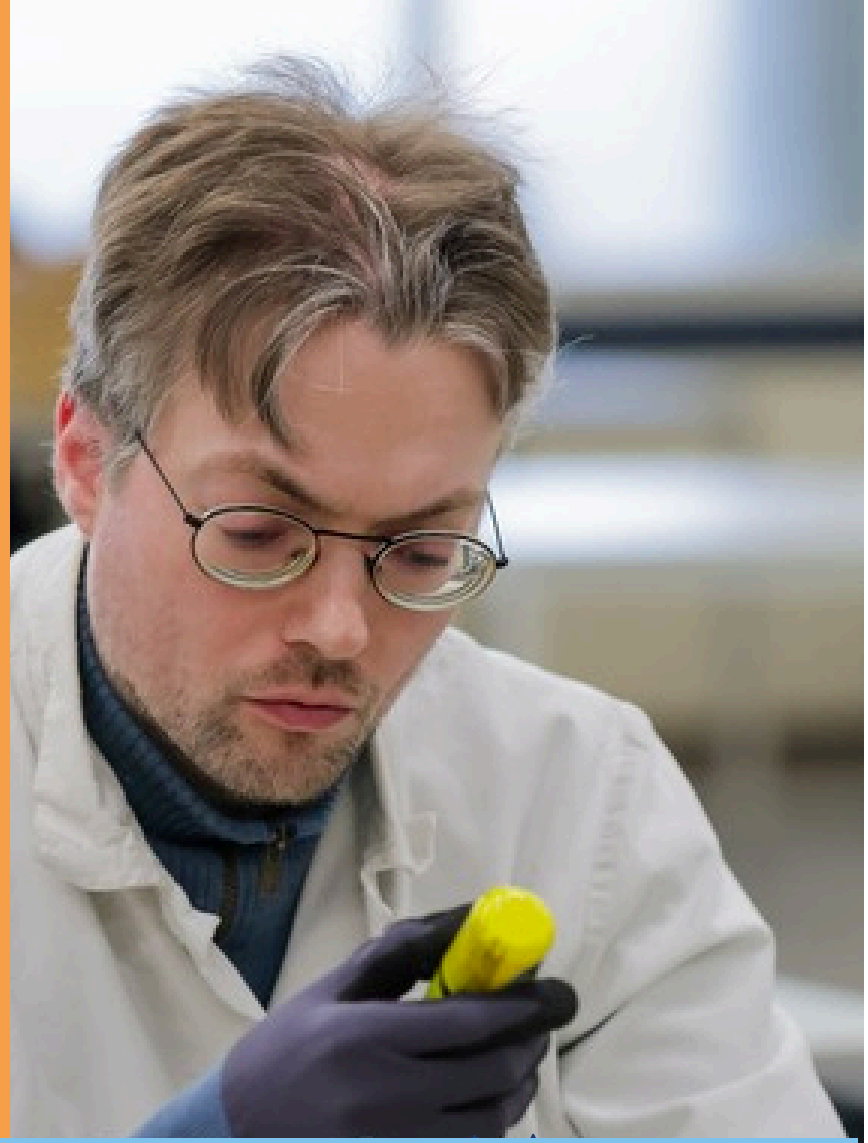
Kom erbij
In september 2025 sloot Dethon aan bij de Kom-erbij week, die in Terneuzen werd georganiseerd door aan-z. Een week lang verzorgden de collega’s van de Horecaleerlijn heerlijke diners. Iedereen was welkom - (oud)collega’s, buurtbewoners en andere geïnteresseerden. Om samen te genieten van het diner en van elkaars gezelschap.

Aangepaste werktijden Cleaning
De werktijden voor de collega's van Cleaning zorgden al enige tijd voor problemen. Om beter te kunnen inspelen op kinderopvang, openbaar vervoer e.d. werden de werktijden aangepast. De werktijden starten nu vanaf 7.00 uur in de ochtend in plaats van om 6.00 uur.

Koersplan verlengd
2025 was in principe het laatste jaar van het Koersplan 2023-2025. Tegen het eind van het jaar werd duidelijk dat de looptijd van het plan met een jaar wordt verlengd. Het nieuwe Koersplan wordt verwacht in het eerste kwartaal van 2027.

Begrotingstekort
In het laatste kwartaal zorgde het begrotingstekort van Dethon voor de nodige aandacht vanuit de gemeenten en de media. De gemeenten wilden extra uitleg over de oorzaken van het ontstane tekort. De directeur was aanwezig bij een commissievergadering van de gemeente Terneuzen. Hij gaf uitleg en beantwoordde vragen van commissieleden.

beeld: Biebpod voor Bibliotheek Zeeuws-Vlaanderen, ontworpen door Wonka Architectuur, gebouwd door Dethon afdeling Interieurbouw



PERSONELE GEGEVENS

Bij Dethon is mensenwerk maatwerk. Achter ieder cijfer zit een verhaal.

831
medewerkers

47
gemiddelde leeftijd Dethon medewerker

13,9
ziekteverzuim percentage

49
langste dienst-verband in jaren

17
uitgezette vacatures, intern en extern

95
indiensttredingen

323
WSW-medewerkers

117
beschutte werkplekken

68
banenafspraak

44
gedetacheerden

71
werkervaringsplaatsen

2
gepensioneerden (22 met RVU)

Beeld: Kevin, afdeling Montage & Verpakking Terneuzen

KOERSPLAN 2023-2025

Liggen we op koers?

In 2023 zijn de speerpunten van Dethon voor de jaren 2023 tot en met 2025 vastgelegd in het koersplan. Wat gebeurde er in 2025? Enkele dingen vallen op.

Ontwikkelen en werken
Bij Dethon willen we dat werk ontwikkelkansen biedt aan mensen die ondersteuning nodig hebben. We noemen dit ontwikkelgericht werken. Het uiteindelijke doel ervan is mensen zo zelfstandig mogelijk laten meedoen in de maatschappij.

Na een gedegen voorbereiding is ontwikkelgericht werken op gang gekomen. De externe begeleiding is aan het begin van 2025 afgerond. Intern krijgt de werkwijze steeds meer vorm. Er is een start gemaakt met vernieuwde jaargesprekken op basis van de Dethon-Groei-Methode (DGM). Dit is een hulpmiddel dat groei en ontwikkeling in beeld brengt. Met elke medewerker worden zijn of haar kwaliteiten, uitdagingen en wensen besproken. Deze worden gekoppeld aan de groei- of ontwikkelmogelijkheden. Op die manier ontstaan persoonlijke ontwikkelplannen.

Leerlijnen
Als werkontwikkelbedrijf bieden we een breed aanbod aan ontwikkelmogelijkheden. We zijn steeds op zoek naar nieuwe werksoorten die bij de veranderende instroom en bij de wereld om ons heen passen. De afgelopen jaren zijn er verschillende nieuwe initiatieven opgestart. We zien dat sommige daarvan succesvol of kansrijk zijn terwijl andere minder goed van de grond kwamen. De afdeling Mobility is een voorbeeld van een afdeling die langzaam maar zeker op gang komt. De interne kringloop is een initiatief dat het niet heeft gered.

Medewerkers van de afdeling Mobility bezorgen koelkasten voor Gemeente Terneuzen

KOERSPLAN

Verhuizing van apparatuur van Oostburg naar Hulst

Vervolg leerlijnen
De meest succesvolle leerlijn qua ontwikkelkansen is de Horeca. Deze leerlijn is gestart in 2024. Aan het eind van 2025 waren er al zo'n dertig collega's werkzaam. De meesten zijn afkomstig uit de afdeling Montage & Verpakking. Extra positief aan deze ontwikkeling is dat er via de horecaleerlijn al diverse collega's extern gedetacheerd zijn.

Samenwerking met de gemeenten
In 2025 is er hard gewerkt aan een nieuwe dienstverleningsovereenkomst inclusie (dvo). In de dvo Inclusie is vastgelegd hoe Dethon en de gemeenten samenwerken bij het uitvoeren van de Participatiewet. De ondertekening van de overeenkomst is gepland voor de eerste helft van 2026.

Huisvesting
Het onderwerp huisvesting kreeg in 2025 de nodige aandacht. Het plan om terug te gaan naar één vestiging per gemeente werd doorgezet. In Oostburg betekende dit dat er in het hoofdgebouw ruimte gemaakt moest worden voor Groen en Cleaning. Hiervoor zijn grote machines, die gebruikt worden voor kunststofbewerking, verhuisd naar Hulst.

In Terneuzen is het pand aan de Mr. F.J. Haarmanweg 32 verkocht. Aan het eind van het jaar is het pand overgedragen aan de nieuwe eigenaar.

TIJDLIJN 2025

januari

2025 goed begonnen

maart

Sportdag

mei

Horeca samenwerking gemeente Terneuzen

juli

Biebpods uitgeleverd

september

Verhuizing machinale afdeling

november

Diverse jubilea en afscheid

februari

Mobiliteitsbijeenkomst Novectra

april

PCOB bezoekt Dethon

juni

Bedrijfsbezoek Oostburg

augustus

Voetbaltoernooi Slag om de Schelde

oktober

Uitreiking ANWB cheque

december

Winterfair

DAISY

Een nieuwe start op een vertrouwde plek

Daisy van den Luijtgaarden werkt sinds een tijdje weer bij Dethon, binnen de Horeca Leerlijn. Dat voelt voor haar vertrouwd, want eerder liep ze hier al stage. Inmiddels is ze terug met een contract. Samen met haar vriend en hun zoontje van 2,5 jaar woont ze in Hoek. De huidige situatie - zowel thuis als op het werk - voelt voor Daisy als een nieuwe fase, met meer rust, duidelijkheid en vertrouwen in de toekomst.

De periode ervoor was lastig. Na haar zwangerschap had ze langere tijd geen werk. Ze probeerde verschillende banen, maar miste een plek die echt bij haar paste. “Ik werk graag met mensen,” vertelt Daisy. Met haar achtergrond in de zorg weet ze dat ze energie krijgt van contact en aandacht voor anderen. Via begeleiding kwam ze opnieuw in contact met Dethon. “Dat voelde meteen goed,” zegt ze.

Binnen Dethon voelt Daisy zich welkom. De sfeer op de afdeling is open en gezellig. Er wordt hard gewerkt, maar er is ook ruimte voor plezier. Daisy brengt zelf graag een goede sfeer mee. Ze zet muziek op en zorgt voor een positieve stemming. “Mensen zien mij zoals ik ben. Dat geeft een fijn gevoel,” vertelt ze.

Daisy merkt dat ze zich ontwikkelt. Ze leert nieuwe dingen in de keuken en werkt steeds zelfstandiger. Wat ze op het werk leert, past ze ook thuis toe. “Ik groei hier, niet alleen in mijn werk, maar ook als persoon,” zegt ze.

Met een mogelijke detachering in het vooruitzicht kijkt Daisy vol vertrouwen naar de toekomst. “Ik zit hier op mijn plek. Ik kan mezelf zijn en stap voor stap verder groeien.”

IEDEREEN HOORT ERBIJ

Dethon heeft inclusie hoog in het vaandel. Hier hoort iedereen erbij en telt iedereen mee. Dat is al heel lang zo, maar de afgelopen jaren zijn we dit actiever gaan benadrukken. Het is dan ook vastgelegd in een beleidsplan met de titel *Dethon – Sociaal & Toegankelijk*.

Het is allemaal begonnen met de aanpassing van artikel 1 van de grondwet in 2023. Met die aanpassing werd het verbod op discriminatie op basis van handicap en seksuele gerichtheid toegevoegd aan de wet. Dit was voor Dethon de aanleiding om inclusie extra aandacht te geven.

Commissie
Dethon heeft sinds 2025 een inclusiecommissie. Deze commissie bestaat uit vijf collega's uit diverse gelederen van de organisatie. De commissie spant zich in om het onderwerp inclusie steeds onder de aandacht te houden.

Inclusie awards
De dag van de inclusie staat bij Dethon al enkele jaren op de agenda. En ook de inclusie awards zijn inmiddels een bekend fenomeen. De awards worden uitgereikt aan collega's die zich in woord en daad het meest inspannen om inclusie te bevorderen. In een Dethon-brede stemming werd bepaald wie de winnaars waren.

De winnaars van 2025 waren: Harry Smies (Hulst, Bedrijfsbureau), Femke Duerinck (Terneuzen, detachering Yara) en Peter Devinck (Oostburg, Montage & Verpakking).

Ook waren er awards voor de meest inclusieve detacheringsplek en de meest inclusieve klant. De eerste ging naar Restaurant Bij Sofie in Nieuwvliet, de tweede naar Toverlux.
Meer over deze relaties vind je hier: Bij Sofie en Toverlux

DUURZAME INZETBAARHEID

Verzuimbeleid in beweging

In 2024 heeft Dethon het verzuimbeleid aangepast. Dat was een belangrijke eerste stap. De focus lag op duidelijke afspraken, meer aandacht voor preventie en het ondersteunen van leidinggevenden. Met het verzuimhandboek kwam er één duidelijke werkwijze voor ziekmeldingen. Daarbij staat de medewerker centraal en wordt het proces goed vastgelegd. Ook was er aandacht voor gezondheid, bijvoorbeeld door gezondheidschecks, gezonde voeding en activiteiten rond leefstijl.

In het afgelopen jaar is dit beleid steeds meer toegepast in de praktijk. De focus ligt nu minder op papier en meer op doen. Leidinggevenden krijgen meer ondersteuning bij hun rol in het verzuimproces. Persoonlijk contact met medewerkers is daarbij belangrijk. Door op tijd het gesprek aan te gaan en signalen te herkennen, kan verzuim soms worden voorkomen. Waar mogelijk worden praktische oplossingen gezocht. De resultaten van de gezondheidschecks helpen om gerichte vervolgstappen te zetten, zoals leefstijltrajecten.

De komende periode gaat Dethon hiermee verder. Er wordt gewerkt aan een nieuw verzuimportaal binnen het eigen systeem van Dethon, met onder andere pushmeldingen bij taken voor leidinggevenden. Ook wordt het verzuimbeleid verder verbeterd. Zo ontstaat een duidelijke en samenhangende aanpak. Dethon blijft stap voor stap werken aan duurzame inzetbaarheid, met als doel dat medewerkers zich gezien voelen en op een gezonde manier kunnen blijven werken.

Lisa Neelemaat, adviseur verzuim

SAMEN ÉÉN DETHON

Samen werken, praten, lachen, er zijn voor elkaar. Dethon is meer dan een werkplek. Hier is de onderlinge verbinding een prioriteit. Dit werd in 2025 weer zichtbaar in de vele activiteiten.

Denk bijvoorbeeld aan:

- Organisatie voetbaltoernooi Zeeuwse Zomercup
- Dethon Sportdag
- Samen jubilea vieren
- De 'Kom erbij week' waarbij gasten konden genieten van een diner en elkaars gezelschap
- De gezellige BBQ tijdens onze jaarlijkse inclusiedag
- De jaarlijkse Winterfair. Dit jaar met het thema Après ski.

Zeeuwse Zomercup

Dethon sportdag

Winterfair Terneuzen

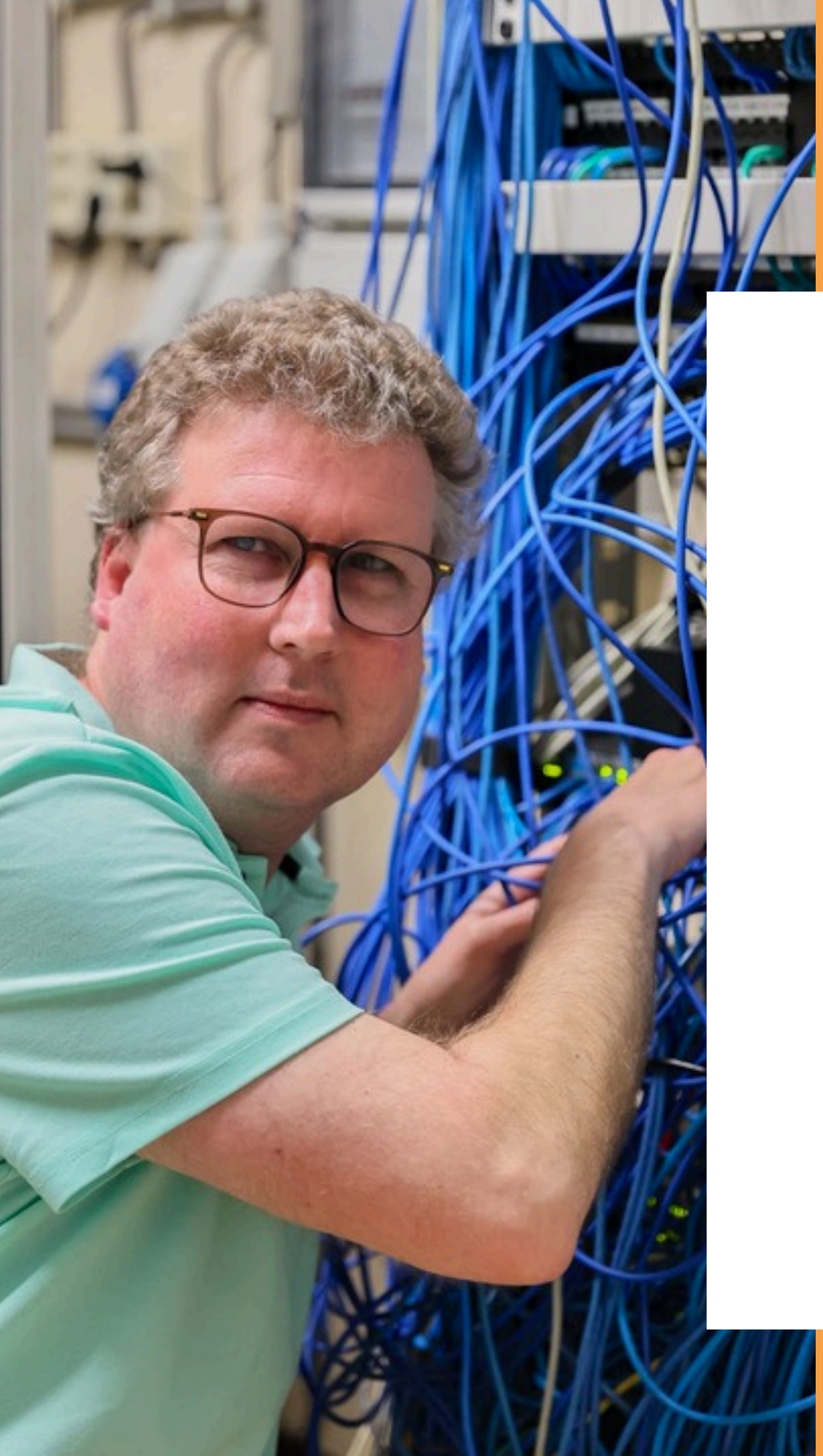
Kom erbij week

Samen zingen bij jubilea

Winterfair Hulst

Winterfair Oostburg

Winterfair Hulst



HENDRIK

Al jarenlang op zijn plek bij Dethon

Sinds september 1998 werkt Hendrik Koster bij Dethon. Wat begon als een tijdelijke oplossing, groeide uit tot een lange loopbaan. Via het toenmalige GAK kwam hij bij Dethon terecht. Hendrik bracht ICT-kennis mee, iets waar destijds veel behoefte aan was.

Samen met zijn team zorgt Hendrik ervoor dat alle ICT-systemen goed werken. Computers, programma's en netwerken moeten het gewoon doen. "Als alles werkt en collega's zonder problemen kunnen werken, dan hebben wij ons werk goed gedaan," zegt Hendrik. In de afgelopen jaren zag hij Dethon sterk veranderen. Waar vroeger weinig computers waren, werkt nu bijna iedereen digitaal. Dat maakt zijn werk belangrijk en soms ook ingewikkeld.

De digitale wereld verandert snel. Daarom blijft Hendrik zich ontwikkelen. Hij volgt workshops en online bijeenkomsten om bij te blijven. Hij werkt met nieuwe programma's en oudere systemen tegelijk. Dat vraagt om slimme oplossingen. "Ik vind het leuk als mijn werk niet te makkelijk is. Ik vind het fijn om mijn hersenen te laten kraken," vertelt hij lachend.

Naast zijn technische werk begeleidt Hendrik ook collega's in zijn team. Dat vraagt andere vaardigheden dan ICT-kennis. Daarom volgde hij intervisies en trainingen. "Het is soms lastig, maar ik vind het belangrijk om mijn collega's goed te helpen," zegt hij.

Over de toekomst is Hendrik duidelijk. Hij voelt zich thuis bij Dethon. "Mijn werk is interessant, ik werk met fijne collega's en ik zit hier goed op mijn plek." Met nieuwe ICT-uitdagingen in het vooruitzicht blijft hij zich inzetten voor Dethon, zoals hij dat al meer dan 25 jaar doet.

ONDERNEMINGS RAAD

Wat stond er in 2025 op de agenda van de Ondernemingsraad? Met Monique de Jonge en Frank de Poorter bekijken we enkele opvallende onderwerpen.

In de loop van het jaar zijn er om diverse redenen vacatures ontstaan in de ondernemingsraad. Maar liefst vier collega's namen afscheid, waardoor er vier nieuwe kandidaten moesten worden gezocht en benoemd. Gelukkig is dat goed opgelost en is de ondernemingsraad weer compleet.

Weerprotocol
Een projectgroep bestaande uit betrokken collega's van verschillende afdelingen heeft zich gebogen over het weerprotocol. In dit protocol staan afspraken over hoe we omgaan met extreme weersomstandigheden. Dit kan gaan over extreme warmte of kou maar ook over storm, mist of andere bijzondere omstandigheden.
Het is een breed onderwerp dat veel collega's aangaat. Een groep die hier zeker mee te maken heeft zijn onze collega's van Groen. Zij werken buiten en hebben direct met de weersomstandigheden te maken. Maar ook andere collega's kunnen ermee te maken krijgen. Er is een nieuw protocol vastgelegd waarin alle afspraken helder zijn vastgelegd.

Fietsplan
De OR heeft het intiatief genomen voor een nieuw, eenvoudiger en aantrekkelijk fietsplan. Het plan, dat werkt met het programma FiscFree, is goedgekeurd door directie en management. De vergoedingen zijn aangepast aan het gestegen prijsniveau. Ook is er rekening gehouden met de vraag naar (duurdere) elektrische fietsen.

Werktijden Cleaning
Veel collega's van Cleaning werken op locatie bij gemeenten en instellingen. De werktijden startten er vaak om 6.00 uur in de ochtend. Deze aanvangstijden zijn in 2025 met 1 uur aangepast naar 7.00 uur als vroegste starttijd. Dit maakt het voor medewerkers gemakkelijker om kinderopvang te regelen of gebruik te maken van openbaar vervoer. Deze verandering had gevolgen voor onze collega's maar ook voor onze klanten. Na korte tijd was iedereen gewend aan de nieuwe tijden.

Uitgifte hygiëne artikelen
De OR heeft er aan bijgedragen dat er op elk van de Dethon-vestigingen een uitgiftepunt komt voor gratis hygiëne-artikelen. De dispensers met de naam Ladybox worden in het eerste kwartaal van 2026 geplaatst.

VERTROUWENS PERSONEN

De vertrouwenspersonen hebben binnen Dethon een belangrijke functie. Ze zijn het luisterend oor waar medewerkers terechtkunnen met hun vragen of zorgen. Dat geldt met name voor onderwerpen waarover ze met hun leidinggevenden of collega's niet kunnen of willen praten.

De gegevens van de vertrouwenspersonen zijn op het intranet en op posters te vinden. Dit is belangrijk want bij een veilige werkomgeving hoort een laagdrempelige toegang tot een vertrouwenspersoon. Dit geldt zeker voor een werkontwikkelbedrijf als Dethon, waar medewerkers soms kwetsbaar zijn en men het soms lastig vindt om iemand in vertrouwen te nemen. Het is dus belangrijk dat de weg naar de vertrouwenspersonen laagdrempelig is.

In de meldingen die de vertrouwenspersonen van Dethon ontvingen zitten geen grote veranderingen ten opzichte van de afgelopen jaren. Het betreft veelal gevoelens van onbegrip, teleurstelling of zich niet serieus genomen voelen door collega's of leidinggevenden.

Voor een organisatie als Dethon is het belangrijk om aandacht te blijven besteden aan de rol van vertrouwenspersonen. In werkoverleg, trainingen en presentaties wordt met regelmaat aandacht besteed aan sociale veiligheid en (het voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag. Beleid en procedures moeten dit belang ondersteunen en het moet door alle lagen van de organisatie worden gedragen.

Dethon heeft de interne gedragscode in 2025 vernieuwd. Begin 2026 wordt deze in roadshows onder de aandacht gebracht.

STEEF GING LEZEN

Stefanie Meijer (Steef voor vrienden en collega's) werkt bij Dethon Hulst op de afdeling Montage & Verpakking. Steef is 43 jaar oud, woont in Sint Jansteen en is sinds 2005 bij Dethon. Ze werkt nu in Hulst maar dat is niet altijd zo geweest. Eerder werkte ze al in Terneuzen, Oostburg en in de buitendienst.

Steef heeft in de loop van de jaren een mooie ontwikkeling doorgemaakt. Ze is 'van ver gekomen'. Toen ze bij Dethon binnenkwam kon ze niet goed lezen en schrijven. Dit had te maken met haar jeugd waarin ze veel gepest is. Bij Dethon bleken er kansen te liggen om alsnog wat in te halen.

Steef begon met Nederlandse les binnen het programma Basissterk, want om een middelbare opleiding te kunnen volgen moet je kunnen lezen en schrijven. Na de taallessen was Steef klaar om aan de P-lab route te beginnen.

Ze startte met de opleiding logistiek medewerker, niveau 1. In het begin was het nog best lastig. Haar voorgeschiedenis had haar onzeker gemaakt. Maar gelukkig kreeg Steef steun van haar familie en was daar die leraar die haar begreep. Hij luisterde naar haar verhaal en hielp haar om meer zelfvertrouwen te krijgen. Dat lukte en Steef rondde de opleiding af.

Doordat ze aan de slag gegaan was met Nederlands, ging er ook een andere wereld open voor haar. Die van het lezen. Langzaam maar zeker ging Steef steeds meer en beter lezen. Vooral oorlogsboeken en boeken van de Crime Compagnie vindt ze erg goed. Onlangs heeft ze het (oorlogs-)dagboek van Anne Frank gelezen. Ook heeft ze inmiddels een E-reader (E-boek).

Ook op het werk is het fijn als je kunt lezen. Etiketten, uitleg, berichten, alles komt binnen bereik. Dat is handig voor jezelf en ook voor je collega's. Kortom, lezen heeft Steef veel gebracht, meer dan ze vooraf had gedacht.

'Thuis en op het werk werd ik gesteund. Dat heeft me geholpen.'

Werken aan taal
Werken aan Nederlandse taal hoort bij het Dethon programma Basissterk. Taal is erg belangrijk. Teksten zoals brieven en bijsluiters lezen, formulieren invullen, je kind voorlezen en helpen met huiswerk. Daarom besteden we veel aandacht aan taalontwikkeling.

Het vernieuwde team Integratie. V.l.n.r. Maud, Emma, Tessa, Natasja, Irene en Jill.
Inzet: Chris

DETHON INTEGRATIE

Investeren in groei

Bij Dethon werken we ontwikkelgericht. Dat betekent dat we niet alleen kijken naar wat iemand nu kan, maar vooral naar wat iemand kan leren. Mensen hebben verschillende talenten, maar ook uitdagingen. Denk aan gezondheidsproblemen, psychische klachten, het nog leren van de Nederlandse taal of weinig werkervaring. Daardoor kan niet iedereen meteen aan het werk bij een reguliere werkgever.

Wij kiezen we voor een aanpak die gericht is op groei. We begeleiden mensen stap voor stap, zowel in het traject als op de werkplek. Zo krijgen zij meer vertrouwen, structuur en grip op hun situatie. Ontwikkelgericht werken helpt mensen om duurzaam in beweging te komen, toe te werken naar werk en zich binnen werk verder te ontwikkelen.

Zo pakt team Integratie dit aan
De trajectbegeleider start met een persoonlijk gesprek en brengt samen met de kandidaat in kaart wie iemand is, wat goed gaat en waar ondersteuning nodig is. Op basis daarvan wordt een ontwikkelplan opgesteld en bepaald welk traject het beste aansluit.

De jobcoach begeleidt de vaste medewerkers bij het behouden van hun baan, op basis van het uitvoeringsplan, en richt zich op het versterken van vaardigheden, het wegnemen van belemmeringen en het vergroten van zelfredzaamheid op de werkvloer.

Soms zijn dit kleine, praktische stappen. Soms is er meer tijd en begeleiding nodig. Maatwerk staat altijd voorop!

Emma Keoghan, Coördinator Integratie | Trajectbegeleider

INTEGRATIE

Vier ontwikkeltrajecten

Waar voorheen één traject werd ingezet, de werkervaringsplaats, werken we sinds januari 2026 met vier trajecten. Deze sluiten aan op verschillende fasen in de ontwikkeling van de kandidaat en bieden gerichte ondersteuning richting werk.

Het doel van het **traject starter** is om de deelnemer te ondersteunen bij het versterken van zelfstandigheid, vaardigheden en inzetbaarheid, zodat hij of zij duurzaam kan deelnemen aan het reguliere arbeidsproces. Concreet gaat het om het versterken van werknemersvaardigheden, behouden en verbeteren van arbeidsritme en verhogen van zelfvertrouwen en motivatie.

Het **traject taalstage** heeft als doel de zelfredzaamheid van een deelnemer te vergroten door middel van praktische taal, participatie en het leren kennen van normen en waarden binnen een realistische werkomgeving. Een taalstage helpt om anderstaligen meer taalvaardig, werkvaardig en zelfzeker te maken binnen een beschermde en ondersteunende werkomgeving.

Binnen **traject arbeidsactivering** staat het activeren van deelnemers centraal. Stap voor stap werken we aan het opbouwen van een werkritme. Tegelijkertijd wordt de belastbaarheid onderzocht, zodat duidelijk wordt wat iemand aankan en waar eventuele grenzen liggen. We brengen ook vaardigheden en gedrag in kaart, zodat duidelijk wordt waar iemands sterke kanten liggen en waar nog ruimte is om te groeien. Op die manier vormt arbeidsactivering een eerste, belangrijke stap om weer deel te nemen aan het arbeidsproces.

Het **traject maatschappelijke participatie** biedt een begeleide ondersteuning om mensen weer actief deel te laten nemen aan de samenleving, vaak als opstap naar betaald werk, door het vergroten van sociale contacten en maatschappelijke participatie. Het is gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, het vergroten van zelfvertrouwen en het aanpakken van belemmeringen.

Met deze trajecten blijft Dethon investeren in mensen. Ontwikkelgericht werken geeft kandidaten de ruimte om te groeien, op een manier die bij hen past. Zo werken we samen aan duurzame deelname aan werk en samenleving.

VEILIG WERKEN

Kwaliteit, Arbo (arbeidsomstandigheden) en Milieu, afgekort KAM. Een afdeling met een korte naam maar wel erg belangrijk binnen Dethon. De afdeling bestaat uit drie personen. We kijken met veiligheidskundige Robert Erkelens naar enkele opvallende ontwikkelingen in 2025.

Voor de inpakafdeling in Hulst werd gewerkt aan de voorbereiding op een FSSC 22000 certificering. Dit is de internationale norm voor voedselveiligheid. Op de afdeling in Hulst zijn de hygiëneregels hierdoor strenger geworden. Op het dragen van schorten, handschoenen, haarnetjes enz. wordt gecontroleerd. De certificering wordt verwacht in 2026.

Voor Oostburg stond in 2025 een audit voor een grote klant (kunststofproducten) op de rol. Deze intensieve audit is gebaseerd op de ISO 9001 norm. Hieraan moet een organisatie voldoen om structureel kwaliteit te leveren, klanttevredenheid te verbeteren en processen te optimaliseren. De audit werd weer met goed gevolg afgerond.

En ook in Terneuzen heeft de KAM-afdeling het nodige in gang gezet. Zo werden de ontruimingsplattegronden in kaart gebracht en geactualiseerd. Dit klinkt eenvoudig maar voor een groot gebouw als Haarmanweg 33 is dat een flinke opgave. Elke brandblusser, nooduitgang en EHBO-koffer staat weer correct op de plattegronden.

Opslag batterijen
In de dagelijkse praktijk wordt er veel gewerkt met oplaadbare batterijen en accu's. Deze batterijen moeten brandveilig worden opgeslagen. Het gaat al gauw om enkele honderden kilo's aan batterijen en accu's per vestiging. De risico's zijn daarom goed in kaart gebracht en er is speciale blusapparatuur voorzien. Veiligheid gaat immers boven alles.

Handige Herman
Hoe voorkom je ongelukken op de werkvloer? Hoe werk je veilig met machines? En hoe voorkom je daarbij lichamelijke klachten? Dat alles leren medewerkers van Dethon met het programma Veilig werken met Handige Herman (van SBCM). In 2025 is weer structureel aandacht besteed aan veilig werken. Dit jaar stond Groen centraal.

VAKBONDEN

De vakbonden hebben zich in 2025 sterk gemaakt voor mensen binnen de werkontwikkelbedrijven.

Cao Aan de slag
In juli 2025 werd de cao Aan de slag voor dat jaar vastgesteld. Het onderhandelingstraject had lang geduurd. Belangrijk waren de afspraken over een loonstijging over 2025 van 3,26%. Daarnaast kreeg iedere werknemer die op 30 september 2025 in dienst was een eenmalige uitkering.

In december werd door de VNG, Cedris en de vakbonden een akkoord bereikt over de verlenging van de cao Aan de slag. Het akkoord geldt voor 2 jaar, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. Er zijn onder andere afspraken gemaakt over de verruiming van de doelstellingen van de cao en ook over salarisontwikkeling, een eindejaarsuitkering en een extra uitkering in 2026 en 2027. 5 Mei wordt een officiële vrije dag.

Cao Sociale werkvoorziening (SW)
De cao liep van 2021 tot en met 2025. In mei 2025 zijn er nieuwe loontabellen gepubliceerd waarbij alle SW-lonen per 1 juli met 2,42% werden verhoogd.
In november werden onderhandelingen gestart over een nieuwe cao vanaf 2026. In 2025 zijn hierin nog geen resultaten geboekt. De onderhandelingen gaan door in 2026.

Landelijke actiedag
Op dinsdag 27 mei 2025 organiseerde vakbond FNV een landelijke actiedag in Den Haag. De inzet was werkzekerheid, een goed inkomen en respect. Met name ook voor de cao's SW en Aan de Slag. Vanuit Dethon was een groep medewerkers per bus naar Den Haag gereisd om mee te demonstreren.

Binnen Dethon zijn er vertegenwoordigingen (bedrijfsledengroepen) van FNV en CNV.

OPEN DEUREN BIJ DETHON

Heb je interesse in Dethon? Wil je weten wat we doen, wie we zijn, wat we maken? Dan ben je altijd welkom! We zijn enthousiast over ons werk en vertellen er graag over. Natuurlijk hoort daar een rondleiding bij.

In 2025 bezochten vele geïnteresseerden één van onze vestigingen. Zo kregen we bezoek van onder andere:

- de PCOB in Terneuzen
- Rotary Hulst
- Ondernemers uit het Waasland (EGTS)

Evert aan het woord over Diensten

Uitleg bij Elektronica

Harry en Michel geven uitleg

Metaalafdeling Hulst

Roberto vertelt over Oostburg

Fietsenafdeling

Wil je zien met welke bedrijfsvideo we ons presenteren?
Klik dan hier.

WIJ ZIJN DETHON

Wij zijn het werkontwikkelbedrijf van Zeeuws-Vlaanderen. Hier werken mensen die trots zijn op hun werk, op hun collega's en op zichzelf. En of je nou ondersteuning nodig hebt of niet, dat maakt hier niet uit. We zijn allemaal collega's.

dethon | mensenwerk is maatwerk.