SOCIAAL JAARVERSLAG 2024

mensenwerk is maatwerk.

dethon

SOCIAAL JAARVERSLAG 2024

Colofon

Ontwerp, vormgeving & tekst
afdeling communicatie Dethon

Fotografie
Harry de Visser

Cover
Mel Krooswijk, collega bij de Horeca leerlijn

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.

Jako Herrebout
Als je in Hulst iemand op een heftruck door het magazijn van Dethon ziet rijden, dan kan dat zomaar Jako zijn. Onze collega Jako Herrebout is een échte Dethon ambassadeur.

Jako startte met een opleiding op niveau 1, ging door met niveau 2 en hoopt ooit niveau 3 te starten.
Jako is actief als taalambassadeur en zet zich in voor Dethon en de regio. Met zijn harde werk en positieve kijk op het leven is hij een voorbeeld voor ons allemaal.

INHOUD

Voorwoord	4
Missie en Visie	5
Organogram	6
Dethon in beweging	7
Koersplan	8
Tijdlijn 2024	10
Personele gegevens	11
Medewerker in beeld - Lisa	12
Iedereen hoort erbij	13
Duurzame inzetbaarheid	14
Samen één Dethon	15
Medewerker in beeld - Henk	17
Ondernemingsraad	18
Vertrouwenspersonen	19

Opleiding en ontwikkeling	20
Veilig werken	21
Detachering - Riccardo	22
Vakbonden	24
Medewerkersbelevingsonderzoek	25
Open deuren bij Dethon	26
Wij zijn Dethon	27

VOORWOORD

Met dit sociaal jaarverslag 2024 kijken we terug op een jaar waarin weer het nodige gebeurd is. We nodigen u van harte uit voor een blik achter de schermen van onze mooie organisatie.

Twee jaar geleden gingen we van start met het koersplan. Op pagina 8 en 9 gaan we in op wat er sindsdien is gebeurd. Ook leggen we uit wat we hebben gedaan aan belangrijke aandachtsgebieden als veiligheid, duurzame inzetbaarheid en opleiding & ontwikkeling. En natuurlijk staat bij Dethon de mens centraal. Inclusie en verbinding komen dus zeker ook aan bod.

Vanzelfsprekend is het de moeite waard om te lezen over ontwikkelingen en gebeurtenissen in en rondom de Dethon organisatie. Maar ik wijs u ook graag op de verhalen over onze Dethon-collega's Lisa, Henk en Riccardo want deze zijn zeker zo interessant. Persoonlijke verhalen vertellen meer dan cijfers en verslagen.

Ik wens u veel leesplezier.

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.

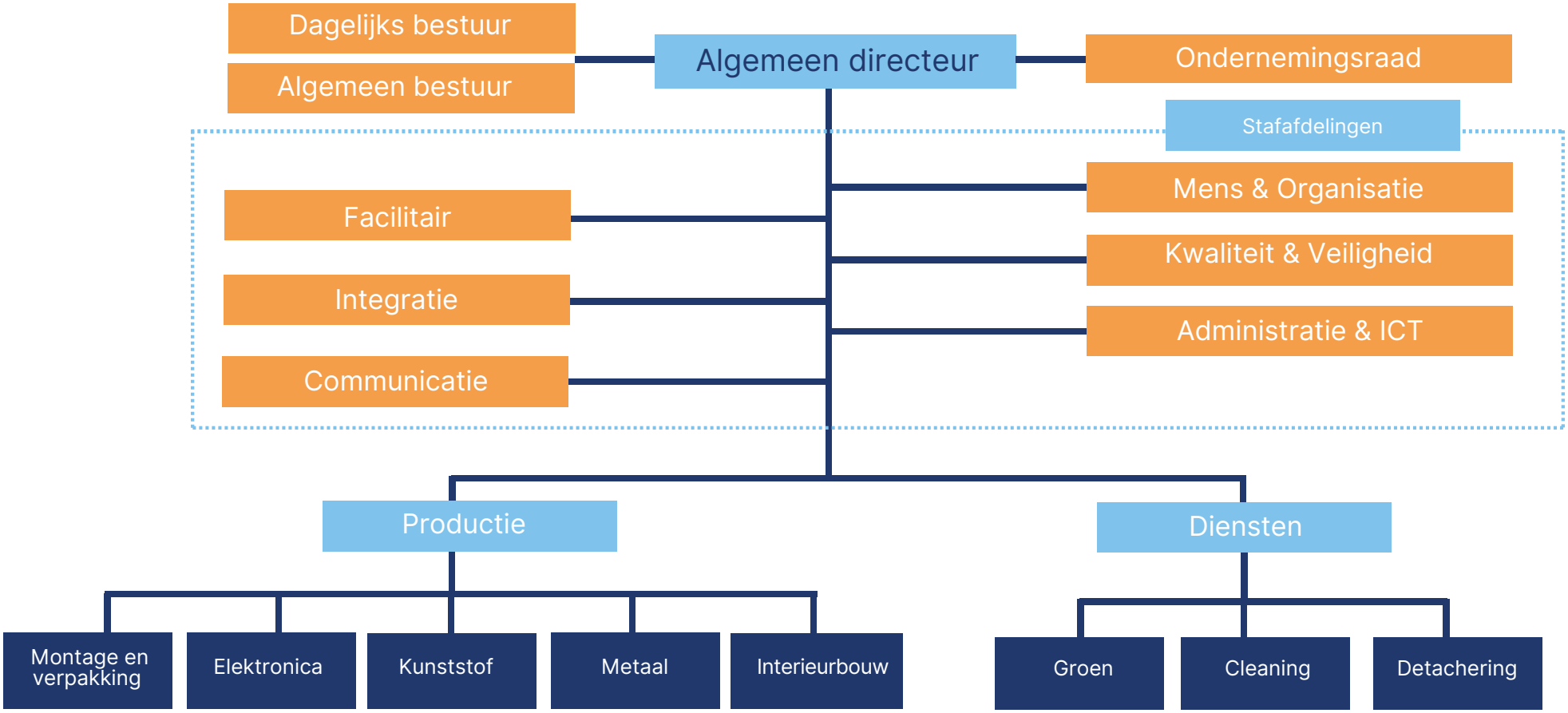
VISIE

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

Bron: Dethon Koersplan 2023-2025

ORGANOGRAM

Meer weten over de organisatie van Dethon? Klik hier



DETHON IN BEWEGING

2024 stond voor Dethon in het teken van verandering en ontwikkeling. Na een druk 2023, waarin veel gebeurde, begonnen we het nieuwe jaar positief. In januari werden nieuwe loontabellen ingevoerd voor de cao Sociale Werkvoorziening (SW) en de cao Aan de Slag. Dit betekende hogere salarissen en een betere reiskostenvergoeding voor medewerkers in deze cao's.

OR-verkiezingen
In maart vonden er opnieuw verkiezingen plaats voor de Ondernemingsraad (OR), nadat deze in 2023 niet helemaal soepel waren verlopen. Dankzij een zorgvuldige voorbereiding ging deze keer alles volgens plan en is er een nieuwe OR gekozen.

Bezorgdienst gestopt
Een lastig besluit in 2024 was het stopzetten van de bezorgdienst. Door een tekort aan medewerkers konden we niet langer voldoen aan de eisen van onze grote klant, PostNL. De meeste medewerkers van de bezorgdienst zijn overgestapt naar andere afdelingen binnen Dethon.

Roadshows
Om alle collega’s goed te informeren over het koersplan, organiseerde het management team zogeheten roadshows. Tijdens deze bijeenkomsten werd het plan toegelicht en was er ruimte voor vragen en gesprekken. Het werd een waardevolle uitwisseling van ideeën en inzichten.

Ontwikkeling
Ook op het gebied van ontwikkeling zaten we niet stil. In 2024 introduceerden we nieuwe leerlijnen, zoals de assemblage van elektrische fietsen, de Textiel leerlijn en de Horeca leerlijn. Vooral de Horeca leerlijn groeide snel. In Oostburg, Hulst en Terneuzen bereiden en serveren collega’s nu dagelijks verse broodjes, soep en salades. Dit biedt hen nieuwe kansen om hun talenten verder te ontwikkelen.

Opfrissen kantines
Daarnaast werd een start gemaakt met het opfrissen van de kantines. Terneuzen beet het spits af met nieuw meubilair, kleur op de muren en sfeervolle decoratie. De kantines in Hulst en Oostburg volgen.

Nieuw systeem
Op het gebied van personeelsadministratie maakten we een grote sprong voorwaarts met de invoering van een nieuw systeem. Hierdoor kunnen alle medewerkers nu eenvoudig via een app hun salaris- en verlofgegevens inzien.

Magazine
Tot slot lanceerden we in oktober ons nieuwe magazine, boordevol verhalen over onze mensen, projecten en de organisatie. Het magazine werd positief ontvangen, zowel binnen als buiten Dethon.

beeld: elektrische fietsen bij Dethon Terneuzen

KOERSPLAN 2023-2025

WAAR STAAN WE NU?

In 2023 zijn de speerpunten van Dethon voor de komende jaren vastgelegd In het koersplan. Hoe was de stand van zaken in 2024? Enkele ontwikkelingen vallen op.

Dethon staat voor 'ontwikkelen en werken'
In 2024 is veel aandacht en energie gestopt in 'ontwikkelgericht werken'. Samen met bureau Zinziz is er verder gewerkt aan de intake- en de groeimethode. Methodisch werken aan een goede, structurele aanpak. Het is een verandering die een lange adem vergt en de komende jaren verder vorm zal krijgen.

Nieuwe leerlijnen ontwikkelen
Het afgelopen jaar zijn er binnen Dethon diverse nieuwe leerlijnen gestart. Niet alles wordt een succes maar enkele leerlijnen hebben mooie vooruitzichten. Een daarvan is de Horeca leerlijn. Voor deze leerlijn is veel belangstelling vanuit de medewerkers. Vooral collega's vanuit Montage & Verpakking zijn hierin aan het werk gegaan. In 2024 werd er proefgedraaid op de drie vestigingen van Dethon. En ook van buitenaf is er belangstelling. De kans is dan ook groot dat Dethon-horecamedewerkers de komende jaren hun vleugels zullen uitslaan buiten Dethon.
Ook de assemblage van elektrische fietsen en het Textielatelier zijn kansrijke leerlijnen omdat ook daar de vraag vanuit de markt prima aansluit bij de mogelijkheden van de medewerkers.

KOERSPLAN

Samenwerking met de gemeenten
In 2024 is de dienstverleningsovereenkomst (dvo) met de gemeenten vernieuwd. De overeenkomst geldt voor onbepaalde tijd en geeft de gemeenten en Dethon duidelijkheid over de samenwerking in de komende jaren. Het werk betreft met name groenonderhoud en het beheer en onderhoud van de openbare ruimte, zoals bermen en stranden.

Werkfit worden
In 2024 hebben tientallen mensen, waaronder statushouders en uitkeringsgerechtigden, een plaats gekregen als groene en blauwe starters. De kleuren verwijzen naar de afdelingen Groen en Cleaning. Het programma houdt in dat instromers na een korte opleiding twee maanden stage lopen en daarna een halfjaarcontract krijgen. Zo worden ze voorbereid op de arbeidsmarkt.

Huisvesting
Dethon staat qua huisvesting voor stevige uitdagingen. De gebouwen kampen met achterstallig onderhoud en de kosten van energie en onderhoud zijn flink opgelopen. Dethon heeft ervoor gekozen om in elke gemeente terug te gaan naar één bedrijfspand. Voor Oostburg betekent dit dat er twee panden worden afgestoten. De afdelingen Groen en Cleaning en ook de opslag voor de productie zullen worden ondergebracht in het hoofdgebouw. Ook in Terneuzen is ervoor gekozen om alle activiteiten te concentreren in het hoofdgebouw.
De beide hoofdgebouwen in Oostburg en Terneuzen zullen worden aangepast en grondig worden gerenoveerd om klaar te zijn voor de toekomst.

TIJDLIJN 2024

januari

start gebruik AFAS

februari

resultaten MBO bekend

maart

nieuwe OR geïnstalleerd

april

Horeca leerlijn gestart met proefdraaien op alle locaties

mei

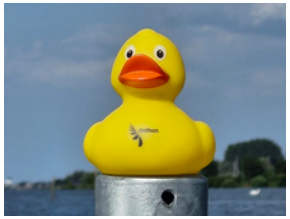
Zeeuwse Zomercup

juni

opnames Dethon rap

juli

laatste bezorgronde bezorgdienst & Dethon eend op reis



augustus

inclusiedag + BBQ & nieuw meubilair kantine Terneuzen

september

eerste nieuwe bedrijfsauto's geleverd

oktober

publicatie eerste Dethon magazine & start leerlijn Textiel

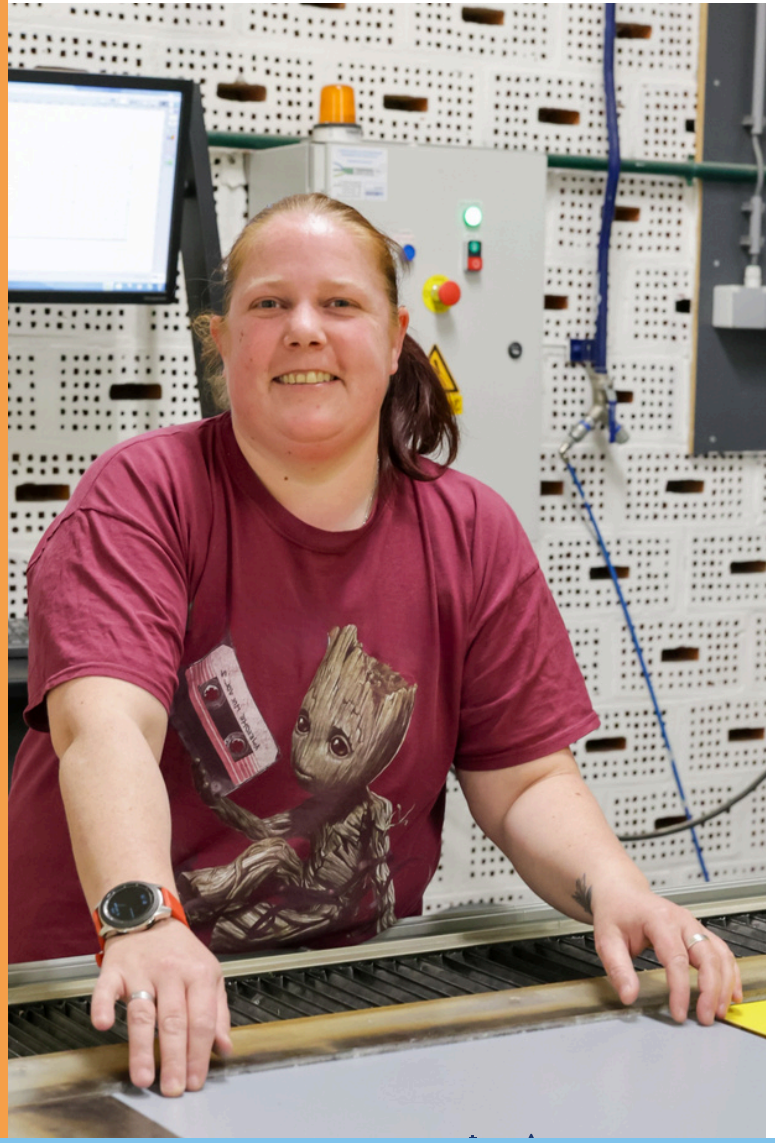
Het magazine lezen?
Klik erop en lees digitaal mee!

november

banenmarkt

december

Winterfair



PERSONELE GEGEVENS

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

822
medewerkers

47
gemiddelde leeftijd Dethon medewerker

14,2
ziekteverzuim percentage

50
langste dienst-verband in jaren

Lees het verhaal van Henk op pagina 17

16
uitgezette vacatures, intern en extern

78
indiensttredingen

396
WSW-medewerkers

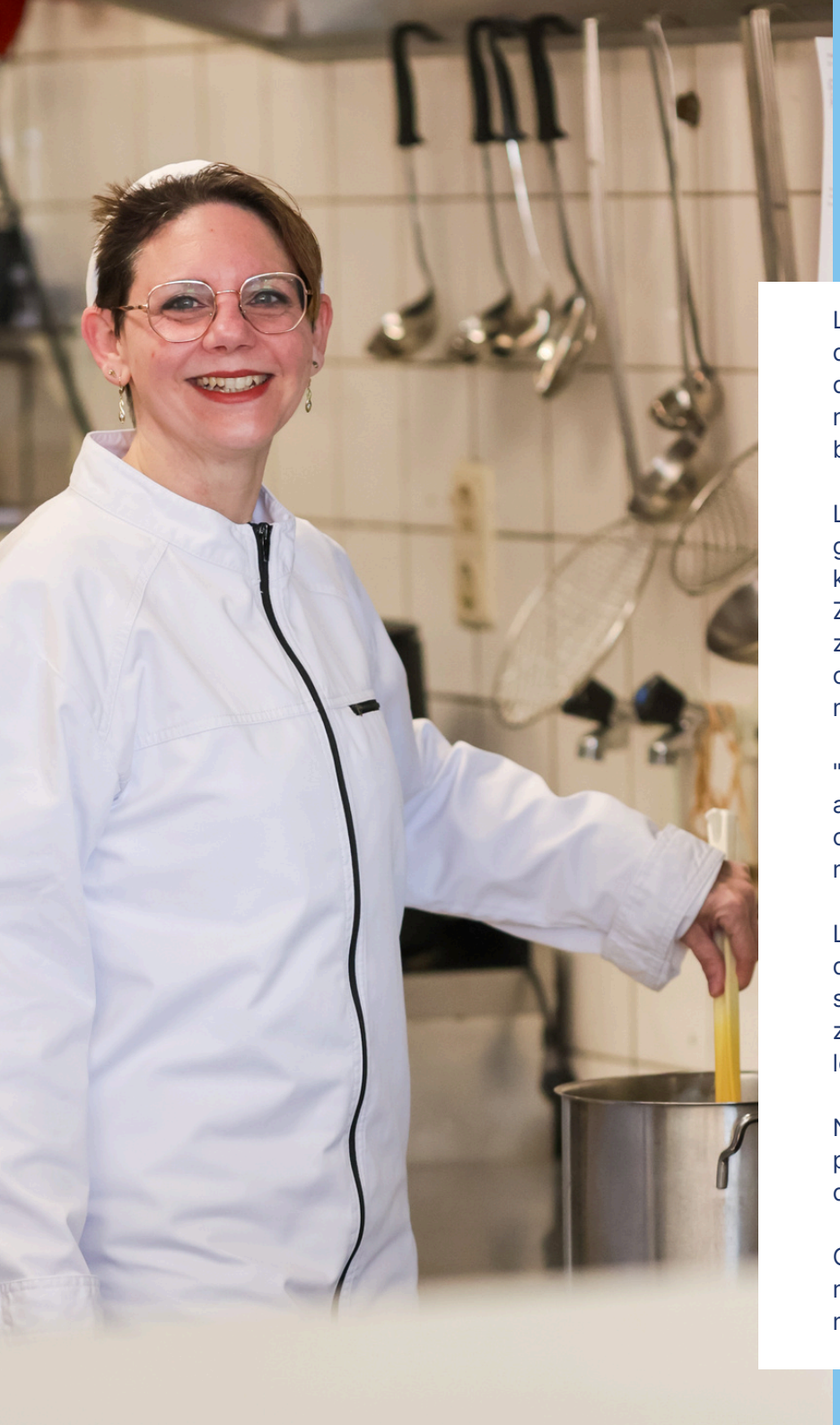
110
beschutte werkplekken

53
garantiebanen

44
gedetacheerden

80
werkervaringsplaatsen

3
gepensioneerden (31 met RVU)



LISA

‘Het was vaak zwaar, maar ik wilde altijd blijven werken’

Lisa Markenhof, 50 jaar, is sinds 2006 werkzaam bij Dethon. Haar carrière kent hoogte- en dieptepunten, maar Lisa’s vastberadenheid en betrokkenheid zijn altijd leidend geweest. "In de jaren ’90 maakte ik al kennis met Dethon. Ik startte toen in een zogenaamde melkertbaan. Inmiddels heb ik op veel verschillende afdelingen gewerkt, maar mijn hart ligt bij de horeca en het begeleiden van mensen," vertelt ze.

Lisa's levensverhaal kent veel uitdagingen. Opgegroeid in een moeilijke thuissituatie en geconfronteerd met een complexe posttraumatische stressstoornis (PTSS), lichamelijke klachten en diverse burn-outs, heeft ze altijd gevochten om zichzelf te blijven ontwikkelen. Ze is openhartig over haar ervaringen. Lisa had slechte huwelijken, moeilijke zwangerschappen en verloor tijdens een zwangerschap een kindje. Haar kinderen kenden ook hun uitdagingen. "Het was vaak zwaar, maar ik wilde altijd blijven werken. Thuis zitten maakte me gek," zegt ze.

"Het mooie aan Dethon is dat iedereen een kans krijgt om te groeien, ongeacht je achtergrond of beperkingen. Bij Dethon bouwde ik mijn sociale leven op: ik voelde me onderdeel van een team en maakte vrienden. Ook leerde ik hier mijn man Willem kennen, met hem ben ik al 15 jaar samen.”

Lisa werkt bij Dethon met een SW-indicatie. Als praktijkbegeleider in de horeca zet ze zich dagelijks in voor haar collega's. "Ik probeer altijd op het positieve te focussen. Je moet de sterke punten van mensen benadrukken en ze tegelijkertijd uitdagen om het beste uit zichzelf te halen. Het helpt dat ik zelf van ver kom, ik kan collega’s nu helpen met mijn levenservaring.”

Naast haar werk is Lisa trots op haar kinderen, van wie er één ook bij Dethon werkt. "Ik probeer privé en werk gescheiden te houden, maar het is bijzonder om samen met mijn dochter in de keuken te staan. We delen dezelfde passie voor koken."

Over de toekomst is Lisa duidelijk: "Ik wil blijven groeien in mijn rol en hoop in de toekomst mensen terug te zien die zijn doorgegroeid naar een reguliere baan. Dat is het mooiste aan mijn werk, dat je echt een verschil kunt maken in iemands leven."

IEDEREEN HOORT ERBIJ

Dethon heeft inclusie in het dna. Hier hoort iedereen erbij en telt mee. Er wordt niet gelet op wat je mist, maar op wat je meebrengt. En dat is veel. Want iedereen heeft talent. Ieder z'n eigen talent welteverstaan. En dat mensen zo verschillend zijn is juist wat ons verbindt.

Bij Dethon is inclusie geen trendy term. Het maakt daadwerkelijk deel uit van hoe we naar mensen kijken. In 2024 is er op initiatief van onze inclusie-ambassadeur Alex de Vos een Inclusie beleidsplan opgesteld. Dit sluit nauw aan bij zijn taak als VN-ambassadeur voor mensen met een beperking.

Beleidsplan
In het beleidsplan 'Dethon – Sociaal en Toegankelijk' beschrijft Alex zijn kijk op het herstel van vertrouwen in de maatschappij en bestaanszekerheid. De basis is het door de VN vastgelegde Verdrag Handicap. Het management team van Dethon heeft dit beleidsplan overgenomen.

Inclusie awards
Tijdens de Dethon inclusiedag 2024 werden in Oostburg voor het eerst de Inclusie Awards uitgereikt. Deze awards gingen naar personen of groepen die zich hadden onderscheiden op het gebied van inclusie.

De winnaars van de eerste inclusie-awards waren (op foto v.l.n.r):
- Willi van Hurck, oud-medewerker
- Adrie de Kesel, oud-medewerker
- Bram Basting, oud-medewerker
- Dethon, vertegenwoordigd door Patricia van de Vijver (voorzitter algemeen bestuur Dethon)
- Carine van Acker, medewerker

De awards werden uitgereikt door inclusie-ambassadeur Alex de Vos. De Dethon inclusiedag 2024 werd Dethon breed afgesloten met een gezamenlijke barbecue.

DUURZAME INZETBAARHEID

In 2024 heeft Dethon het verzuimbeleid aangepast. Het doel hiervan was om medewerkers op een duurzamere manier in te zetten. De focus lag op het verzuimprotocol en preventie. De komende jaren zal het verzuimbeleid verder vorm krijgen.

Handboek
Samen met Verzuimtij heeft Dethon een verzuimhandboek opgesteld. Dit handboek dient als onderlegger voor de leidinggevenden. Zij vormen een belangrijke schakel in de opvolging van verzuim. Het handboek beschrijft hoe Dethon omgaat met ziekmeldingen. Daarbij gaat het in eerste instantie om de zieke medewerker. Het streven is om deze op een verantwoorde manier zo snel mogelijk te re-integreren in het arbeidsproces. Daarnaast is er aandacht voor een efficiënte administratie van het proces.

Gezondheidscheck
In Oostburg heeft in 2024 een gezondheidscheck plaatsgevonden, uitgevoerd door Hollandfit. Dit bedrijf is gespecialiseerd in duurzame inzetbaarheid in organisaties. Hun laagdrempelige aanpak, gericht op bewustwording en gedragsverandering, is zeer geschikt voor onze doelgroep. Er werd gewerkt met een vragenlijst, fysieke metingen (BMI, glucose, cholesterol, etc.) en gesprekken. Deelnemers kregen een individueel rapport met daarin adviezen. In 2025 gaat Dethon hier, naar aanleiding van de adviezen, verder vervolg aan geven. In 2025 en 2026 staan gezondheidschecks voor Terneuzen en Hulst op de agenda.

Gezonde voeding
In 2024 is de Horeca leerlijn gestart. Een belangrijk doel hiervan is om gezonde voeding gratis of tegen lage prijzen aan te bieden aan de medewerkers. Op deze manier stimuleren we een gezonde levensstijl. Dagelijks zijn er vers bereide broodjes en soep beschikbaar.

En verder
Diverse medewerkers hebben in 2024 deelgenomen aan de cursus stoppen met roken. Ook hebben teams van Dethon-medewerkers deelgenomen aan een SW-sportdag in Zierikzee, voetbaltoernooi Zeeuwse Zomercup en externe evenementen zoals Ride for the Roses. Dit alles draagt bij aan verbinding en een gezonde leefstijl.

SAMEN ÉÉN DETHON

Bij zijn start stond verbinding hoog op het lijstje van directeur Roberto Akkermans. En nog. Ook in 2024 vonden er vele activiteiten plaats die de onderlinge verbinding versterkten.

Denk bijvoorbeeld aan:

- deelname aan voetbaltoernooi Zeeuwse Zomercup en fietsevenement Ride for the Roses
- samen eten. Sinds de start van de Horeca leerlijn genieten we van verse soep, broodjes en soms zelfs een maaltijd of ontbijt
- opnames van de enige echte Dethon rap
- volgen waar de Dethon eend op vakantie ging
- een gezellige BBQ tijdens onze jaarlijkse inclusiedag (pagina 13)
- open deur dagen waarbij collega's van verschillende afdelingen een handje toesteken (pagina 26)
- de niet meer weg te denken Winterfair. Dit jaar met het thema Goud & Fout.

Zeeuwse Zomercup

Ride for the Roses

bami op het menu

samen ontbijten

opnames rap

opnames rap

Talentvolle collega's maakten een fris rapnummer dat blijft hangen én een videoclip waar je u tegen zegt. Een hele toffe manier om Dethon op de kaart te zetten bij de jongeren uit Zeeuws-Vlaanderen. Benieuwd naar het resultaat? Klik hier

Breskens

Lefkas

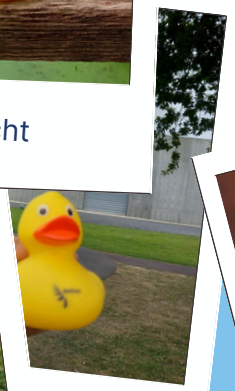
Loosdrecht

Winterfair Hulst 2024

uitreiking zomerattentie

lerlan

Heiloo



ndië

Winterfair Terneuzen 2024

Winterfair Oostburg 2024

BLIJVEN ZOEKEN NAAR VERBINDING

HENK

‘Als je ergens aan begint, moet je doorwerken’

Henk Scheele is een bekend gezicht binnen Dethon. Dit is niet vreemd aangezien Henk van alle medewerkers het langst in dienst is. Iedereen kent hem als collega op de zitmaaier of met de verfkwast. Henk heeft een lange geschiedenis binnen Dethon, waaraan in oktober 2025 een eind komt.

Eind 1974 kwam Henk uit Axel bij Dethon in dienst, waar ook zijn vader werkte. De 16-jarige Henk was een energieke jongen. Hij had al jong werkervaring opgedaan met een krantenwijk. Bij Dethon zou Henk diverse werksoorten doorlopen. Van kabels en funderingen leggen voor de bouw tot schuttingen zetten en straatwerk. In de beginjaren ging alles nog met de schop. Later werd er meer met graafmachines gewerkt. Henk heeft ook ‘binnen’ (op de productieafdelingen) gewerkt, maar zijn hart lag meer bij het werk in de buitenlucht.

Na verloop van tijd vond Henk zijn bestemming bij Dethon Groen. Het begon met het maaien van bermen en rotondes. Henk werkte het liefst met de gewone motormaaier. Het duurde een tijdje tot voorman Ivan van Leuven hem kon overtuigen van het nut van de zitmaaier. Henk ging overstag en was er snel aan gewend.

De afgelopen jaren combineerde Henk het seizoenswerk op de maaier met het schilderen van de panden van Dethon. Iedereen kent hem als huisschilder in zijn kenmerkende oranje trui van Dethon Groen. En iedereen ziet aan de zweetdruppeltjes op z’n voorhoofd dat Henk nog steeds hard werkt. Leidinggevenden hebben vaak tegen hem gezegd ‘Henk doe een beetje rustig aan’. Maar de aard van het beestje is niet te veranderen.

Eind 2024 vierde Henk zijn 50-jarig jubileum bij Dethon. Het werd een gezellige middag. En al staat Henk niet graag in het middelpunt van de belangstelling, hij heeft ervan genoten.

Dethon voelt voor Henk als familie, een thuis. Hij heeft hier ruim een halve eeuw gewerkt en heeft hier zijn eigen weg bewandeld. Dethon is Henk dankbaar voor zijn jarenlange inzet.

ONDERNEMINGS RAAD

In maart 2024 is een nieuwe ondernemingsraad (OR) gekozen. Deze bestaat uit dertien leden. De leden zijn gekozen via kiesgroepen, waarbij per vestiging is gekeken hoeveel zetels er beschikbaar waren.

Op 25 maart kwam de nieuwe OR voor het eerst bijeen. Tijdens deze vergadering droeg de vorige voorzitter documenten en informatie over lopende zaken over.

Scholing
In mei volgden de OR-leden een cursus over hun taken en verantwoordelijkheden. Aan bod kwam onder andere:

- Rechten en plichten van de OR
- Wat de rol is van elk lid
- Hoe je goed samenwerkt met de bestuurder en collega's
- Hoe je overlegt en communiceert

In oktober namen enkele OR-leden samen met het managementteam (MT) deel aan een kennissessie. Hierin werd uitgelegd wat de rol is van de OR en de bestuurder.

In november kwamen alle OR-leden samen voor een terugkomdag. Ze blikten terug op wat er is bereikt en bespraken wat er nog moet gebeuren en hoe ze dat willen aanpakken.

Missie en visie van de OR

MISSIE
- Dethon is een bedrijf waar mensen graag en met plezier werken, er is aandacht voor verbinding
- Eén organisatie; Eén Dethon, géén eilanden
- Communicatie & informatie tussen directie en medewerkers m.b.t. keuzes en besluiten
- Gezond en veilig werken

VISIE
- Zichtbare & constructieve OR met eigen kleur
- Als één OR naar buiten treden
- Serieuze gesprekspartner met directie & MT/DB
- Tijdig geïnformeerd worden over zaken die van belang zijn voor de OR

VERTROUWENS PERSONEN

In 2024 is er weer minder vaak contact gezocht met de vertrouwenspersonen dan in de voorgaande jaren. De vertrouwenspersonen benadrukken echter dat hun conclusies en aanbevelingen inhoudelijk niet veranderd zijn. Het blijft belangrijk om structureel aandacht te besteden aan de vertrouwenspersonen in de organisatie en medewerkers te stimuleren daar gebruik van te maken.

Dethon moet het belang van de vertrouwenspersonen op alle niveaus in de organisatie onder de aandacht blijven brengen. Het is belangrijk dat de organisatie vanuit het management team dit belang onderstreept. Ook moet er blijvend aandacht zijn voor beleid en procedures. Deze moeten inhoudelijk correct en goed vastgelegd zijn.

Daarnaast is het belangrijk dat leidinggevenden begrijpen hoe belangrijk het is om aandacht te hebben voor de problemen die melders ervaren. In de hele organisatie komt het voor dat mensen niet tevreden zijn over de werksfeer. De cultuur en sfeer op de werkvloer kunnen beter. Dit kan worden verbeterd door het onderwerp vaker te bespreken tijdens het werkoverleg.

Verder is het belangrijk dat iedereen zich aan de gedragsregels houdt. Niet roddelen, respect tonen en geen kwetsende grappen maken. Dit geldt voor alle medewerkers, maar ook voor leidinggevenden.

Leidinggevenden moeten laten zien dat zij een veilige werkomgeving belangrijk vinden. De vertrouwenspersonen vragen hier extra aandacht voor.

OPLEIDING & ONTWIKKELING

In 2024 lag de focus bij Dethon op **Ontwikkelgericht Werken (OW)**. We hebben hierin stappen gezet, maar nog niet alle doelen behaald. Er is nog veel te leren.

Binnen de productieafdelingen was er veel aandacht voor **ergonomisch werken**. Zowel medewerkers als leidinggevenden volgden trainingen om op een gezonde en veilige manier te werken.

Daarnaast hebben we meer **Basismeters** afgenomen bij medewerkers. Dit is een online test om te kijken of extra scholing nodig is. Er zijn drie onderdelen: taal, rekenen en digitale vaardigheden. De test helpt ons om gericht ondersteuning te bieden.

De **Participatielab Route** blijft populair. In 2024 deed het maximumaantal van 16 studenten mee. Ook de Nederlandse les voor NT2-leerlingen (mensen die Nederlands leren als tweede taal) was in trek. Hiervoor was zelfs een wachtlijst.

Verder boden we vooral de gebruikelijke opleidingen aan. Veel daarvan zijn verplicht voor de veiligheid, zoals trainingen voor veilig werken met de bosmaaier, haagschaar, kettingzaag, heftruck en elektrische pallettruck.

Dethon blijft zich inzetten voor de ontwikkeling van medewerkers, zodat iedereen zich kan blijven verbeteren in zijn of haar werk.

‘We blijven ons inzetten voor de ontwikkeling van medewerkers’

VEILIG WERKEN

2024 was een druk jaar voor de vernieuwde KAM-afdeling. Allereerst waren er de gebruikelijke presentaties voor Groen en Cleaning. Ook werden er interne audits uitgevoerd en een externe audit begeleid, zodat we als organisatie onze certificeringen kunnen behouden.

Bij Yara, waar we een vaste ploeg aanwezig hebben, zijn een aantal ‘stops’ geweest. Daaraan hebben we onze bijdrage geleverd. Het is goed om te zien hoe onze medewerkers er op een veilige manier belangrijk werk verzetten. De Dethon-medewerkers ontvingen hiervoor complimenten van Yara.

Samenwerking is belangrijk
Samenwerking met de afdelingen Productie en Diensten is belangrijk. Zo versterken we het bewustzijn en de betrokkenheid. Veiligheid wordt soms als ingewikkeld ervaren, maar duidelijke communicatie en regelmatig overleg zorgen voor een cultuur waarin veilig werken vanzelfsprekend is. Dit beperkt risico's en zorgt voor een veilige werkomgeving voor iedereen.

Tijdens het werkleidersoverleg bespreken we onder andere gevaarlijke stoffen, werkplekinspecties, het noodplan, en de resultaten van het periodiek arbeidskundig onderzoek (PAGO). Ook incidenten die het afgelopen jaar zijn gebeurd komen aan bod.

Daarnaast vraagt psychosociale arbeidsbelasting (PSA) aandacht. PSA heeft te maken met stress door ongewenst gedrag of een te hoge werkdruk. Dit onderwerp is belangrijk omdat de lichamelijke en psychische gezondheid van medewerkers hoog op de agenda staat. Het Medewerkers Belevingsonderzoek (MBO) en het PAGO (gezondheidscheck) bieden voldoende aanknopingspunten om mee aan de slag te gaan.

'Door een goede samenwerking versterken we het bewustzijn rondom veiligheid'

RICCARDO

'Ik heb het naar mijn zin'

Themos Zachariou (directeur/eigenaar Bondewel IST bv) is positief verrast als hij terugkomt van een bezoek aan Dethon met ondernemersvereniging TZW. "Deze mensen zijn zó enthousiast" vertelt hij nog dezelfde avond aan zijn vrouw Diana Bondewel (directeur/eigenaar Bondewel IST bv).

Bondewel IST bv *is een groothandel in industriële producten, scheepsartikelen en touw. Maar niet alleen voor industrie- of scheepvaart gerelateerde producten kun je bij ze terecht. Het familiebedrijf bedient meerdere bedrijfstakken, ook ziekenhuizen en de voedselindustrie. Van pbm's tot schoonmaakartikelen en van verpakkingsmaterialen tot stretchfolie. Nagenoeg altijd vanuit voorraad.*

"Echt waar, een medewerker bij de lampen vertelde zó enthousiast over zijn product. Het leek alsof de wereld draaide om de lamp die hij vasthad. Op de metaalafdeling praatte een andere medewerker op precies zo'n manier over het stuk metaal in zijn hand. Het enthousiasme en de passie die ik bij deze Dethon medewerkers zag, zo werk ik ook. En zulke medewerkers wil je werven", vertelt Themos.

Themos en Diana zetten de stap richting detachering. Bij een detachering blijft de medewerker in dienst van Dethon, maar werkt de medewerker bij een ander bedrijf. Na een prettig gesprek met Mira van der Molen, detacheringsconsulent bij Dethon, start in augustus 2024 **Riccardo de Vogel** bij het bedrijf.

Diana & Themos

Riccardo

Michiel, Yannick & Riccardo bij Ajax

“Riccardo’s mentaliteit beviel me direct,” vertelt Themos. “Hij wist misschien niet direct wat hij moest verwachten, maar ‘wilde het wel proberen’. Daar kan ik iets mee. Riccardo is gefocust en werkt ontzettend precies. Hij splitst ogen in touwen en hij rolt ze op, het lijkt bijna alsof ze van de machine komen. Riccardo is een gezellige collega die de dingen op een andere manier bekijkt. Dat voegt hier zeker wat toe. Riccardo heeft humor en kan heel droog uit de hoek komen. Wat ons betreft blijft hij hier tot z’n pensioen.”

Riccardo zelf is erg nuchter: “Ik zie wel hoe lang ik het hier volhoud. Voor nu zit ik hier prima. Ik heb het naar mijn zin. De mooiste dag tot nu toe? Op uitnodiging van Yannick en Michiel (accountmanagers Bondewel) meegaan naar een wedstrijd van Ajax. Ik ben voetbalgek en we hebben het heel vaak over voetbal tijdens het werk. Ik was nog nooit naar een wedstrijd geweest. Ajax won die avond tegen Beşiktaş met 4-0. Het was geweldig! We waren erg laat thuis, maar de volgende dag was ik toch mooi op tijd op m’n werk hoor.”

Meer lezen over detacheren via Dethon?
Klik hier voor de link naar de Dethon website met meer informatie over detacheren.

VAKBONDEN

Voor de vakbonden was 2024 een druk jaar. Ze maakten zich sterk voor rechtvaardige cao's.

Enkele opvallende zaken:

- In april reageerden de bonden terughoudend op extra geld dat beschikbaar gesteld werd voor infrastructuur sociale ontwikkelbedrijven.
- In mei werd actie gevoerd in Den Haag om duidelijk te maken dat de Participatiewet op diverse punten moet worden aangepast.
- In juni werden de loonsverhogingen voor cao Aan de slag en cao SW bekendgemaakt. De bonden merkten op dat er nog veel loonschalen onder het Wettelijk Minimum Loon uit komen.
- Aan het eind van het jaar werden de loonsverhogingen voor begin 2025 aangekondigd. De bonden geven aan dat de cao SW langzaam uit het dal kruipt. De cao Aan de Slag was nog niet zover.

ALEX DE VOS ONTVANGT DE JO VAESSENPRIJS

Onze collega Alex de Vos komt al vele jaren op voor de rechten van mensen met een beperking en chronisch zieken. In 2024 werd hij beloond met de ***Jo Vaessen FNV Vakbondsprijs 2024***. Deze prijs werd uitgereikt aan iemand die zich op een bijzondere manier inzet voor de achterban en FNV. Alex was er stil van - iets wat niet vaak gebeurt, zegt hij zelf.

"Ik vond het mooi dat ik de prijs uit handen van Jo Vaessen mocht ontvangen. Zo kon ik hem persoonlijk bedanken voor zijn inzet en vertellen dat de strijd die hij begon, doorgaat tot we ons doel bereiken." - Alex de Vos

MEDEWERKERS BELEVINGSONDERZOEK (MBO)

Hoe kijken medewerkers aan tegen het werken bij of via Dethon?

Dat was de centrale vraag van het Medewerkersbelevingsonderzoek (MBO) wat in september 2023 onder de medewerkers van Dethon werd afgenomen. Onafhankelijk onderzoeksbureau MarketResponse voerde, net als in 2019, het onderzoek uit. In februari 2024 waren de resultaten bekend.

62% van de medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld. Gezamenlijk geven de medewerkers het werken bij Dethon het rapportcijfer 6,9. De benchmark score is 7,3. Dit betekent dat medewerkers matig tevreden zijn. Over het algemeen zijn medewerkers blij met hun werk en vinden ze het leuk om te gaan werken. De collegialiteit bij Dethon is hoog. Medewerkers vinden hun collega's leuk en kunnen er goed mee samenwerken.

Er is ook ruimte voor verbetering. Naar aanleiding van het rapport stelde de werkgroep MBO een document op voor het Management Team (MT). Hierin staan (uitgewerkte) speerpunten opgenomen waarvoor Dethon de komende tijd structurele aandacht houdt. De werkgroep MBO speelt hierin een rol. Zij houden vinger aan de pols bij het MT.
De speerpunten:

- Duidelijkheid, transparantie en betrouwbaarheid vanuit MT;
- In beeld brengen van taken en verantwoordelijkheden van medewerkers;
- Ontwikkeling van de medewerker;
- Vitaliteit van de medewerker;
- Bevorderen van gewenst gedrag;
- Huisvesting en arbeidsomstandigheden.

De resultaten van het MBO zijn door de werkgroep MBO in de derde week van februari gedeeld met de werkvloer. Op alle locaties zijn er per afdeling sessies georganiseerd waarin een vertegenwoordiging van de werkgroep de resultaten deelde met de medewerkers. Er was ook ruimte voor het stellen van vragen en het geven van feedback.

Directeur Roberto Akkermans over de resultaten:
"We beschikken nu over een nulmeting en vanuit hier kunnen we gezamenlijk verder bouwen aan onze mooie club."

Het streven is om begin 2026 opnieuw een MBO te laten uitvoeren, uiteraard met de hoop en verwachting tegen die tijd verbetering te hebben doorgevoerd.

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 2024 bezochten vele geïnteresseerden één van onze vestigingen. Zo kregen we bezoek van onder andere:

- de heren van de Koperen Passer en de Wielingen
- lokale ondernemers uit Hulst
- de leden van VNO-NCW
- de leden van personeelsvereniging gemeente Terneuzen & Jong Terneuzen
- de dames van groep Zwinneblomme

Jako vertelt over de metaalafdeling

meekijken bij het snoep verpakken

uitleg over printplaten

Jaspert deelt over interieurbouw

welkom met koffie, thee en iets lekkers

fietsen assembleren

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

WIJ ZIJN DETHON

Onze mensen werken zowel binnen als buiten Dethon. In heel Zeeuws-Vlaanderen kom je ze tegen. Je herkent ze aan de bedrijfskleding en sinds dit jaar ook aan de kenmerkende witte auto's en bussen. Wij zijn Dethon en daar zijn we trots op.

dethon | mensenwerk is maatwerk.