



Deventer
Groenbedrijf

Jaarverslag
2012



*Het Deventer Groenbedrijf onderhoudt
het nieuw aangelegde Zandweteringpark
en verzorgt de dieren die bijdragen
aan het beheer.*

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Wat deed het Deventer Groenbedrijf in 2012?	4
Personeel en organisatie	5
Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu	7
Ondernemingsraad	8
Personele aangelegenheden in 2012	9
Vooruitblik: de Participatiewet	11

*Het Deventer Groenbedrijf heeft in 2012
12.484 bomen gesnoeid*

Voorwoord

In dit jaarverslag kijken we terug op 2012. Daarbij leggen we de nadruk op gerealiseerde projecten, uitgevoerde werkzaamheden en personele aangelegenheden. Zo willen we nog beter onder het voetlicht brengen waar het Deventer Groenbedrijf zich sterk voor maakt: het dagelijks onderhouden van de leefomgeving door een sociale, bedrijfsmatige onderneming.

Door dit jaarverslag heen vindt u de resultaten van onze dagelijkse werkzaamheden. We hebben afgelopen jaar bijvoorbeeld 12.484 bomen gesnoeid en 400 nieuwe bomen geplant. Naast het reguliere werk realiseerden we spraakmakende projecten: de aanleg van Zandweteringpark, de renovatie en aanleg van het Venenplantsoen en de renovatie groen in de Rivierenwijk.

Materialen en mensen staan centraal binnen het Deventer Groenbedrijf. In 2012 volgden 430 medewerkers een opleiding, training of cursus. De investeringen in het terugdringen van ziekteverzuim leverden succes op, het ziekteverzuim daalde

met 1,3%. Verder is het gelukt om de loonwaarde van alle medewerkers met een WSW-dienstverband vast te stellen. De personele jaarcyclus veranderde doordat het nu gekoppeld is aan de beloningsstructuur.

In 2012 zijn we officieel ISO14001 gecertificeerd en ondanks de economische crisis en druk op marges sloten we het jaar af met een klein positief resultaat van € 9.456,- ten opzichte van een begroting van € 800,-

In 2013 blijven we doen waar we goed in zijn: professioneel onderhoud van de leefomgeving én een sociale werkgever voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Deventer Groenbedrijf: duurzame zorg voor mens en natuur, gewoon én bijzonder.

Jan Jette Donker
Directeur



Wat deed het Deventer Groenbedrijf in 2012?

Reguliere werkzaamheden:

- Beplanting, gras en bomen (60%);
- Speelvoorzieningen en straatmeubilair, neerzetten verkeersborden, tijdelijke omleidingsroutes plaatsen bankjes en prullenbakken, leveren dranghekken (21%);
- Onderhouden begraafplaatsen - groen en paden (3%);
- Onderhouden sportvelden (8%);
- 1e lijnstoringen en papier voor parkeerautomaten en gemeentelijke gemalen (4%);
- Onderhoud zand - en fietspaden (4%).

Gemeente projecten

In 2012 had het Deventer Groenbedrijf opnieuw een belangrijke rol in diverse projecten voor de gemeente Deventer. Denk hierbij aan het aanleggen van nieuw groen (gras, planten, bomen), maar ook aan de aanpassing en verplaatsing van bestaand groen. In 2012 werkte Deventer Groenbedrijf aan projecten en Meerjaren Onderhoudsplannen (MJOP) bij:

- aanleg Zandweteringpark fase 2;
- herstructurering Keizerspark en omgeving;
- MJOP Tuindorp;
- aanleg/inrichting park Swormink zuid;
- aanleg/renovatie Venenplantsoen;
- diverse aanleg/renovatieprojecten in de Vijfhoek;
- aanleg speelplaats Swormink;
- diverse renovatieprojecten in de Rivierenwijk;
- voorbereiding voor komende projecten, zoals aanleg Bedrijvenpark A1, aanleg Lamme van Dieseplein en MJOP De Driehoek.

Andere opdrachtgevers

Naast de uitvoering van opdrachten voor de gemeente Deventer werkt het Deventer Groenbedrijf voor bedrijven, semi-overheden en particulieren. In 2012 verrichtten we voor hen, naast vaste onderhoudswerkzaamheden, aanleg- en renovatieprojecten:

- afronding aanleg Siemelinksweg;
- Zandweteringpark fase 1;
- bomen kappen en snoeien;
- renovatie groen rondom flats Rivierenwijk;
- wintersnoei en inboet;
- voorbereidingen voor de verdere renovatie van het groen rondom flats Rivierenwijk.



Personeel en organisatie

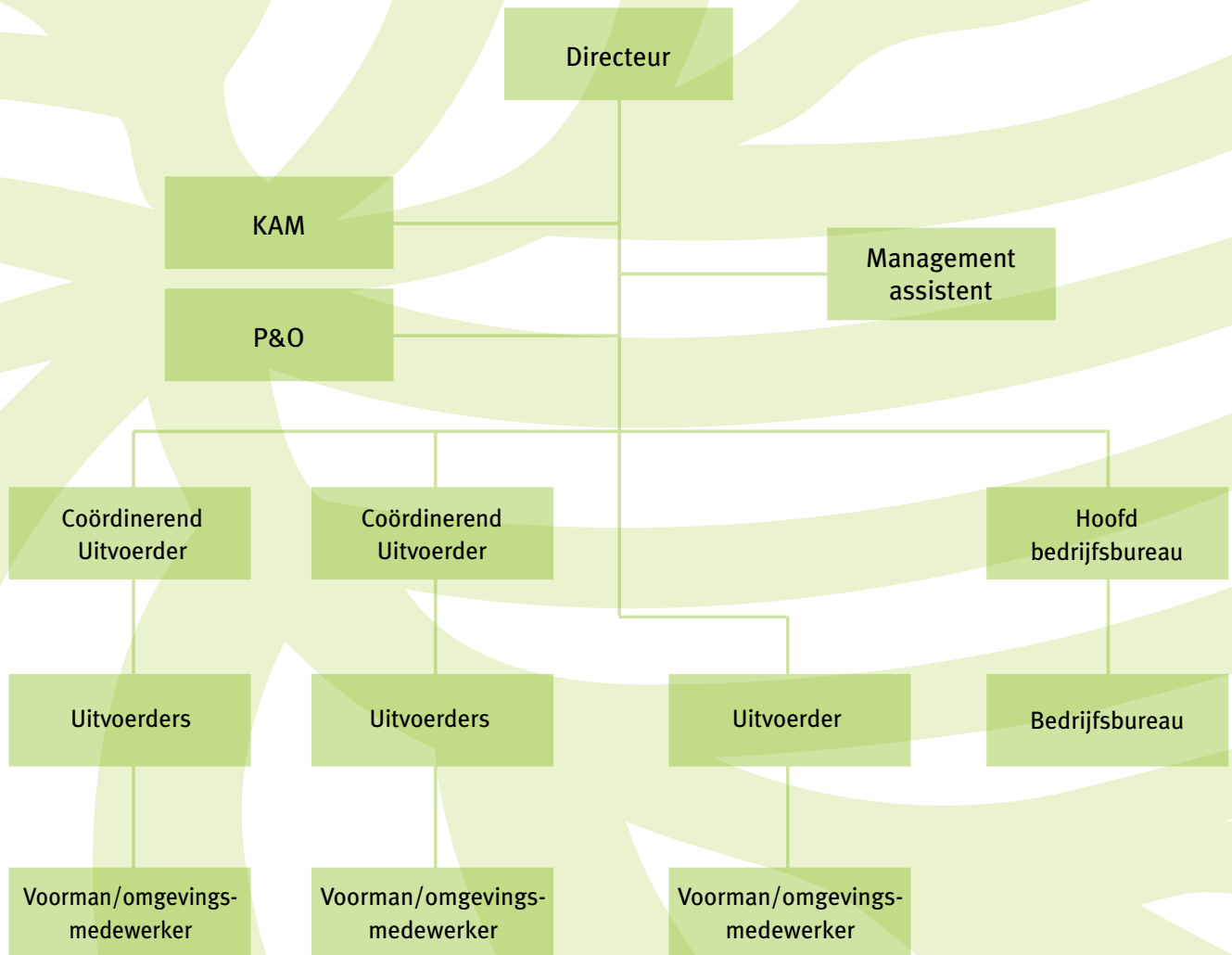
Uitgangspunten

- Het Deventer Groenbedrijf zoekt naar kansen en mogelijkheden voor verbetering en vernieuwing. We leren van gemaakte fouten en groeien mee met een omgeving die steeds verandert. Dit uitgangspunt willen we terugzien in de houding van onze medewerkers zodat zij bewust en zelfstandig met hun eigen werk, de organisatie en klanten omgaan.
- Het Deventer Groenbedrijf denkt in oplossingen. Het werk is pas klaar als alles is opgelost. Wij doen het precies zoals afgesproken, professioneel tegen de beste prijs. Samenwerking en vertrouwen zijn daarbij sleutelwoorden; met klanten en collega's.

- Het Deventer Groenbedrijf staat voor: vakmanschap, vertrouwen en loyaliteit. Centraal staat kwaliteit; voor de klant, de medewerker en de directe omgeving. De verbinding tussen deze drie partijen is cruciaal.

Organogram

De organisatie is hiërarchisch ingedeeld. De onderneming wordt aangestuurd door de directeur. Hij vormt samen met de coördinerend uitvoerders en het hoofd bedrijfsbureau het bedrijfsteam (BT). In januari is het team versterkt door het hoofd bedrijfsbureau.



*Het Deventer Groenbedrijf heeft in 2012
65 kilometer zandwegen onderhouden
(schaven en/of opnieuw in profiel zetten)*

Medewerkers

Bij het Deventer Groenbedrijf werken mensen met verschillende achtergronden, voor 60 % zijn dit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn medewerkers met een indicatie vanuit de Sociale Werkvoorziening en mensen die een re-integratietraject doorlopen en een tijdelijke leer-werkplek bij ons krijgen. Samen met de reguliere medewerkers leveren wij vakkundig en professioneel werk af.

Collectieve regelingen

Binnen het Deventer Groenbedrijf vallen medewerkers onder de werkingssfeer van een van de volgende cao's met de daarbij behorende pensioenregeling:

- cao WSW en Pensioenfonds Werk en (re)integratie;
- cao Gemeenten en ABP;
- cao B3 (voor medewerkers in dienst van Sallcon Werk talent die de cao van gemeente Deventer (ARD) volgen) en ABP;
- cao Hoveniers en beschikbare premiereregeling via regeling Dynamo bij Delta Lloyd.

Voor de medewerkers die onder de werkingssfeer van de Hoveniers cao vallen, komt een eigen salaristabel (2013).

In de huidige structuur zijn deze medewerkers in verschillende salaristabellen ingedeeld wat voor verwarring en onduidelijkheid zorgt.

Cijfers

Ontwikkeling personeelsbestand (in FTE)	2012	2011
Gedetacheerd SW	105,2	110,4
Gedetacheerd ambtenaren	45,3	47,7
Gedetacheerd B3-status	5,3	5,3
Hoveniers	23,6	21,5

Verloop SW	
Instroom SW	14
Uitstroom SW	13

Gemiddelde leeftijd	2012	2011
Gedetacheerd SW	49,89	50,1
Gedetacheerd ambtenaren	52,03	51,2
Gedetacheerd B3-status	53,95	53
Hoveniers	39,63	42,2

Verzuim ^{1,2}	2012	2011
Gedetacheerd SW	12,1	14,1
Gedetacheerd ambtenaren	7,0	7,6
Gedetacheerd B3-status	7,6	5,1
Hoveniers	4,0	4,9
Gehele organisatie	10,4	11,1

¹ We zien in 2012 met name een daling in het verzuim tot 42 dagen. Hierbij lijkt de hoeveelheid aandacht die het onderwerp krijgt zijn vruchten af te werpen. Daarnaast is er wel een stijging waarneembaar in het verzuim van 43 tot 365 dagen. Een dalende trend is ook te zien in het verzuim van 365 tot 730 dagen.

² Dit percentage is inclusief langdurige gevallen (langer dan 1 jaar), exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het verzuimpercentage is gemeten over de periode van 1 januari 2012 tot 1 januari 2013. Het doel voor 2012 was een totaal verzuim van 10,29%.

*Het Deventer Groenbedrijf heeft in 2012
14 nieuwe houten banken geplaatst
en 400 banken gerenoveerd*

Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu

Kwaliteit

Om de kwaliteit van de uitvoerende werkzaamheden te borgen zijn twaalf interne schouwronden en tien interne audits uitgevoerd. In het kader van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn hielden we per werkplek drie inspectieronden.

Tijdens de documentcontrole in december, uitgevoerd voor ISO 9001 en OHSAS 18001 zijn drie niet-kritieke en zeven opmerkingen geconstateerd. Voor de afhandeling van alle punten is een specifiek plan van aanpak opgesteld.

Arbeidsomstandigheden

Deventer Groenbedrijf besteedt veel aandacht aan veilig werken. We geven training, voorlichting en laten eigen ergocoaches op de werkvloer kijken om medewerkers bewust te maken van risico's bij bepaalde werkhoudingen.

In 2012 zijn elf (bijna)incidenten geregistreerd. Dit zijn er vijf minder dan in 2011. Er is geen directe verklaring te geven voor de vermindering. Het betrof gevallen uiteenlopend van een tak op het hoofd tot een verstapping met een verstuikte enkel als resultaat. Voor één incident gold meldingsplicht, uit de rapportage van SZW (voorheen de Arbeidsinspectie) bleek dat er geen verwijtbare tekortkomingen zijn geconstateerd met betrekking tot dit incident.

In 2012 hebben 81 medewerkers de competentietoets voor de Levensreddende Eerste Hulphandelingen (LEH) gehaald. Ook hebben 13 medewerkers het LEH certificaat gehaald. Naast deze groep hebben ook onze 7 BHV-ers de competentietoets met een positief resultaat afgesloten.

Milieu

Begin 2012 nam het Deventer Groenbedrijf vol trots het certificaat voor het milieumanagementsysteem (ISO 14001) in ontvangst. Hiermee komt het nog beter vast te staan dat de aandacht voor milieu en duurzaamheid binnen onze organisatie geborgd is. Wij geven hiermee vorm aan onze maatschappelijke betrokkenheid en aan de vraag vanuit de markt naar duurzaam ondernemen.

Ons milieumanagementsysteem kent duidelijke doelstellingen en moet ervoor zorgen dat onze 'carbon footprint' verder verlaagd wordt. De nadruk ligt op verlaging van de CO₂ uitstoot, duurzame inkoop en verder terugdringen van het energieverbruik. Het gaat om de volgende doelstellingen:

Machines:

- bij vervanging nieuwe machine 10% lagere CO₂ uitstoot;
- bij vervanging optie elektrisch;
- bij vervanging toetsing ergonomie.

Inkoop:

- per 01-01-2013 100% duurzame inkoop¹;
- crediteuren vanaf 2012 tevens beoordelen op duurzaamheid.

Afval:

- afvalstromen beoordelen op CO₂, doelstelling 2015 CO₂ neutraal;
- afval gescheiden afvoeren per 01-01-2013.

Facilair (gebouwen/onderkomen/schaftwagens beheer):

De volgende doelstellingen zijn vastgesteld voor het gebruik van energie:

- gebruik elektra, in 2012 gelijk aan 2011;
- gebruik gas, in 2012 5% lager dan in 2011;
- gebruik water, in 2012 10% lager dan in 2011.

Resultaten voor 2012:

- gebruik elektra: in 2012 1% afgenomen;
- gebruik gas: in 2012 8% afgenomen;
- gebruik water in 2012 met 2% afgenomen.

De doelstelling voor het verminderen van het watergebruik is niet gehaald. Enkele maatregelen die dit verbruik moeten verminderen konden pas na de zomer worden ingezet.

¹ Meer informatie via

<http://www.pianoo.nl/duurzaaminkopen/productgroep-groenvoorzieningen>

*Het Deventer Groenbedrijf heeft in 2012
1.600 speeltoestellen
onderhouden en geplaatst*

Ondernemingsraad

Samenstelling

Leo Vollenbroek	Voorzitter
Gerard Rademaker	Tweede voorzitter
Jannie Verhaaf	Secretariaat
Harry Willems	Arbozaken
Gerrit Rouw	Lid
Robert Kamp	Lid
Ria Labos	Ambtelijk secretaris

In het najaar van 2012 hebben Leo Vollenbroek en Harry Willems zich teruggetrokken. De overgebleven leden besloten, in overleg met de bestuurder, tot tussentijdse verkiezingen. Het besluit werd onder andere genomen omdat in 2014 de OR in zijn geheel aftreedt vanwege de reguliere verkiezingen. Voor de tussentijdse verkiezingen meldde zich 4 kandidaten. De verkiezingen zijn volgens planning gehouden in januari 2013.

Werkzaamheden

Na de zomer heeft de OR zich beziggehouden met de verlov- en ADV-regeling. Andere onderwerpen waar de OR bij betrokken was:

- beloningssysteem;
- bedrijfsreglement, huishoudelijk reglement;
- organisatie ontwikkeling;
- PJC voor een ieder.



Personele aangelegenheden in 2012

Ziekteverzuim

We hebben afgelopen jaar gewerkt aan het voorkomen van verzuim en het zo kort mogelijk houden van de verzuimperiode. Het afgelopen jaar daalde het ziekteverzuim met 1,3%.

Pilot bijeenkomsten verzuim

In het najaar namen medewerkers en leidinggevenden van twee afdelingen deel aan bijeenkomsten rond ziekteverzuim met als doel: bewustwording.

Onderwerpen:

- wat is verzuim;
- wat zijn de gevolgen van (frequent) verzuim voor de medewerker en zijn collega's;
- hoe kan je verzuim voorkomen.

De bijeenkomsten waren actief. Medewerkers droegen ideeën aan, bespraken voorbeelden en gingen in gesprek met collega's. De reacties waren positief. De pilot krijgt in 2013 vervolg voor de rest van de organisatie.

Afspraken rond ziekteverzuim zijn duidelijk en vastgelegd:

- de medewerker vraagt ziekteverlof aan bij zijn direct leidinggevende. De leidinggevende pakt direct de regie over het verzuimproces. Hij heeft zeer regelmatig contact met de medewerker en maakt concrete afspraken. De medewerker verdwijnt nooit uit beeld en er wordt actief gewerkt aan werkhervatting.
- Medewerkers die drie keer per jaar verzuimen, worden, naast het verplichte verzuimgesprek, besproken in het Sociaal Medisch Team (SMT). Daarin hebben P&O, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsverpleegkundige en de direct leidinggevende zitting. Het SMT bespreekt ook langdurige ziektegevallen.

Integriteit

De gemeente Deventer heeft in 2012 het gedragsprotocol integriteit opnieuw vastgesteld. Om die reden hebben alle ambtenaren werkzaam bij Deventer Groenbedrijf werksessies integriteit gevolgd. In deze sessies keken zij naar twee filmpjes

over integriteit. In de dilemmatraining werden de films besproken. Na deze sessies volgde in het najaar het afleggen van de ambtseed onder leiding van burgemeester Heidema. Medewerkers benoemden de sessies als 'open, direct, eerlijk'. In 2013 organiseren wij deze bijeenkomsten ook voor al onze andere medewerkers.

Personele jaarcyclus (PJC)

Tot 2012 bespraken we de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker met een SW dienstverband, jaarlijks tijdens het POP-gesprek. Voor andere medewerkers gold de Personele Jaarcyclus (PJC).

Het bedrijfsteam wilde een koppeling maken tussen beoordelen en belonen. Het POP-gesprek was daar niet geschikt voor, de PJC wel. Om die reden is besloten om het systeem van POP los te laten en vanaf 2013 voor alle medewerkers over te gaan op de PJC.

Vanaf 1 januari 2013 krijgen alle medewerkers drie gesprekken per jaar: een plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek. Afhankelijk van de score van het eindoordeel en de ruimte in de loonschaal wordt een extra periodiek toegekend. Wanneer het functioneren aantoonbaar boven de gestelde eisen uitgaat, ontvangt de medewerker een bonus.

Opleidingen

Medewerkers door laten groeien en ontwikkelen, dat is ons doel bij opleiden. Dat doen we door het op peil houden én verder ontwikkelen van kennis en competenties. Een medewerker met specifieke kennis en vaardigheden op het gebied van groenwerkzaamheden is breed inzetbaar, binnen en buiten het Deventer Groenbedrijf.

In 2012 heeft het Deventer Groenbedrijf flink geïnvesteerd in de ontwikkeling van medewerkers. In totaal werden 430 opleidingen succesvol afgerond:

- 2 of 3 jarige BBL opleidingen;
- vakinhoudelijke cursussen en herhalingsbijeenkomsten:

Het Deventer Groenbedrijf heeft in 2012
1.900 ton houtsnippers verwerkt

- voor het werken met de motorkettingzaag;
- voor het werken met de bosmaaier;
- veilig werken langs de weg;
- gladheidsbestrijding;
- maaimachinist;
- flora & fauna;
- snoeien hoogstamfruitbomen;
- veilige werkplek;
- digitalisering;
- chauffeurs;
- BHV of LEH (levensreddende eerste hulphandelingen).

Stagiairs

In 2012 liepen 11 personen stage bij het Deventer Groenbedrijf. Dat waren snuffelstages en langere stages waarbij zelfstandig aan projecten werd gewerkt.

Diversen

Jubilea

VOP (Vervroegd OuderdomsPensioen)	4 personen
FPU (Flexibel Pensioen en Uittreden)	1 persoon
Pensioen	4 personen
12,5 jarig jubileum	5 personen
25 jarig jubileum	4 personen
40 jarig jubileum	1 persoon

Overleden

In 2012 is 1 medewerker overleden.



Activiteitencommissie

Deze commissie krijgt jaarlijks een budget waarmee verschillende evenementen en attenties worden geregeld. In 2012 ging het om: Nieuwjaarsontbijt, paasbrood, bedrijfsbarbecue, bedrijfsuitje naar de Floriade in Venlo, attentie met Sinterklaas en het kerstpakket.

*Het Deventer Groenbedrijf heeft in 2012
1.378.970 m² gazon gemaaid en 50.000 m²
trapveldjes. Totaal 139 hectare*

Vooruitblik: de Participatiewet



Wie kan werken moet niet afhankelijk zijn van een uitkering, dat is het uitgangspunt van de Participatiewet. Mensen met een bijstandsuitkering, lichamelijke, psychische of verstandelijke beperkingen kunnen vaak moeilijk werk krijgen. De Participatiewet moet deze mensen vooruit helpen. In de wet worden de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een deel van de Wajong samengevoegd. Deze wet vertoont veel overeenkomsten met het voorstel Wet werken naar vermogen van het vorige kabinet. Het is wachten op de uitwerking en invoering van deze Participatiewet. De streefdatum voor inwerkingtreding is 1 januari 2015.

In de loop van 2013 wordt helder wat de gevolgen zijn voor het Deventer Groenbedrijf. Vooruitlopend op de invoering hebben alle gedetacheerde SW medewerkers bij het Deventer Groenbedrijf een assessment ondergaan om hun loonwaarde vast te stellen. Deze loonwaarde¹ vormt de basis waarop Deventer Groenbedrijf medewerkers gaat betalen. Vanuit subsidieregelingen wordt het salaris van medewerkers op het juiste niveau gebracht.

¹ Loonwaardemeting is bedoeld om systematisch in beeld te brengen welk deel van het (reguliere) loon in een specifieke functie verdiend kan worden door een medewerker met arbeidsbeperkingen.

De loonwaarde is gemeten met de Dariuz loonwaardemeting. De overheid heeft bepaald dat dit het systeem is waarmee Sallcon Werk talent deze metingen uit moet voeren.