



Deventer Groenbedrijf in vogelvlucht

Er werken 235 mensen van wie 90% in de buitenlucht, dat zijn ongeveer veertig ploegen. 80% van de medewerkers heeft afstand tot de arbeidsmarkt en de meesten hebben een SW-indicatie. Belangrijkste opdrachtgever is gemeente Deventer, daarnaast gemeenten Olst-Wijhe en Raalte en 150 particuliere bedrijven en semi-overheidsinstellingen.

80% van de medewerkers volgt jaarlijks minstens een opleiding. In 2012 waren dat 490 scholingstrajecten. Sinds de oprichting in 2007 is de omzet van onderhoudscontracten (en daarmee de kosten voor de gemeente) amper gestegen. Wel steeg de omzet op renovatie en aanlegprojecten. De totale omzet is sinds 2007 bijna 15% gestegen.

Wat deed DGB in 2012?

- 2.000 ton blad ruimen;
- 1.378.970 m² gazon maaien en 50.000 m² trapveldjes. Totaal 139 hectare;
- 400 bomen planten;
- 12.484 bomen snoeien en 169.483 m² hagen;
- 210 km fietspaden onderhouden en 65 km zandwegen;
- 14 nieuwe, houten banken plaatsen, 400 banken renoveren;
- 1.450 speeltoestellen plaatsen en onderhouden;
- 1.900 ton houtsnippers verwerken.

Jan Jette Donker:

‘Wij ondernemen heel erg maatschappelijk VERANTWOORD’

De tijd dat de plantsoendienst alleen het gras maaide en de parken schoffelde lijkt voor het Deventer Groenbedrijf een eeuwigheid geleden. ‘Dat schoffelen en maaien doen we nog steeds, en goed ook’. Directeur Jan Jette Donker kan zijn enthousiasme amper onderdrukken als hij over zijn bedrijf praat. ‘Tegenwoordig zitten we naast onze klant aan tafel en zoeken we samen naar de oplossing voor hun problemen. Wij zijn geen aannemer meer maar partner voor de leefomgeving’.

Tekst JESSICA HEGGERS | Beeld LISELOTTE KOLTHOF

Het Deventer Groenbedrijf (DGB) ontstond in 2007 als samenvoeging van de groendienst van de gemeente Deventer en Sallcon. Het nieuwe bedrijf moest beter zijn voor de stad, de mensen en de portemonnee. Donker werkt vanaf het begin als directeur en hij zag zijn rol veranderen. ‘Ik stond niet iedere ochtend op de zeepkist om te vertellen wat we gingen doen maar in het begin nam ik driekwart van de besluiten. Dat is echt anders geworden. De verantwoordelijkheid ligt nu laag in de organisatie en de meeste besluiten nemen ploegen zelf. Dat geeft mij de ruimte om meer visionair te worden. Ik ben nu bezig om onze rol als partner verder uit te werken en die scherp bij iedereen in het bedrijf op het netvlies te krijgen.’

De stad

In 2011 werd Deventer verkozen tot de groenste stad van Europa. Bij de beoordeling speelden drie factoren een rol: het beleid, hoe schrijf je dat op en hoe voer je het uit. Het winnen van de prijs heeft volgens Donker alles te maken met de huidige organisatie. ‘Voorheen had je zeven wijkploegen die allemaal anders werkten. Nu is er een manier van werken en dat zorgt voor samenhang in de hele keten. We bekijken de stad als geheel samen met onze opdrachtgever, de gemeente. Die monitort voortdurend en komt steeds tot de conclusie dat we doen wat we afspreken. Daardoor is er veel vertrouwen.’ Bij DGB merken ze dagelijks dat inwoners van Deventer zeer betrokken zijn bij hun openbare ruimte. ‘Het zal je

verbazen hoeveel telefoontjes wij op een dag krijgen. Bijvoorbeeld of het wel nodig is om twintig keer per jaar te maaien of waarom we na het schoffelen niet altijd direct opruimen. Wij weten precies waarom we het zo doen maar dat leggen we nog niet genoeg uit aan onze eindgebruikers: de inwoners van de stad. Daar gaan we de komende tijd aan werken, veel meer vertellen wat we doen en waarom we het op die manier doen.’

De mensen

Is het DGB ergens aan het werk, dan staan er altijd wel een of twee mensen op hun schoffel te leunen en voor zich uit te staren. Donker herkent het beeld. ‘Buitenwerk is fysiek zwaar en 70% van onze medewerkers heeft afstand tot

‘Met ons voldoen bedrijven aan de eisen van Social Return on Investment’

de arbeidsmarkt. Hun gebruiksaanwijzing is misschien wat dikker en daarbij past dat ze wat vaker op de schoffel leunen. Daardoor zijn wij geen gewoon groenbedrijf. Een van onze belangrijkste doelstellingen is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden en dat doen we ook. Bij ons hoort iedereen bij een ploeg, niemand werkt alleen. We investeren veel in begeleiding en opleiding, niet af en toe maar structureel, ieder jaar. Daar krijgen we subsidie voor. De kwaliteit van ons werk leidt daar nooit onder. We leveren de klus altijd af voor het afgesproken bedrag zonder meerwerk, ongeacht de tijd en de mensen die we investeren. Sommige bedrijven gaan juist met ons in zee omdat ze daardoor voldoen aan de eisen van Social Return on Investment (SROI). Wij leveren dan in een groter project goed groenwerk en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.’

De samenvoeging bleek nog meer voordelen op te leveren. ‘Ambtenaren en SW-ers werken nu samen in ploegen. Je ziet dat mensen daardoor uit hun schulp kruipen, meer contacten krijgen en veel breder inzetbaar worden. De maaimachinist doet nu ook het onderhoud van de speeltoestellen. Dat gaat prima maar het moet wel goed begeleid worden.’

De portemonnee

Sinds de samenvoeging wordt het totale onderhoud van de leefomgeving in Deventer vanuit een organisatie aangestuurd en dat scheelt in de kosten. Donker: ‘De recessie houdt ons scherp, ieder dubbeletje wordt vier keer omgekeerd voordat we het uitgeven.



Het basiscontract met de gemeente is amper duurder geworden, we doen ons werk in Deventer voor bijna hetzelfde bedrag als zes jaar geleden.’ Ondanks een strakke en efficiënte bedrijfsvoering is Donker niet uit op het behalen van

maximaal financieel resultaat. Als wij winst maken hebben we te weinig geïnvesteerd om mensen aan het werk te krijgen. Ons resultaat zetten wij om in extra groenwerk of arbeidsplaatsen. Het moet onder aan de streep kloppen. 