



**Sociaal Jaarverslag 2010
Plegt-Vos Bouwgroep B.V.**

INHOUDSOPGAVE SOCIAAL JAARVERSLAG 2010

Inleiding	Pag. 2
Organisatieschema	Pag. 3
1. Organisatie	
Strategie: profiel, visie en concepten	Pag. 4
Compliance beleid	Pag. 5
Personeelsbeleid	Pag. 5
2. Personeel	
Ontwikkeling van het aantal medewerkers	Pag. 6
Aantal mannen / vrouwen	Pag. 6
Leeftijdsopbouw	Pag. 6
Deeltijdwerk	Pag. 6
Jubilea	Pag. 6
Verloopcijfers	Pag. 7
3. Loopbaanontwikkeling	
Opleidingsniveau	Pag. 8
Opleiden	Pag. 8
Opleidingstraject Voorman en (Assistent) Uitvoerder	Pag. 9
Talentenprogramma en Jongerenprogramma	Pag. 9
Trainees	Pag. 10
Competentiemanagement	Pag. 11
4. Arbeidsvoorwaarden	
Inleiding	Pag. 12
CAO's	Pag. 12
Bedrijfsreglementen	Pag. 12
Individuele arbeidsovereenkomst	Pag. 12
Levensloop en Personeelsarrangement	Pag. 12
5. Ziekteverzuim	
Ontwikkeling verzuim en ongevallen	Pag. 13
Veiligheid	Pag. 13
Instroom WIA	Pag. 14
Gezondheidsmanagement	Pag. 14
6. Ondernemingsraad	
Ondernemingsraad (OR)	Pag. 15
Verkiezingen	Pag. 16
Adressen en personalia	Pag. 17

INLEIDING

Hierbij ontvangt u het Sociaal Jaarverslag van Plegt-Vos Bouwgroep B.V. over 2010. In dit verslag geven wij feiten, cijfers en ontwikkelingen binnen ons bedrijf op personeels- en sociaal gebied weer. De cijfers zijn inclusief Vos Groep Holding. De financiële prestaties van Plegt-Vos Bouwgroep zijn opgenomen op onze website www.plegt-vos.nl.

Natuurlijk zijn wij ook getroffen door de economische crisis, waardoor de omzet en resultaat lager uitgekomen zijn dan over 2009. Voor 2011 verwachten we een licht omzetstijging en een licht positief resultaat. De directie wil haar waardering uitspreken voor de inzet van alle medewerkers. Het ziekteverzuim 2010 is licht gedaald ten opzichte van 2009. In 2010 kwam het ziekteverzuim uit op 4,16%, hetgeen onder het landelijk gemiddelde ligt. Tevens stond 2010 in het teken van de training 'Vijf praktische principes' voor alle bouw cao medewerkers. In deze training lag de nadruk op de ontwikkeling van de gewenste cultuur en de kernwaarde klantgerichtheid zodat de harde bedrijfsdoelstellingen nu en naar de toekomst toe duurzaam worden behaald.

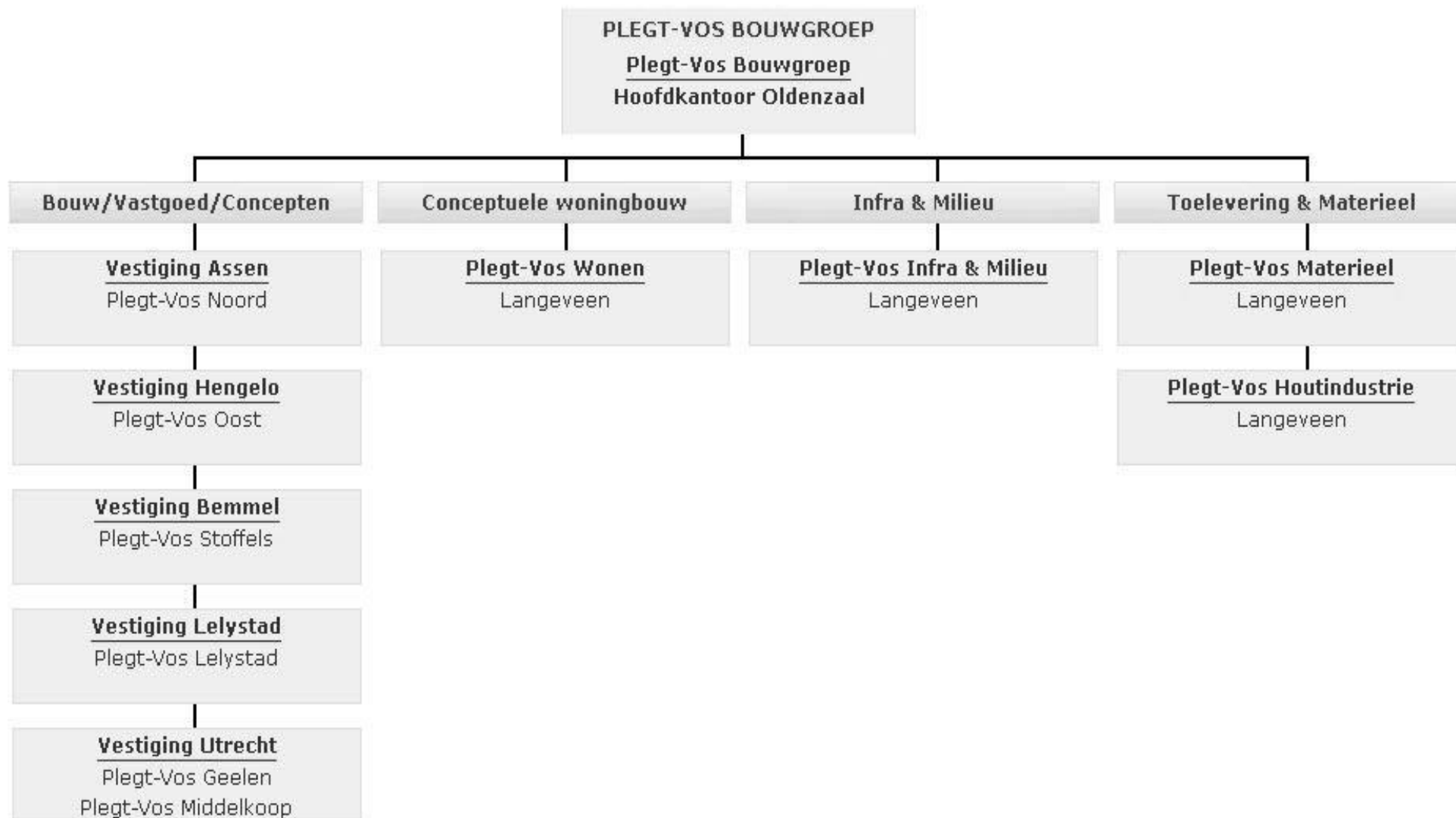
Het personeelsbeleid van Plegt-Vos Bouwgroep is en blijft erop gericht om talentvolle medewerkers, zowel UTA als Bouw, door te laten stromen in onze organisatie. Natuurlijk zullen ook bijvoorbeeld nieuwe managers instromen, maar wij willen onze eigen medewerkers eerst een kans geven.

Wij hopen dat u dit verslag met plezier zult lezen en zijn graag bereid om eventuele vragen naar aanleiding van het Sociaal Jaarverslag te beantwoorden.

Theo Opdam
Algemeen Directeur

Jan Sniijders
Financieel Directeur

Oldenzaal, maart 2011



HOOFDSTUK 1 ORGANISATIE

Strategie: profiel, visie en concepten

Geschiedenis

Plegt-Vos kent een lange geschiedenis die meer dan honderd jaar terug gaat. De onderneming is in 1903 opgericht als Vos Groep B.V. te Oldenzaal. Plegt-Vos Bouwgroep is in 1991 ontstaan uit de fusie van Vos Bouw uit Oldenzaal en Bouwbedrijf Plegt uit Langeveen.

Activiteiten en diensten

Plegt-Vos is sterk door combinatie. Dat blijkt uit het feit dat we breed actief zijn in de bouw. Onze belangrijkste activiteiten zijn Vastgoedontwikkeling, Burgerlijke & Utiliteitsbouw, Beheer & Onderhoud, Infra & Milieu en Woningbouw. Door ons brede pallet aan diensten zijn we in staat de gehele huisvestingscyclus te verzorgen. Wij adviseren, ontwikkelen, realiseren en beheren voor onze klanten.

Klantenkring

Tot onze klanten behoren woningbouwcorporaties, ontwikkelaars, beleggers, overheden, zorginstellingen en bedrijven in Nederland.

Omvang

Op dit moment hebben wij circa 550 medewerkers in dienst en ligt de omzet rond de € 180 mln. De hoofdvestiging is in Oldenzaal en wij hebben vestigingen in Assen, Bemmeloord, Hengelo, Langeveen, Lelystad en Utrecht. Qua omvang behoort Plegt-Vos Bouwgroep tot de top twintig van de Nederlandse bouwsector.

Visie

Plegt-Vos heeft al jaren een heldere visie:

“Wij geven vorm aan uw woon-, werk-, en leefplezier”.

Voor onze klanten, medewerkers en omgeving betekent onze visie het volgende:

voor onze klanten

- Dienstverlenend denken en handelen
- Samenwerken voor de beste resultaten
- Integer, transparant en betrouwbaar handelen

voor onze medewerkers

- Het bieden van een veilige werkomgeving
- Het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden
- Goed werkgeverschap

voor onze omgeving

- Verantwoordelijk voelen en ernaar handelen
- Het bieden van maatschappelijke meerwaarde
- Kiezen voor een juiste balans tussen mens, milieu en winst

Concepten

Onze visie komt tot uiting in onze klantgerichte en innovatieve concepten waarin onze diensten en activiteiten samenkomen. Zij vormen de basis van ons onderscheidend vermogen.

- Huisvanu: een vernieuwende kijk op conceptuele woningbouw waarin we de eindgebruiker centraal stellen.

- MindBuilding: een innovatieve en zeer duurzame wijze van bouwen (onderscheiden met de Dubo Award 2010)
- EnergieUpgrade: renoveren nieuwe stijl met extra aandacht voor bewoners, duurzaamheid en ontzorging van de klant.
- Modulaire Bouw: een snelle en flexibele bouwwijze met vele toepassingsmogelijkheden waaronder studenten-, jongeren en zorghuisvesting

Compliance beleid

Enkele jaren geleden heeft Vos Groep een bedrijfscode ingevoerd en zich aangemeld bij de SBIB (Stichting Bedrijfs Integriteit Bouw). Integriteit en betrouwbaarheid moeten echter niet alleen op papier uitgedragen worden, maar medewerkers en directieleden dienen hier ook daadwerkelijk naar te handelen. Om die reden is de bestaande bedrijfscode uitgebreid met een gedragscode. Deze gedragscode is uitgebreid gecommuniceerd aan het personeel. Ook is er een controlesysteem ingevoerd en er is een sanctiebeleid van toepassing in het geval dat een medewerker zich niet houdt aan de gedrags- en bedrijfscode.

Personeelsbeleid

Personeel is het belangrijkste kapitaal dat niet op de balans staat. Plegt-Vos Bouwgroep heeft altijd al veel belang gehecht aan goed personeelsbeleid. Daarbij wordt vooral gestuurd op competenties en competentieontwikkeling van alle medewerkers. Zo wordt onder andere aandacht besteedt aan leerling Bouw CAO-ers, traject Voorman en (Assistent) Uitvoerder, jongerenprogramma's voor jong HBO- en WO-ers, traineeships en de talentenprogramma's. Maar juist ook na deze periode worden de medewerkers gevolgd en gestimuleerd om hun competenties optimaal te benutten met het doel hun carrièrekansen binnen Plegt-Vos Bouwgroep te kunnen bieden. In 2008 is bij Plegt-Vos Bouwgroep competentie management geïmplementeerd voor Bouw CAO-ers. In 2009 is de nieuwe competentiesystematiek voor UTA-medewerkers geïmplementeerd conform de kernwaarden klantgerichtheid, professionaliteit en management (voorbeeldgedrag). Plegt-Vos Bouwgroep besteedt veel tijd en geld aan opleidingen en coaching.

HOOFDSTUK 2 PERSONEEL

Ontwikkeling van het aantal medewerkers

Het totaal aantal medewerkers is in 2010 ten opzichte van 2009 gedaald van 654 naar 569 medewerkers. De omzet en de winst zijn ook gedaald in 2010 ten opzichte van 2009. Wanneer deze met elkaar wordt vergeleken kan worden geconcludeerd dat met minder medewerkers meer omzet is gerealiseerd.

	2008	2009	2010
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	638	654	569

Aantal mannen / vrouwen

Het aantal vrouwen is in 2010 ten opzichte van 2009 licht gedaald van 10,6% naar 10,2%. Het aantal mannen is licht gestegen van 89,4% naar 89,8%. De verdeling mannen en vrouwen is redelijk constant.

	Totaal 2008	Mannen 2008	Vrouwen 2008	Totaal 2009	Mannen 2009	Vrouwen 2009	Totaal 2010	Mannen 2010	Vrouwen 2010
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	638	571	67	654	585	69	569	511	58

Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw is in 2010 gezond. De categorieën tot en met 20 jaar en 21 tot en met 30 jaar en ouder dan 60 jaar zijn gedaald. De overige categorieën zijn licht gestegen. Plegt-Vos had in 2010 leerlingen via de samenwerkingsverbanden en minder eigen leerlingen, daardoor is de categorie tot en met 20 jaar gedaald. Daarnaast is een heel aantal medewerkers met (vroeg)pensioen gegaan waardoor de categorie ouder dan 60 jaar is gedaald.

in %	2008						2009						2010					
	t/m 20 jaar	21 t/m 30 jaar	31 t/m 40 jaar	41 t/m 50 jaar	51 t/m 60 jaar	> 60 jaar	t/m 20 jaar	21 t/m 30 jaar	31 t/m 40 jaar	41 t/m 50 jaar	51 t/m 60 jaar	> 60 jaar	t/m 20 jaar	21 t/m 30 jaar	31 t/m 40 jaar	41 t/m 50 jaar	51 t/m 60 jaar	> 60 jaar
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	3,0	23,1	25,9	25,7	21,2	1,1	0,9	18,7	28,1	25,7	24,5	2,1	0,4	14,7	30,7	27,2	25,1	1,9

Deeltijdwerk

Het aantal parttimers is in aantallen en in percentages gestegen t.o.v. 2008 en 2009.

	totaal	aantal part-	%	totaal	aantal part-	%	totaal	aantal part-	%
	bestand	timers 2008	2008	bestand	timers 2009	2009	bestand	timers 2010	2010
	2008			2009			2010		
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	638	58	9,1	654	71	10,9	569	78	13,7

Jubilea

Het jaar 2010 was een jaar waarin meer jubilea zijn gevierd ten opzichte van 2009. Met name het aantal 12,5 jarige en 40 jarige dienstjarenjubilea zijn gestegen. Voor het overige spreken de cijfers voor zich en lenen deze gegevens zich niet voor het trekken van conclusies.

	12,5 jaar	25 jaar	40 jaar	12,5 jaar	25 jaar	40 jaar	12,5 jaar	25 jaar	40 jaar
	2008	2008	2008	2009	2009	2009	2010	2010	2010
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	21	4	2	17	9	3	18	8	4

Verloopcijfers

Het verloop is in 2010 gestegen ten opzichte van 2009, van 21,41% naar 22,32%. De uitstroom heeft mede geresulteerd in de daling van het aantal personeelsleden.

In totaal zijn er 38 nieuwe medewerkers in dienst getreden.

De daling van het aantal personeelsleden komt helaas voort uit de economische situatie die met name de bouw en dus ook Plegt-Vos treft. In 2010 hebben wij een aantal personele maatregelen moeten treffen voor het behoud van de overige werkgelegenheid. Allereerst is de inleen van inleenkrachten stopgezet. Daarnaast is een heel aantal tijdelijke contracten niet verlengd en zijn medewerkers met (vroeg)pensioen gegaan. Helaas hebben wij ook met een aantal medewerkers het dienstverband moeten beëindigen om economische redenen.

	totaal pers.	verloop-	verloop-	totaal pers.	verloop-	verloop-	totaal pers.	verloop-	verloop-
	bestand	aantallen	%	bestand	aantallen	%	bestand	aantallen	%
	2008	2008	2008	2009	2009	2009	2010	2010	2010
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	638	87	13,64	654	140	21,41	569	127	22,32

HOOFDSTUK 3 LOOPBAANONTWIKKELING

Opleidingsniveau

Het aantal medewerkers dat LBO-niveau heeft is in 2010 licht gestegen (2010: 55,18% en 2009: 53,98%). Daarentegen is het MBO- en HBO- niveau licht gedaald (MBO niveau 2010: 22,5%, 2009: 24,2% en HBO-niveau 2010: 19,68% 2009: 19,3%). Het academisch niveau is gelijk gebleven (2010: 2,6 % 2009: 2,6%).

	Opleidingsniveau 2008				Opleidingsniveau 2009				Opleidingsniveau 2010			
	LBO	MBO	HBO	Academisch	LBO	MBO	HBO	Academisch	LBO	MBO	HBO	Academisch
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	372	141	108	17	353	158	126	17	314	128	112	15

Opleiden

Klanten stellen eisen aan de professionaliteit van ons bedrijf. Daarom stelt Plegt-Vos Bouwgroep hoge eisen aan de professionaliteit van haar medewerkers. Derhalve is er voortdurend aandacht voor de ontwikkeling van onze medewerkers waarin opleiden een middel is om deze gewenste ontwikkeling tot stand te brengen. Per werkmaatschappij zijn hiervoor budgetten beschikbaar gesteld.

Aangezien in een aantal gevallen de opleidingsvraag sterk gericht is op specifieke ontwikkelingen binnen ons bedrijf, is het niet altijd mogelijk om een algemene cursus van een externe opleidingsinstelling in te zetten. In die gevallen wordt ervoor gekozen om incompany trajecten te starten die door externe deskundigen, in samenwerking met eigen specialisten, worden verzorgd. Voordeel daarbij is dat deze opleidingen sterk toegesneden zijn op de eigen behoefte en dat de kennisuitwisseling binnen het bedrijf extra wordt gestimuleerd. Daardoor worden interne specialismen verder ontwikkeld en worden kennisdragers gecreëerd. Verderop in dit hoofdstuk vindt u enkele voorbeelden.

Diverse werkmaatschappijen binnen Plegt-Vos Bouwgroep werken als erkende leerbedrijven voor vaklieden in hun sector. Plegt-Vos Bouwgroep is landelijk nog altijd één van de zeer weinige leerbedrijven in de branche, die gerechtigd is de praktijkopleiding volledig zelfstandig vorm te geven. Plegt-Vos Bouwgroep kent in 2010 2 eigen leerlingen (zij treden in dienst van Plegt-Vos Bouwgroep) en 32 leerlingen via het samenwerkingsverband. De opleidingen vinden plaats onder auspiciën van Bouwradius (Bouw). Verder zijn er jaarlijks talloze incompany- en individuele opleidingen op het gebied van veiligheid (VCA en VOL-VCA) en bedrijfshulpverlening (BHV). Daarnaast vinden voor vaklieden specifieke opleidingen en trainingen plaats op hun vakgebied, zoals de opleidingen: houtskeletbouw, inmeten, enzovoort. Ook vinden er onder andere voor: Projectleiders, Projectmanagers, Managers Vastgoedontwikkeling, Werkvoorbereiders en Uitvoerders individuele en incompany opleidingen plaats, om de technische kennis, de kennis van het Primair Proces en de kennis en vaardigheden op het gebied van processturing te verhogen. Zo heeft o.a. een training timemanagement plaatsgevonden en is gestart met een verkooptraining die in 2011 verder wordt uitgerold.

Tot slot hebben alle bouw cao-ers een training gevolgd in 2010 die gebaseerd is op onze kernwaarden. Deze kernwaarden zijn vertaald naar vijf praktische principes:

1. Begin altijd met alles op tijd!
2. Doe alles in 1 keer goed!
3. Laat een probleem niet liggen voor een ander!
4. Behandel iedereen met respect!
5. Doe alles met een glimlach!

Opleidingstraject Voorman en (Assistent) Uitvoerder

Binnen Plegt-Vos Bouwgroep kennen wij ontwikkelingstrajecten voor Bouw CAO-ers naar Voorman, Assistent Uitvoerder en Uitvoerder. Deze trajecten zijn succesvol: in 2010 zijn 2 medewerkers gestart met het traject van Voorman naar Assistent Uitvoerder.

Op voordracht van de directe leidinggevende, en na goedkeuring van de directie, kan een medewerker starten met het ontwikkeltraject. De medewerker moet aan een aantal eisen voldoen, zoals bijvoorbeeld zelfstandig kunnen werken, voldoende vakkennis bezitten, initiatief tonen, gedreven zijn en in het bezit zijn van een BBL2 diploma (primair en voortgezet).

Om de stap naar Voorman te realiseren, moet een medewerker met succes de cursus begrippenkader B&U en de leermeestercurcus hebben afgerond. Daarnaast moet de medewerker de werkmodules met succes hebben afgerond. De medewerker wordt begeleid en beoordeeld door een Uitvoerder.

Vervolgens kan de stap van Voorman naar Assistent Uitvoerder worden gezet. Voorwaarde is dat de medewerker met succes de opleiding Uitvoerder B&U heeft afgerond, evenals de werkmodules.

Daaropvolgend kan het traject naar Uitvoerder worden opgepakt. Voorwaarde om Uitvoerder te kunnen worden is dat de werknemer de opleiding Allround Uitvoerder B&U en de werkmodules succesvol afrond.

De Uitvoerder voert samen met de Projectleider, waar de medewerker op dat moment werkzaam is, jaarlijks het voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek. HRM kan hierbij desgewenst aanwezig zijn. HRM zal de acties vanuit de gesprekken vastleggen en bewaken. Verder bewaakt HRM samen met de Projectleiders de voortgang van de individuele trajecten. Tevens zorgen zij er voor dat de medewerkers op projecten werkzaam zijn met onderling andere bouwmethoden. De voortgangsgesprekken worden jaarlijks in de maand juni gehouden en de beoordelingsgesprekken in de maand december. Twee keer per jaar komen de acties uit de beoordeling- en de voortgangsgesprekken ter sprake in de projectleidersvergadering.

Talentenprogramma en Jongerenprogramma

In het Talentenprogramma wordt gewerkt met een multidisciplinaire aanpak: de deelnemers komen uit verschillende disciplines, uit verschillende werkmaatschappijen en in alle onderdelen wordt zoveel mogelijk aandacht besteed aan de relatie met de integrale bedrijfsvoering. De deelnemers ervaren de gemengde samenstelling van deelnemersgroepen in dit trainings- en coachingsprogramma als zeer waardevol.

Per module worden zowel externe als interne inleiders aangetrokken en er zijn discussiemomenten met directieleden in het programma ingepast. De instroom voor het programma geschiedt op voordracht van de Directie en het Hoofd HRM. Daarnaast dient de instromer aan een aantal competenties te voldoen. In voorkomende gevallen wordt gebruik gemaakt van potentieelbeoordelingen in de vorm van assessments, waarvan de uitkomsten worden gebruikt voor gerichte vormgeving van ontwikkelingsplannen en leerdoelen.

De doelstellingen die voorafgaand aan de eerste start in 2002 zijn geformuleerd, blijven gehandhaafd. Deze zijn:

- Het ontwikkelen van breed inzetbare hoogopgeleide medewerkers met een breed competentieprofiel qua kennis en managementvaardigheden;
- Het ontwikkelen van binding tussen Plegt-Vos Bouwgroep en medewerker, waarbij de toekomstperspectieven en groeimogelijkheden van de medewerker binnen Plegt-Vos Bouwgroep duidelijk zijn;
- De interne netwerkopbouw van de deelnemers; en
- De versterking van de samenwerking binnen Plegt-Vos Bouwgroep.

Binnen Plegt-Vos Bouwgroep hebben ook in 2010 georganiseerde discussie- en studiebijeenkomsten met jonge HBO-ers en academici plaatsgevonden. Deze bijeenkomsten worden onder verantwoording van de Directie en Hoofd HRM door een aantal jongeren georganiseerd. Deze bijeenkomsten zijn erop gericht jongeren te betrekken bij de visie- en beleidsontwikkeling binnen Plegt-Vos Bouwgroep, en hen in een veilige, experimentele omgeving ervaring te laten opdoen in het bedrijfsmatig denken en handelen. De deelnemers worden voorgedragen door Directeur van de Vestiging en HR-Manager. Op basis van een selectie- en intakegesprek wordt door het Hoofd HRM van Plegt-Vos Bouwgroep bepaald of definitieve toelating tot deze bijeenkomsten kan plaatsvinden. Daarbij zijn vooral het ambitieniveau, leergierigheid, een positief kritische houding en het vermogen om daadwerkelijk inbreng te kunnen en willen hebben in de bijeenkomsten bepalend. Deze bijeenkomsten vormen de opstap naar eventuele deelname aan het hierboven genoemde talentenprogramma. Tevens wordt als voorwaarde gesteld dat de jongeren een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen en dit bespreken met hun coach.

In 2010 heeft dit concreet geleid tot ondersteuning door jongeren in een plan van aanpak per vestiging hoe faalkosten concreet kunnen worden gereduceerd.

Trainees

In 2010 waren er bij Plegt-Vos Bouwgroep twee Trainees werkzaam. Door middel van traineeships krijgen jonge hoger opgeleiden de kans om gevarieerde werkervaring op te doen binnen verschillende Plegt-Vos Bouwgroep bedrijven en/of afdelingen binnen de bedrijven. Het doel is om de werkwijze van de bedrijven en de collega's binnen de bedrijven te leren kennen, bij verschillende projecten betrokken te zijn en kennis te verwerven van de markten waarin Plegt-Vos Bouwgroep opereert. Begeleiding en coaching van de Trainees vindt plaats onder begeleiding van het Hoofd HRM.

Ten behoeve van de Trainees worden themadagen georganiseerd om inhoudelijke kennis te delen en de ontwikkeling van Trainees te bevorderen en te beoordelen. Op locatie worden de Trainees werkinhoudelijk begeleid door een functionaris van het betreffende bedrijf. Na afloop van het traineeship wordt de Trainee (bij gebleken geschiktheid) binnen één van de Plegt-Vos Bouwgroep bedrijven geplaatst, om zich daar de eerste jaren verder te ontwikkelen. De voortgang hierin wordt gevolgd in overleg tussen de Directie, de Werkmaatschappij- of Vestigingsdirecteur en Hoofd HRM. Binnen Plegt-Vos Bouwgroep is gekozen voor een systeem, waarbij de Trainee aan een vaste coach wordt gekoppeld, namelijk aan een Vestigingsdirecteur. Aan deze coaching zijn eisen gesteld. De vanuit genoemde contacten verkregen inzichten worden meegenomen in de binnen Plegt-Vos Bouwgroep aanwezige opvolgingsplanning.

Competentiemanagement

In het kader van de visie, missie en doelstellingen wordt de nadruk gelegd op de kernwaarden klantgerichtheid, professionaliteit en management (voorbeeldgedrag). In 2010 zijn wederom klassikale bijeenkomsten met leidinggevende georganiseerd als voorbereiding op de competentiegesprekken conform de nieuwe competentiesystematiek. Daarnaast hebben de UTA-medewerkers een brief ontvangen met toelichting op het gesprek en vragen ter voorbereiding op het competentiegesprek. Dit alles gericht op de kernwaarden.

Na de competentiegesprekken zijn de resultaten uit de gesprekken in kaart gebracht en geëvalueerd middels een kwalitatieve en kwantitatieve HR-Personeelsplanning. Uit deze evaluatie zullen in 2011 speerpunten worden benoemd.

Tot slot zijn in 2010 zijn de competentie management gesprekken voor Bouw cao-ers geëvalueerd en aangepast.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSVORWAARDEN

Inleiding

Voor de arbeidsvoorwaardelijke afspraken met medewerkers kent Plegt-Vos Bouwgroep drie belangrijke pijlers, te weten:

- de van toepassing zijnde Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO);
- het van toepassing zijnde bedrijfsreglement;
- de individuele arbeidsovereenkomst.

CAO's

Plegt-Vos Bouwgroep is actief in de bouwbranche en valt onder de verplichtstelling van de CAO. We kennen binnen Plegt-Vos Bouwgroep de volgende CAO: CAO voor de Bouwnijverheid.

Bedrijfsreglementen

Alle werkmaatschappijen hebben een bedrijfsreglement. In deze reglementen zijn specifieke zaken geregeld als aanvulling op de CAO. Voor Plegt-Vos Bouwgroep is deze gestandaardiseerd, hetgeen betekent dat er één personeelshandboek bestaat met alle van toepassing zijnde regelingen op Bouwgroepniveau. Het Handboek Personeel wordt jaarlijks gereviseerd en aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving.

Individuele arbeidsovereenkomst

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegeven welke CAO van toepassing is, wordt een verwijzing naar het van toepassing zijnde bedrijfsreglement gemaakt en worden de specifieke aanvullende individuele afspraken tussen bedrijf en medewerker vastgelegd. Ook hier wordt zoveel mogelijk gewerkt op basis van gestandaardiseerde documenten, die telkens aan de laatste stand van de arbeids- of fiscale wetgeving worden aangepast.

Levensloop en Personeelsarrangement

Per 1 januari 2006 is de Levensloopregeling van start gegaan. Met de Levensloopregeling worden werknemers van overheidswege in staat gesteld verlof op te nemen op een door henzelf gekozen moment, zij het dat dit te allen tijde dient te geschieden na vroegtijdig overleg met de werkgever. Circa 5% van de medewerkers van Plegt-Vos Bouwgroep maakt gebruik van de Levensloopregeling.

Daarnaast is Vos Groep in 2006 in samenwerking met een bank gestart met het Vos Groep Personeelsarrangement om medewerkers het voordeel van het collectief te kunnen geven. Medewerkers kunnen gebruik maken van de volgende voordelen:

- Verzekeringen: kortingen op verzekeringen;
- Levensloopregeling;
- Zorgverzekering; en
- Financieel advies.

HOOFDSTUK 5 ZIEKTEVERZUIM

Ontwikkeling verzuim en ongevallen

Het verzuimpercentage inclusief zwanger is in 2010 licht gestegen ten opzichte van 2009 en bedroeg gemiddeld, inclusief Vos Groep Holding, 4,60%.

Het verzuimpercentage exclusief zwangeren is in 2010 licht gedaald ten opzichte van 2009. In 2009 was dit 4,20% in 2010 is dit 4,16%.

Het verzuimcijfer was voor vijf achtereenvolgende jaar laag en 2009 laat voor het eerst een stijging zien. De stijging wordt o.a. veroorzaakt door kortverzuim (o.a. griep en Mexicaanse Griep) en een aantal langdurige zieken.

Verzuim wordt zoveel mogelijk binnen onze eigen organisatie opgepakt. HRM treedt hierin op als casemanager in plaats van een externe partij. Daarnaast is enkele jaren geleden preventief gezondheidsmanagement opgestart. Doel is om het verzuim in 2011 op een lager peil te krijgen. Daartoe wordt blijvend verzuimmanagement door HRM opgepakt en wordt preventief gezondheidsmanagement verder uitgebreid. Daarnaast wordt vanaf 2011 verzuim exclusief zwangerschapverlof gerapporteerd.

	verzuim-	verzuim-	Verzuim
	percentage	percentage	Percentage
	2008	2009	2010
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	3,93	4,50	4,60

Veiligheid

Het aantal ongevallen met verzuim is gelukkig verder licht gedaald van 16 naar 15.

Het aantal verzuimdagen ten gevolge van ongevallen is in 2010 duidelijk gedaald ten opzichte van 2009 van 540 dagen naar 393 dagen. Maatregelen om dit nog verder te verlagen worden getroffen.

Naast het feit dat individuele ongevallen worden gerapporteerd en geanalyseerd, wordt jaarlijks binnen Plegt-Vos Bouwgroep een totale ongevallenanalyse gemaakt op groepsniveau (analyse van o.a. trends en basisoorzaken), teneinde pro-actief maatregelen te kunnen nemen om het ontstaan van ongevallen beter te kunnen aanpakken / voorkomen.

Kortom meer preventie! Dit heeft in 2010 geleid tot een verdere lichte daling van het aantal ongevallen met verzuim!

	Aantal ongevallen met verzuim 2008	Aantal verzuimdagen t.g.v. ongevallen 2008	Aantallen ongevallen met verzuim 2009	Aantal verzuimdagen t.g.v. ongevallen 2009	Aantal ongevallen met verzuim 2010	Aantal verzuimdagen t.g.v. ongevallen 2010
Plegt-Vos Bouwgroep inclusief Vos Groep (holding)	27	510	16	540	15	393

Veiligheid is binnen Plegt-Vos een vanzelfsprekend onderdeel van onze bedrijfsvoering.

De Arbeidsinspectie eist met de Arbowet dat gewerkt wordt in een veilige werkomgeving onder veilige arbeidsomstandigheden. Plegt-Vos onderschrijft dit volledig.

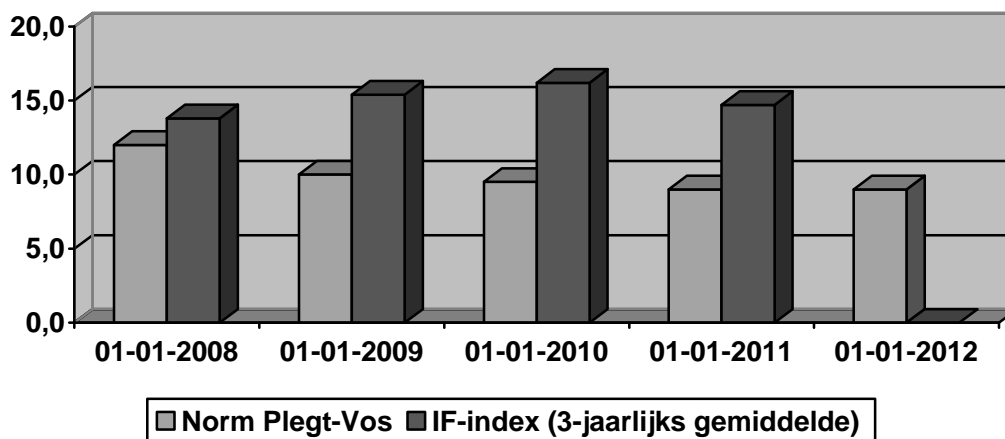
Om dit te benadrukken is als motto vastgesteld binnen Plegt-Vos "**Werk veilig of werk niet!**"

Ten einde veiligheid en zorg voor goede arbeidsomstandigheden beter te kunnen borgen binnen het bedrijf is de organisatie inmiddels zowel VCA alsook OHSAS gecertificeerd.

De organisatie streeft hierbij naar continue verbetering op het gebied van veiligheid en arbeidsomstandigheden. Om met name veiligheid meetbaar te maken, is vanaf 2008 begonnen met het actiever sturen op de zogenaamde ongevallenfrequentie-index (IF) die reeds gemeten wordt in het kader van VCA.

De organisatie stelt hierbij jaarlijks, na uitgebreide ongevallenanalyse, de vereiste norm

bedrijfsbreed vast. De IF-norm per 01-01-2011 is door de organisatie vastgesteld op 9,0 en per 01-01-2012 ongewijzigd op 9,0. Het wel of niet halen van deze norm wordt elke vier weken binnen de werkmaatschappijen bewaakt. Onderstaande grafiek laat zien dat wij (Bouwgroepbreed gezien) nog niet op de vereiste norm zitten. Voor 2011 is dan ook wederom een aantal acties in gang gezet welke moet leiden tot een structureel lager aantal ongevallen. Een van deze acties is de invoering van de LMRA (Laatste Minuut Risico Analyse) waarbij werknemers zelf, voorafgaand aan hun werkzaamheden, nagaan in welke mate is voldaan aan alle voorwaarden om veilig te kunnen werken. Hierbij worden wij professioneel ondersteund door veiligheidskundigen van Aboma Keboma.



Stand Ongevallenfrequentie-index

Instream WIA

In het verslagjaar 2010 zijn drie medewerkers ingestroomd in WIA.

In het verslagjaar 2009 waren dit er twee (in het Sociaal Jaarverslag 2009 stond vermeld dat er geen WIA instroom was dat jaar, dit was helaas onjuist). Het beleid van Plegt-Vos Bouwgroep is primair gericht om zieke medewerkers in hun eigen werk, of in een andere functie te laten re-integreren.

Gezondheidsmanagement

In de afgelopen jaren zijn in toenemende mate binnen Plegt-Vos Bouwgroep pilots opgezet en uitgevoerd met activiteiten die gericht zijn op het in beeld krijgen van de fitheid van medewerkers en daarmee van de fitheid van de organisatie als geheel (pilot bij Plegt-Vos Noord en Plegt-Vos Joustra). Naast het reguliere PMO (Periodiek Medisch Onderzoek, voorheen PAGO genoemd), wordt via een door werknemers in te vullen vragenlijst een beeld gekregen van de zelf-ervaren fitheid van medewerkers. Via dit onderzoek wordt aanvullende informatie verkregen over de gezondheid en gezondheidsrisico's van medewerkers. Daardoor kan vaak al zonder dat een medische indicatie voorhanden is in een vroegtijdig stadium actie worden genomen ter voorkoming van uitval wegens ziekte. In 2006 en 2007 is dit onderzoek in pilot-vorm uitgevoerd binnen Plegt-Vos Stoffels te Bemmelen in samenwerking met Arbo-Unie. De ervaringen zijn positief. In 2008 / 2009 heeft een verdere uitbreiding plaatsgevonden naar Plegt-Vos Oost te Oldenzaal. Dit is in 2010 verder voortgezet voor alle werkmaatschappijen in Langeveen.

HOOFDSTUK 6 ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad (OR)

Vanaf oktober 1992 heeft Plegt-Vos Bouwgroep B.V. een ondernemingsraad (OR). De OR bestaat uit dertien vertegenwoordigers, elke werkmaatschappij is vertegenwoordigd. De ondernemingsraad behartigt tweezijdig (werkgever / medewerker) de belangen van alle medewerkers, zowel op het materiële als immateriële vlak. De bevoegdheden van de OR zijn in de Wet en het OR-regelement vastgelegd. De taak van de OR ligt niet op het vlak van individuele belangenbehartiging.

Een OR-lid is verantwoordelijk voor de communicatie met zijn eigen achterban. Naast het vormen van een aanspreekpunt voor de personeelsleden, zal het OR-lid de tijdens de OR- en OV-vergaderingen (= overlegvergaderingen met Algemeen Directeur en het Hoofd HRM) besproken punten ook actief met de achterban bespreken. Binnen de OR is een commissie personeelsbeleid vormgegeven, bestaande uit een kleine vertegenwoordiging van de OR, die periodiek overleg voert met het Hoofd HRM.

Bij verkiezingen kan ieder personeelslid (behalve de Directie) zich beschikbaar stellen voor de OR. OR-leden worden bij meerderheid van stemmen gekozen, volgens een vooraf opgesteld reglement. De Ondernemingsraad bestaat in 2010 uit de volgende kiesgroepen :

Organisatie	aantal zetels	naam OR- lid
Plegt-Vos Wonen B.V.	:2 zetels	Simon de Rooy Gerard Koopman
Plegt-Vos Stoffels B.V.	:2 zetels	Martin Veerman Peter Klomp
Plegt-Vos Houtindustrie B.V. / Plegt-Vos Materieel B.V.	:1 zetel	Emiel Pegge
Plegt-Vos Infra & Milieu B.V. en Balderhaar B.V.	:1 zetel	Wouter Spaan
Plegt-Vos Oost B.V.	:2 zetels	Marieke Mentink Mark Gierveld
Plegt-Vos Noord B.V.	:1 zetel	Albert Dijkstra
Plegt-Vos Lelystad B.V.	:1 zetel	Fred van den Bos
Plegt-Vos Bouwgroep B.V.	:1 zetel	Berri de Jonge
Plegt-Vos Geelen B.V.	:2 zetels	Marius Schoonderbeek Gerard Brons
Totaal:	13 zetels	

Verkiezbaar per zetel zijn zowel bouw-(plaats)personeel alsook UTA-personeel. Om voor een plaats in de ondernemingsraad in aanmerking te komen moet een medewerker minstens 1 jaar bij een van de werkmaatschappijen van Plegt-Vos Bouwgroep B.V. in dienst zijn. Kiesgerechtigden zijn alle personeelsleden die minimaal 6 maanden bij één van de werkmaatschappijen in dienst zijn. Voor inlichtingen over de ondernemingsraad kunt u terecht bij de secretaris van de ondernemingsraad. Uit de OR-leden kiest de OR zelf voor bepaalde tijd een voorzitter, een vice-voorzitter en een secretaris.

De OR vergadert minimaal vier keer per jaar met de directie (OV-vergadering) en minimaal vier keer per jaar als OR (OR-vergaderingen), evenzo vele malen als dat de vergadering noodzakelijk vindt. De OR bespreekt tenminste twee keer per jaar de algemene zaken zoals:

- Ø kwartaaloverzichten etc.;
- Ø financieel-economische positie;
- Ø orderportefeuille;
- Ø uitbreiding of inkrimping van de productie;
- Ø product- en dienstontwikkeling;
- Ø personeelsbeleid; en
- Ø het jaarverslag (1 x per jaar te bespreken);

Verkiezingen

Ieder twee jaar vindt een wisseling plaats in een deel van het ledenbestand van de OR. Hoewel een voltallige zittingsperiode vier jaar in beslag neemt is de keuze gemaakt de OR telkens gefaseerd te vervangen. Dit om ervoor te zorgen dat de aanwezige kennis en ervaring van de zittende leden overgebracht kan worden op de nieuwe leden.

Begin 2011 zullen verkiezingen plaatsvinden voor de wisseling van een deel van de OR. Bij deze verkiezingen worden alle medewerkers, met uitzondering van directieleden, in de gelegenheid gesteld zich verkiesbaar te stellen, waarbij voor medewerkers die geen lid van een vakbond zijn, geldt dat zij minstens tien handtekeningen van collega's dienen te verkrijgen. Voor medewerkers die lid zijn van een vakbond geldt deze regel niet. Indien er meer aanmeldingen zijn dan beschikbare zetels wordt vervolgens binnen de werkmaatschappij door de OR opnieuw een verkiezing georganiseerd tussen de kandidaten.

ADRESSEN EN PERSONALIA

PLEGT-VOS BOUWGROEP B.V.

R.T. (Theo) Opdam, Algemeen Directeur
G.J. (Jan) Sniijders, Financieel Directeur
R. (Rachel) van Raan-Boensma, Hoofd HRM
Lossersestraat 2, 7574 AE Oldenzaal
Postbus 203, 7570 AE Oldenzaal
Tel. 0541 588655, Fax 0541 588699

Vestiging Assen

F. (Fokke) Ophuis, Directeur
A. (Anthonia) Rinsma, HR-Manager

Plegt-Vos Noord B.V.

Amerikaweg 8-1, 9407 TK Assen
Postbus 25, 9400 AA Assen
Tel. 0592 377500, Fax 0592 377505

Vestiging Bemmell

J.L. (Jorrit) Talsma, Directeur
E.F. (Eric) Diergaarde, HR-Manager

Plegt-Vos Stoffels B.V.

Huigensstraat 2, 6691 EL Gendt
Postbus 10, 6680 AA Bemmell
Tel. 0481 428500, Fax 0481 428505

Vestiging Lelystad

B.P. van der Wal, Directeur
A. (Anthonia) Rinsma, HR-Manager

Plegt-Vos Lelystad B.V.

Staalstraat 1, 8211 AH Lelystad
Postbus 2225, 8203 AE Lelystad
Tel. 0320 234488, Fax 0320 246974

Vestiging Hengelo

M.J.M. (Martin) Weghorst, Directeur
H.H. (Miriam) Sülmann, HR-Manager

Plegt-Vos Oost B.V.

Burgerlijke & Utiliteitsbouw
Sherwoord Rangers 5, 7551 KW Hengelo
Postbus 825, 7550 AV Hengelo
Tel. 074 241555, Fax 074 2415550

Beheer & Onderhoud

Lübeckstraat 12, 7575 EE Oldenzaal
Tel. 0541 588787, Fax 0541 588778

Vestiging Utrecht

A.W.J. (Arno) van der Voort, Directeur
E.F. (Eric) Diergaarde, HR-Manager

Plegt-Vos Geelen B.V.

Wilhelminalaan 6, 3451 HJ Vleuten
Postbus 16, 3450 AA Vleuten
Tel. 030 6771744, Fax 030 6773589

Plegt-Vos Middelkoop B.V.

Steenovenweg 8, 3532 AE Utrecht
Tel. 030 2967994, Fax 030 2967869

Plegt-Vos Geelen Bouwservice B.V.

Steenovenweg 8, 3532 AE Utrecht
Tel. 030 2935030, Fax 030 2967869

Conceptuele Woningbouw

E. van Dijk, Directeur
D.J.M. (Daniëlle) An de Stegge, HR-Manager

Plegt-Vos Wonen B.V.

Hardenbergerweg 226, 7679 VJ Langeveen
Postbus 44, 7670 AA Vriezenveen
Tel. 0546 683123, Fax 0546 683111

Infra & Milieu

J. (Jan) Visscher, Directeur
D.J.M. (Daniëlle) An de Stegge, HR-Manager

Plegt-Vos Infra & Milieu B.V.

Hardenbergerweg 226, 7679 VJ Langeveen
Postbus 34, 7670 AA Vriezenveen
Tel. 0546 683222, Fax 0546 683233

Balderhaar B.V.

G.J.M. (Guus) Plegt, Directeur
M.H. (Mieke) Schippers, HR-Manager

Balderhaar B.V.

Verlengde Broekdijk 29a, 7694 TD Kloosterhaar
Postbus 47, 7670 AA Vriezenveen
Tel. 0523 241543, Fax 0523 241494
info@balderhaar.nl

Toelevering en Materieel

G.F.M. Oude Hendriksman, Bedrijfsleider Plegt-Vos Materieel B.V.
G.J.M. (Guus) Plegt, Directeur Plegt-Vos Houtindustrie B.V.
M.H. (Mieke) Schippers, HR-Manager



Plegt-Vos Materieel B.V.

Vasserdijk 73, 7679 VS Langeveen
Postbus 32, 7670 AA Vriezenveen
Tel. 0546 683283, Fax 0546 681435

Plegt-Vos Houtindustrie B.V.

Vasserdijk 75, 7679 VS Langeveen
Postbus 33, 7670 AA Vriezenveen
Tel. 0546 683183, Fax 0546 683188

E-mail: info@plegt-vos.nl, werkenbij@plegt-vos.nl

Website: www.plegt-vos.nl