

Ploegmakers Cultuurtechniek BV

Context analyse 2023

Klimaat

Missie/ Visie Ploegmakers	Evaluatie 2023	Eventueel extra te nemen maatregelen 2024	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan Klimaat	Binnen de mogelijkheden van Ploegmakers zoveel als mogelijk duurzaam omgaan met het klimaat.	Geen extra maatregelen	Meer inzet van elektrische wagens 2 in totaal voor 2023	Minder CO2 uitstoot door ons wagenpark	Hoeveelheid aangekochte elektrische wagens.
			Meer inzet elektrische machines en alle investeringen in wagen en machinepark op de CO2 uitstoot toetsen en dit meenemen in de aankoop.	2% CO2 reductie bedrijfs breed (niet alleen op projecten met verplichtingen)	CO2 uitstoot vastgelegd in de CO2 app

Milieu

Missie/ Visie Ploegmakers	Evaluatie 2023	Eventueel extra te nemen maatregelen 2024	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan Milieu	Binnen de mogelijkheden van Ploegmakers zoveel als mogelijk duurzaam omgaan met het Milieu.	Geen extra maatregelen.	Continu bewaken en maandelijks bespreken met projectleiding en voormannen.	Geen overtredingen van wet en regelgeving aangaande milieuaspecten.	Continu toetsen, bewaken en scherp zijn op deze milieuaspecten.
			Projectleiders afzonderlijk bevragen over investeringen op milieugebied. Dit 2 wekelijks in het MT overleg.	Alle werkzaamheden die het toelaten om met een accu machine aan te pakken dat dan ook doen en daarop te investeren. (voertuigen, machines enz. enz.)	Bij elke nieuwe aankoop van machine of voertuig toetsen of accu inzet mogelijk is. Dit moet ook bij de werknemers in het veld leven. Dus regelmatig input vragen.
			Beter en meer vermarkten van het product om zo nog meer milieu voordeel te kunnen halen.	Uitbreiden van de inzet van Miscanthus mulch bij bestaande en nieuwe opdrachtgevers.	Continu toetsen van projecten waar het product ingezet kan worden.

Biodiversiteit

Missie/ Visie Ploegmakers	Evaluatie 2023	Eventueel extra te nemen maatregelen 2024	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan Biodiversiteit	Binnen de mogelijkheden van Ploegmakers zoveel als mogelijk duurzaam omgaan met de Biodiversiteit.	Aan de slag met Kleurkeur. Certificeren in 2025	Opdrachtgevers op de hoogte brengen van de mogelijkheden om de biodiversiteit te bevorderen	Voldoende kennis binnen het bedrijf om de opdrachtgevers te adviseren (kleurkeur) en samenwerken met partners die veel kennis hebben (Brouwers)	Hoeveelheid kennis binnen Ploegmakers en de hoeveelheid aan adviesmomenten richting opdrachtgevers. Plannen van Aanpak hebben (Brouwers)

Circulariteit

Missie/ Visie Ploegmakers	Evaluatie 2023	Eventueel extra te nemen maatregelen 2024	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan Circulariteit	Binnen de mogelijkheden van Ploegmakers zoveel als mogelijk duurzaam omgaan met de circulariteit.	Geen extra maatregelen	Zoveel mogelijk inkopen van producten die circulaair zijn of kunnen worden. BV Gietranden	10% van de materialen die circulariteit toelaten inzetten	Hoeveelheid ingezet circulaair materiaal

Mens

Missie/ Visie Ploegmakers	Evaluatie 2023	Eventueel extra te nemen maatregelen 2024	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan Mens	Binnen de mogelijkheden van Ploegmakers zoveel als mogelijk duurzaam omgaan met de mens.	Geen extra maatregelen	Zie onderstaande punten	Zie onderstaande punten	Zie onderstaande punten

<p>Ploegmakers wil een bedrijf zijn wat snel in kan spelen op de markt en ontwikkelingen met medewerkers die kennis en kunde hebben om dit waar te kunnen maken. Tevens wil Ploegmakers dat de medewerkers zich houden aan wet en regelgeving en de daarvoor benodigde kennis hebben.</p> <p>Ploegmakers streeft ernaar om voldoende vakkennis in huis te hebben, halen en houden om de Ploegmakers werkzaamheden goed te kunnen blijven uitvoeren en daarbij ook nog te streven naar een gemiddelde leeftijd die lager ligt dan dat deze nu ligt. Dit om vergrijzing tegen te gaan. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt in de groensector is het een uitdaging om aan goed en geschoold personeel te komen.</p>	<p>Deels gelukt maar er blijven een paar heel lastige vacatures open staan(allround Hovenier, ETWers en machinisten</p>	<p>Wellicht kijken of er detachering mogelijk is en professionals opdracht geven om intensief en specifiek te zoeken en werven.W19</p>	<p>Uitvraag neerleggen bij 3 uitzendbureaus en zo regelmatig kandidaten op gesprek vragen.</p>	<p>Werving van minimaal 3 jonge personen met een groenopleiding niv. 2 of 3.</p>	<p>Personeelsbestand</p>
	<p>zie boven.</p>	<p>zie boven.</p>	<p>zie boven.</p>	<p>zie boven.</p>	<p>zie boven.</p>
	<p>Alle wintercursussen zijn weer opgestart en mensen hebben zich vanuit de functioneringsgesprekken massaal opgegeven voor nieuwe cursussen.</p>	<p>Nu het weer kan(corona technisch) een inhaalslag maken met vakgerichte cursussen.</p>	<p>Opleidings en kennisdelings- middagen voor de voormannen en projectverantwoordelijke en kennisdeling via Toolbox</p>	<p>Iedere werknemer heeft voldoende kennis van de taken en werkzaamheden die hij dag dagelijks uitvoert.</p>	<p>Opleidingsplan</p>
	<p>De voorlieden zijn duidelijk stoeiende met de nieuwe stijl van het voorliedenoverleg. Er is weinig animo om de kar te trekken en er wordt veel gekeken en gewezen naar elkaar.</p>	<p>Even afwachten hoe dit verder ontwikkeld en als het niet ontwikkeld gaan we terug naar de oude manier van vergaderen maar dan wel met een heel andere agenda.</p>	<p>Maandelijks overleg met de VM en PPV's waarin we de voortgang en de taken bespreken en bijsturen waar nodig.</p>	<p>Opgestelde lijst van verantwoordelijkheden in 2020 doorzetten bij VM en PPV</p>	<p>Verantwoordelijk- heden lijst</p>
	<p>Met het doorontwikkelen van Ruud en het aannemen van Bart(beide projectleiders) zijn we op de juiste weg.</p>	<p>Taken handhaven en toezien op voldoende begeleiding van de junioren.</p>	<p>Zie boven.</p>	<p>Zie boven.</p>	<p>Zie boven.</p>
<p>Er heeft veel druk op het bedrijfsbureau gestaan in 2022 maar in 2023 is de druk wat minder groot omdat er heel veel omzet vast staat en al binnen is.</p>	<p>Waarschijnlijk iets minder druk op het bedrijfsbureau.</p>	<p>De bezetting op het bedrijfsbureau is toereikend voor het werk dat er nu ligt. Bij drukpieken in de toekomst kan er bijgeschaalt worden. Risico blijft 1 persoon op bedrijfsbureau.</p>	<p>Continue toetsen hoe het gaat met de werkdruk en het risic van 1 persoon op het bedrijfsbureau.</p>	<p>Maandelijks toetsen en gesprekken met John(hoofd bedrijfsbureau)</p>	
<p>Werving loopt en maar de resultaten vallen heel erg tegen. Hopelijk komen er de komende winter mensen vrij bij andere aannemers.</p>	<p>Januari en februari gebruiken om te werven in de hoop dat er mensen zijn die in de winter niet kunnen blijven bij andere bedrijven.</p>	<p>Continue mogelijkheden zoeken om goed geschoold personeel binnen te krijgen.</p>	<p>Vinden van allround hoveniers, ETWers en machinisten</p>	<p>Hoeveelheid aangenomen mensen in deze disciplines en hoeveel van deze mensen we weten te binden aan Ploegmakers.</p>	
<p>Werkfitheid oudere medewerkers</p>	<p>De inzet en gevolgen van de vitaliteitsscan zijn duidelijk zichtbaar en het onder de aandacht brengen van dit item is goed ontvangen onder het personeel.</p>	<p>Doorpakken met de werkgroep.</p>	<p>Samen met onze arbdienst manieren zoeken om iedereen fit te houden</p>	<p>Iedereen deel te laten nemen aan het vervolg van de vitaliteitsscan.</p>	<p>Deelname aan het vervolgtraject van de vitaliteitsscan</p>
<p>Ziekteverzuim</p>	<p>de werkgroep is samengesteld uit de volle breedte van het personeel en heeft een paar goede doelen gesteld voor 2023 waar ze hard aan getrokken hebben.</p>	<p>Verder de werkgroep stimuleren de goede invloeden te blijven voortzetten.</p>	<p>Samen met onze arbdienst manieren zoeken om iedereen fit te houden maar ook de inzet van Thomas</p>	<p>Iedereen deel te laten nemen aan het vervolg van de vitaliteitsscan.</p>	<p>Deelname aan het vervolgtraject van de vitaliteitsscan</p>
<p>Invloeden hete (weers) omstandigheden</p>	<p>JUM uren zijn normaal enkel in Q1 en Q4 een item maar dit jaar zijn er in Q3 al aardig wat uren opgemaakt en waren we blij dat er wat stonden.</p>	<p>Sturing op de JUMuren blijft ontzettend belangrijk. Mensen met extreem veel JUM uren moeten goede afspraken mee gemaakt worden. Dit probleem blijft terugkomen bij een 5 tal mensen.</p>	<p>Continu bijhouden van de JUM uren lijsten en daarop sturen vooral in de winter</p>	<p>1 April JUM uren volledig op 0</p>	<p>JUM lijst per werknemer</p>
<p>Koude, regen omstandigheden</p>	<p>Prima verlopen.</p>	<p>Niets veranderen.</p>	<p>Continu bijhouden van de JUM uren lijsten en daarop sturen vooral in de winter</p>	<p>1 April JUM uren volledig op 0</p>	<p>JUM lijst per werknemer</p>