

Inhoud

Trots op elkaar	4
Duidelijk maatgevoel bij integriteit	8
Sterke groei orderportefeuille	12
Meer communicatie over oudedagvoorziening	16
Opvallende toename scholingsdagen	17
Lichte daling personeelsbestand	18
Stabiele leeftijdsopbouw	22
Aantal jubilarissen vrijwel gelijk	26
Stijging ziekteverzuim	27
Toename medewerkers kort dienstverband	28
Jongerenclub heeft toegevoegde waarde	32
Uitbreiding programma-aanbod personeelsontwikkeling	36
Stijging lonen en salarissen door krapte arbeidsmarkt	37
Gezond langer doorwerken	38
Sterke daling praktikanten	39
KAM op hoger niveau getild	42
Duurzame mobiliteit	44
Verslag van de Centrale Ondernemingsraad	48

THEMA:

Trots op elkaar

Het Sociaal Jaarverslag 2007 van Dura Vermeer staat geheel in het teken van trots. Of beter gezegd: trots op elkaar en elkaars vakmanschap. Vanuit negen verschillende invalshoeken komen telkens twee medewerkers van Dura Vermeer aan het woord. Ze kennen elkaar: van bedrijf, project of vergadering en praten over elkaar met respect voor elkaars kunnen, visie en achtergrond. Wat bewonderen ze zo aan elkaar en wat maakt de één zo fier op de ander? Het zijn hun verhalen die Dura Vermeer doen glimmen van trots.

Trots op elkaar

Het mag gezegd worden. Dura Vermeer is trots op haar medewerkers en de medewerkers zijn trots op Dura Vermeer en de projecten die zij realiseert. Trots is niet iets wat zo maar uit de lucht komt vallen, maar wat moet worden verdiend en waarvoor dag in dag uit moet worden gestreden. Een optelsom van individuele kwaliteiten die worden ingezet voor een gezamenlijk belang: de continuïteit van onze mooie onderneming. Medewerkers van Dura Vermeer werken aan deze missie. Hoorbaar en onhoorbaar maar altijd als vanzelfsprekend én zichtbaar in het project. Dat is trots.

Onderscheidende cultuur

We hebben heel veel om trots op te zijn. Trots die rust op stevig verankerde pijlers als onze historie, onze cultuur, onze uitdagende projecten, onze visie, onze lef en onze naam en faam. Om met historie te beginnen. Welke onderneming in bouw en infrastructuur kan bogen op een geschiedenis die teruggaat tot meer dan honderdvijftig jaar geleden. En welk ontwikkelend bouwbedrijf met een omvang als het onze kan zeggen dat het nog steeds in familiehanden is, wat heeft gezorgd voor een uniek samenspel van

en te ontwikkelen. Het zijn deze zaken die in onze visie tellen. Meer nog dan een beter salaris of een nog grotere auto van de zaak, maar wel met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden concurrerend moeten zijn en dus ook zijn bij Dura Vermeer. Terugkomend op de uitdagende omgeving kunnen we met trots vaststellen dat Dura Vermeer dat meer dan waar maakt met haar projecten en innovatieve concepten. Of het nu gaat om spectaculaire hoogbouw, meervoudig ruimtegebruik, snelle en betaalbare woningbouw, boortunnels in stedelijk gebied, bouwen op water, deelname aan nieuwe contractvormen als design and construct, publiek private samenwerking of duurzaamheidsproducten als warmte- en koude-opslag, ondergronds afvaltransportsysteem, asfalt op de rol, milieuvriendelijk asfalt, klimaatneutraal vastgoed of hybridewoningen.

'Welke bouwonderneming kan bogen op een geschiedenis die teruggaat tot meer dan 150 jaar geleden'

waarden, normen, tradities en symbolen. Het is dit unieke samenspel, deze onderscheidende cultuur, wat de medewerkers van Dura Vermeer aanspreekt en wat ook wordt bevestigd in de cijfers. Lange dienstverbanden en jaarlijks een continue stroom van jubilarissen met een 12,5-, 25- en zelfs een 40-jarig dienstverband vormen geen uitzondering.

Uitdagende omgeving

Het lang uithouden bij één bedrijf is naar onze mening alleen mogelijk wanneer het bedrijf een uitdagende omgeving biedt, een menselijke maat heeft en medewerkers de ruimte geeft zich te ontplooiën

Respect voor elkaar

Tegelijkertijd realiseren we ons dat Dura Vermeer ook een groep medewerkers kent voor wie het opereren in een professionele omgeving waar respect voor elkaars kennis en kunde en collegialiteit minstens even belangrijk zijn als 'het grootste', 'het mooiste' of 'meest uitdagende' project. Zij vinden het prettig om bij een groot en solide bedrijf te werken, maar wel één waar de menselijke maat is te vinden. Dura Vermeer biedt het beste van deze twee werelden en daar zijn we trots op. Feit is wel dat we medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen. Dat doen we met opleidingsprogramma's, trainingen, cursussen en, niet te vergeten, met onze eigen Dura Vermeer Jongerenclub.

Zuinig op onze mensen

Trots is een belangrijk bindend en niet te onderschatten cultuurelement voor Dura Vermeer. Zeker in een tijd waarin sprake is van een krappe arbeidsmarkt en medewerkers door andere bedrijven worden benaderd en uiteindelijk worden weggekocht. Ook wij hebben met deze problematiek te maken, maar ook wij constateren steeds vaker dat medewerkers die het toch elders proberen willen terugkeren naar onze onderneming. Daar zijn we trots op, omdat het heel veel zegt over de onderneming die we zijn en willen zijn. Het motiveert ons in ieder geval het 'groengele gevoel' zowel intern als extern standvastig en breed uit te dragen, want extra mensen zijn in deze drukke tijden hard nodig. Bovendien prikkelt het ons om extra zuinig te zijn op de medewerkers die reeds voor ons actief zijn. In die zin voelt het als grote pijn dat een bedrijfsongeval vorig jaar het leven kostte van een medewerkster. Onze huidige kern van medewerkers heeft bewezen dat we op hen kunnen bouwen en dat is nodig gezien de ambities en doelstellingen die we voor de toekomst hebben. ■

Raad van Bestuur

D. van Well, voorzitter

R.P.C. Dielwart

J. Dura

A. Vermeer

B.J. Wierenga



'Sjaak wil altijd graag vooruit'

Frank van der Heijden,
Assistent projectleider
Dura Vermeer Beton- en Waterbouw



'Ik bewonder Frank's optimisme'

Sjaak de Roode,
Hoofduitvoerder Dura Vermeer Bouw Haarlemmermeer





 Haarlem

Haarlem Raaks

méer binnenstad



www.haarlem-raaks.nl

 DURA	 VERMEER	Haarlem Raaks ca. 10.000 m ² gemeentelijke bebouwing 270 woningen ca. 4.000 m ² winkels & dienstverlening ca. 4.250 m ² kantoren 1.200 parkeerplaatsen	Architecten Oloof Swaenhouwer Kroonhagen Lötters Crispien Raaij Architecten Clasen van Kester Architecten Indico Wilson Peur Architecten
---	--	---	--



Frank van der Heijden en Sjaak de Roode werken sinds drie jaar samen aan het multifunctionele project Raaks in Haarlem.

Frank: 'Op dit project werken de divisie Bouw en Vastgoed en divisie Infra van Dura Vermeer integraal met elkaar samen. In het begin moet je even wennen aan elkaars werkwijze en cultuur, maar inmiddels zijn we helemaal op elkaar ingespeeld. Wat mij opvalt, is dat Sjaak met heel veel verschillende partijen op de bouwplaats te maken heeft. Dat vraagt goede leiderschapskwaliteiten om alles in goede banen te leiden. Sjaak wil altijd graag vooruit. Die gedrevenheid vind ik indrukwekkend.'

Sjaak: 'Het is bouwen op een postzegel, midden in de stad. Een hele uitdaging. 'Door Frank ben ik het werk dat we met elkaar maken op een andere manier gaan waarderen. Ik bewonder zijn optimisme en kundigheid. We verschillen inderdaad qua werkwijze en cultuur, maar door de samenwerking zijn we dichter bij elkaar gekomen. En we leren nog elke dag van elkaar.' ■

Duidelijk maatgevoel bij integriteit

Het thema integriteit is bij Dura Vermeer in het verslagjaar in een nieuwe fase beland. Door stelselmatige dialoog en voorlichting hebben alle maandoners een duidelijk 'maatgevoel' ontwikkeld over wat goed en slecht is in de omgang met opdrachtgevers, collega-bedrijven en leveranciers.

Dit maatgevoel is het resultaat van de investeringen die wij de afgelopen vier jaar hebben gedaan om een integere bedrijfscultuur respectievelijk de transparantie binnen de onderneming te bevorderen. Dit betreft onder meer workshops, debatingsessies voor management en de publicatie van de Gedragscodekwis in personeels- en relatiemagazine De Verbinding. Daarnaast zijn een transparante systematiek voor aanbestedingen en een klokkenluidersregeling ingevoerd en is omgaan met integriteit een vast onderdeel geworden van functioneringsgesprekken.

'De afgelopen vier jaar is geïnvesteerd in een integere bedrijfscultuur en transparantie binnen de onderneming'

Workshops

De workshops die in 2006 zijn gestart, zijn in het verslagjaar gecontinueerd. Tijdens deze workshop zien medewerkers een korte film, praten zij over dilemma's en gaan zij in debat over wat integriteit betekent in hun werk. De door Dura Vermeer geproduceerde film belicht de integriteitdilemma's die medewerkers in hun dagelijks werk tegenkomen, toont de visie van de Raad van Bestuur alsmede laat zien wat de rol van de compliance officer is. De workshops worden in 2008 afgerond met een groot plenair integriteitsdebat.

Integriteitsprotocol nieuwe medewerkers

In 2007 is er door alle Dura Vermeer vestigingen verslag uitgebracht aan de Stichting Beoordeling Integriteit Bouwnijverheid (SBIB) met betrekking tot de toepassing van de gedragscode, de aard en omvang van de meldingen en de voortgang van het integriteitbeleid. In het verslagjaar is een protocol vastgesteld betreffende het integriteitonderzoek bij nieuwe medewerkers. Dit protocol omvat een serie methoden en technieken die er voor moet zorgen dat er betrouwbare nieuwe medewerkers worden aangesteld. Het integriteitonderzoek is een onderdeel van het proces om de juiste mens op de juiste plaats in de organisatie te krijgen en moet bijdragen aan de doelstelling dat alleen gemotiveerde integere medewerkers worden aangenomen.

Waar voor zittende medewerkers integriteit een structureel onderdeel is van het jaarlijkse evaluatiegesprek zal integriteit voor nieuwe medewerkers vanaf 2008 een vast onderdeel zijn van de verplichte introductie cursus. Dit onderdeel beperkt zich niet alleen tot het geven van voorlichting en toelichten van visie en beleid van Dura Vermeer, maar toetst ook of medewerkers begrijpen wat integriteit betekent voor hun dagelijks functioneren. ■



'Annemarie heeft in deze mannenwereld haar plek verworven'

Bert Peeters,
Uitvoerder Dura Vermeer Bouw Leidschendam



'Bert vult mij perfect aan'

Annemarie Tempelaars,
Projectontwikkelaar Dura Vermeer Bouw Leidschendam







Het nieuwbouwproject Driehofjes in Zoetermeer is in 2007 gestart. Om de woningen te verkopen, trekken Annemarie Tempelaars en Bert Peeters nauw met elkaar op.

Bert: 'Annemarie is een sympathiek persoon. Ze is heel open en enorm betrokken bij het bouwproces. Ze komt vaak langs op de bouwplaats en is heel geïnteresseerd, ook in de details. Dat vind ik mooi. Dat Annemarie in deze mannenwereld haar plek heeft verworven, dat maakt mij trots. Je moet ook niet vergeten dat kantoor en bouwplaats twee verschillende werelden zijn. Mensen van de bouwplaats zijn wat 'ongepolijst', zal ik maar zeggen.'

Annemarie: 'Op de bouwplaats draait het om het moment, mensen zijn praktisch ingesteld. En dat is Bert ook. Ik kom met een vaag idee en hij weet dit meteen om te zetten in concrete acties en regelt alles. Op die manier vullen we elkaar perfect aan!' ■

Sterke groei orderportefeuille

Gestegen bouwkosten, een gespannen arbeidsmarkt, het doorschuiven van projecten door vertragende procedures en een enkel tegenvallend project hebben in het verslagjaar hun weerslag gehad op de financiële resultaten van Dura Vermeer.

Dura Vermeer heeft de bedrijfsopbrengsten zien toenemen met ruim 3% van € 1.041 miljoen in 2006 naar € 1.076 miljoen in 2007. Het resultaat na belasting daalde tot € 19,1 miljoen in 2007 ten opzichte van € 23,4 miljoen in 2006. Mede door de gunstige economische ontwikkeling en grote vraag naar bouwproductie steeg de orderportefeuille tot € 2.155 miljoen in vergelijking met € 1.985 miljoen in 2006.

De bedrijfsopbrengsten zijn als volgt over de activiteiten verdeeld:

	(in miljoenen euro's)	
	2007	2006
Woningbouw	417	446
Utiliteitsbouw	206	160
Infrastructuur	431	413
Advies en Diensten / overig	22	22
	1.076	1.041

Stijging bouwkosten

Over de hele linie stegen de bouwkosten meer dan verwacht waardoor deze niet geheel konden worden doorberekend aan opdrachtgevers en klanten. Hierdoor kwamen de marges onder druk te staan. De stijging van de bouwkosten betrof met name de gestegen prijzen van grondstoffen en opdrachtnemers. Capaciteitsproblemen in combinatie met een tekort aan goed gekwalificeerd personeel en langdurige ruimtelijke ordeningsprocedures leidden op een groot aantal plekken tot het minder dan begroot in uitvoering nemen van projecten.

Divisie Bouw en Vastgoed

De divisie Bouw en Vastgoed, waarin de woning- en utiliteitsbouwactiviteiten zijn georganiseerd,

had in het verslagjaar te kampen met de - meer dan verwacht - gestegen bouwkosten, stagnatie van projecten, schaarste aan goed gekwalificeerd personeel en enkele tegenvallende projecten. Door vast te houden aan de strategie van scherpe benchmarking, focus op prijsvorming, kritische selectie van aan te nemen werken en verscherpt risicomanagement zag de divisie Bouw en Vastgoed het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening na belasting stijgen van € 21,2 miljoen in 2006 tot € 22,1 miljoen in 2007. De bedrijfsopbrengsten stegen in 2007 tot € 623 miljoen ten opzichte van € 606 miljoen in 2006. Het aandeel woningbouw in de bedrijfsopbrengsten daalde van € 446 miljoen in 2006 tot € 417 miljoen. Het aandeel utiliteitsbouw in de bedrijfsopbrengsten steeg van € 160 miljoen in 2006 tot € 206 miljoen. De orderportefeuille steeg van € 1.425 in 2006 tot € 1.565 miljoen in 2007.

Divisie Infra

Door voorzieningen te treffen voor verwachte tekorten op een aantal infrastructurele werken en de slechte resultaten van een specialistisch bedrijfsonderdeel zag de divisie Infra, waarin de infrastructuuractiviteiten zijn georganiseerd, het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening na belasting dalen van € 7,1 miljoen in 2006 tot negatief € 1,0 miljoen in 2007. De terugval in het resultaat was mede aanleiding voor het doorvoeren van een reorganisatie bij de divisie. De financiële tegenvallers bij het specialistische bedrijfsonderdeel in groenvoorziening hebben geleid tot het afstoten van deze activiteit. In het verslagjaar zag de divisie de vraag naar productie toenemen en de kosten verder stijgen. De orderportefeuille steeg van € 557 miljoen in 2006 tot € 589 miljoen in 2007.

Advies en Diensten

Advin, het advies- en ingenieursbureau van Dura Vermeer, profiteerde in het verslagjaar van de positieve economische ontwikkeling in bouw, infrastructuur en industrie, maar zag de marges verder onder druk komen te staan als gevolg van een stijging van salaris- en opleidingskosten door krapte op de arbeidsmarkt. Het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening na belasting daalde van € 1,2 miljoen in 2006 tot € 1,1 miljoen in 2007. De externe bedrijfsopbrengsten daalden in 2007 tot € 21 miljoen ten opzichte van € 22 miljoen in 2006.

Kansen en bedreigingen

Dura Vermeer ziet kansen vanwege:

- de onverminderd grote vraag naar betaalbare en snel te realiseren woningbouw;
- het urgentiegevoel voor betere bereikbaarheid en mobiliteit;
- de toename van integrale gebiedsontwikkelingsprojecten;
- de grote ervaring met gecombineerde concepten voor wonen, werken en voorzieningen;
- de aantrekkelijkheid als samenwerkingspartner;
- het aanbod aan duurzame technische oplossingen en de wil tot innoveren.

Dura Vermeer ziet bedreigingen vanwege:

- onzekerheid over de ontwikkeling van de economie;
- stijgende personeelskosten en hogere kosten voor bouw materiaal, grondstoffen en leveranciers;
- de hoge verwervingskosten van PPS-projecten;
- de rigide toepassing van milieu- en aanbestedingsregels en toenemende bureaucratiesering;
- structureel tekort aan arbeidskrachten

Verwachtingen

Voor 2008 verwacht Dura Vermeer dat de bedrijfsopbrengsten zullen toenemen en het nettoresultaat zal verbeteren ten opzichte van 2007. De investeringen in materiële vaste activa zullen evenals het medewerkersbestand stijgen. ■



'Bennie heeft geen enkele aarzeling om welke vraag dan ook te stellen'

Dick van Well,
Voorzitter Raad van Bestuur Dura Vermeer Groep



'Ik ben er trots op dat ik voor Dick mag werken'

Bennie Haamberg,
Timmerman Dura Vermeer Bouw Hengelo en lid van de ondernemingsraad







Bennie Haamberg en Dick van Well kennen elkaar uit de overlegvergaderingen tussen bestuurder en Centrale Ondernemingsraad (COR).

Bennie: 'Ik vind het belangrijk om in het overleg met de bestuurder nuttige en kritische vragen te stellen, want ik vertegenwoordig een grote achterban. Ik merk aan Dick dat hij dat echt waardeert. Hij legt duidelijk uit waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt. Ook durft hij fouten toe te geven. Hij deinst er niet voor terug om impopulaire maatregelen te nemen als dat beter is voor het bedrijf. Dat is wel zijn taak, maar toch heb ik daar diep respect voor. Ik ben er trots op dat ik voor zo'n voorzitter van de Raad van Bestuur mag werken.'

Dick: 'De ondernemingsraad is voor mij het klankbord van de onderneming. Ik kom er medewerkers tegen uit de diverse geledingen van onze organisatie. Juist omdat ik niet in de positie ben om medewerkers dagelijks of wekelijks te spreken, vind ik het prettig dat ik door hen de basis van ons bedrijf bereik en zij op hun beurt mij. Bennie is hiervan een goed voorbeeld. Hij heeft geen enkele aarzeling om welke vraag dan ook te stellen of om welk lastig onderwerp dan ook aan te snijden. Sowieso stellen de OR-leden mij soms vragen die mijn Raad van Commissarissen niet eens stelt. In de vergadering hebben we stevige discussies, maar na afloop leggen we die opzij en drinken samen een biertje.' ■

Meer communicatie over oudedagvoorziening

In 2007 zijn voorbereidingen getroffen om de communicatie over pensioen verder te intensiveren. Door alle wijzigingen in de oudedagvoorziening die de afgelopen twee jaar hebben plaatsgevonden, is het voor de deelnemer moeilijk om inzicht te krijgen in zijn of haar persoonlijke pensioensituatie.

Eén van de acties is dat deelnemers aan de pensioenregeling van Dura Vermeer in 2008 de mogelijkheid wordt geboden om een persoonlijk gesprek te voeren met een pensioendeskundige. Naast het verschaffen van informatie wordt hierbij rekening gehouden met de individuele situatie en wensen van de deelnemer. Verder wordt de mogelijkheid onderzocht om voor de deelnemers een pensioentotalisator te ontwikkelen die op het intranet zal zijn te benaderen.

'Deelnemers wordt de mogelijkheid geboden om een persoonlijk gesprek te voeren met een pensioendeskundige'

Uitstel deelname

Een ontwikkeling die in 2007 was waar te nemen, is dat medewerkers hun deelname aan de pensioenregeling uitstellen om zodoende een hogere uitkering te krijgen. Hoewel deze pensioenregeling flexibeler is dan de oude vroegpensioen- en ouderdomspensioenregeling is hij daarentegen ook soberder.

Liquidatie Pensioenfonds Dura Vermeer

De Stichting Pensioenfonds Dura Vermeer Groep NV en de Raad van Bestuur hebben in het verslagjaar het principebesluit genomen om het pensioenfonds van Dura Vermeer per 31 december 2008 te liquideren. Zowel de Raad van Bestuur als het bestuur van het pensioenfonds achten het niet meer zinvol om het pensioenfonds in stand te houden voor de twee beperkte taken die het fonds momenteel uitvoert. Dit betreft enerzijds de beschikbare premie-regelingen en anderzijds de achtergebleven herverzekerde aanspraken en de indexatie daarover. Het bestuur van het pensioenfonds onderzoekt thans alternatieve mogelijkheden voor uitvoering van deze taken. Uitgangspunt daarbij is dat aan de belangen van deelnemers volledig recht wordt gedaan. In 2005 is het aantal taken van het pensioenfonds verminderd, doordat de basisregeling inclusief het merendeel van de in het verleden opgebouwde rechten, bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BPF-bouw)/Cordares zijn ondergebracht. ■

Opvallende toename scholingsdagen

Tegen de verwachting in is het aantal scholingsdagen voor bouwplaatsmedewerkers in 2007 opvallend toegenomen. In 2007 bedroeg het gemiddelde aantal scholingsdagen 1.734 ten opzichte van 1.318 in 2006.

Mede als gevolg van afspraken in de Bouw CAO zou een daling van scholingsdagen meer voor de hand hebben gelegen. Dit heeft er mee te maken dat medewerkers vanaf 1 juli 2006 namelijk niet langer CAO-scholingsdagen kunnen gebruiken voor opleidingen op het gebied van VCA, EHBO en BHV.

Geen verklaring

Voor de opvallende stijging is nog geen verklaring. Doordat een groot deel van de scholing thans buiten de scholingsdagen valt, is het aantal geregistreerde scholingsdagen overigens geen goede indicator voor de opleidingsinspanningen bij bouwplaatspersoneel. Het feitelijk aantal bestede dagen voor scholing is in werkelijkheid veel hoger. ■

Aantal scholingsdagen

	2007		2006	
	Totaal	Gemiddeld	Totaal	Gemiddeld
Groep	0	0,00	0	0
Bouw en Vastgoed	783	1,33	635	1,04
Infra	919	1,29	621	0,83
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	32	1,31	62	0,93
Totaal	1734	1,25	1318	0,92

Lichte daling personeelsbestand

De omvang van het personeelsbestand is in het verslagjaar met 1,5% gedaald van 3.279 in 2006 tot 3.231 in 2007. Opvallend is dat het aantal maandloners al jaren vrijwel constant is, terwijl het aantal weekloners wederom verder afneemt.

De afname van het aantal weekloners in de divisie Infra is evenals vorig jaar groter dan bij de divisie Bouw en Vastgoed. Deze afname is het gevolg van natuurlijk verloop, dat niet opnieuw is ingevuld. Ondanks een toename van het natuurlijk verloop van medewerkers is het aantal vacatures niet verder gegroeid. Het aantal openstaande vacatures ligt op hetzelfde, relatief hoge, niveau als vorig jaar. Deze ontwikkelingen wijken af van de eerder uitgesproken verwachtingen. Gelet op het aantrekken van de economische conjunctuur in 2007 had een groei van het personeelsbestand en een verdere toename van het aantal vacatures voor de hand gelegen.

Vacature

Om het relatief hoge aantal vacatures in te vullen, zijn in het verslagjaar tal van maatregelen genomen. Indien deze niet waren genomen, was de verwachting dat het aantal vacatures nog hoger zou uitkomen. Lopende acties zijn vernieuwd en verbeterd (carrièresite werkenbijduravermeer.nl), nieuwe wervingstrategieën zijn toegepast (recruiters, internet) en ludieke acties zijn ingezet (SMART-actie voor personeel). Verder is gestart met de voorbereidingen voor een vernieuwde en planmatige aanpak van de communicatie met het voor Dura Vermeer relevante deel van de arbeidsmarkt. In 2008 wordt dit strategisch arbeidsmarktcommunicatieplan tot uitvoering gebracht.

Personeelsbestand

2007	maandloners	%*	weekloners	%*	totaal	%*
Groep	30	3,4	0	n.v.t.	30	3,4
Bouw en Vastgoed	742	1,4	588	-3,8	1330	-1,0
Infra	830	0,5	714	-5,1	1544	-2,2
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	241		86		327	
Totaal	1843	-0,3	1388	-2,9	3231	-1,5

2006	maandloners		weekloners		totaal	
Groep	29		0		29	
Bouw en Vastgoed	732		611		1343	
Infra	826		752		1578	
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	262		67		329	
Totaal	1849		1430		3279	

*% - verandering t.o.v 2006

Arbeidsmarktverwachtingen

De arbeidsmarktverwachtingen voor het lopende jaar zijn diffuus. Enerzijds wordt verwacht dat de vraag naar personeel toeneemt door een grote hoeveelheid werk in de orderportefeuille. Anderzijds zijn er aanwijzingen dat de vraag naar personeel zal achterblijven, omdat bouwproductie zal stagneren als gevolg van de toenemende wet- en regelgeving. Verder is de uitstroom van de zogenaamde babyboom-generatie op gang gekomen. Bij Dura Vermeer treft dit alle lagen van het personeelsbestand en leidt tot een structurele personeelsbehoefte. De instroom van 'schoolverlaters' kan wel in de kwantitatieve behoefte aan UTA-medewerkers voorzien, maar niet in de kwalitatieve behoefte. Voor bouwplaatsmedewerkers is er met name een kwantitatief tekort. De verwachting is dat sprake zal blijven van een krappe arbeidsmarkt.

Het beleid van Dura Vermeer richt zich in de eerste plaats op het behouden van goede medewerkers voor de organisatie. Dura Vermeer is en blijft voor haar medewerkers een bijzonder aantrekkelijke werkgever door aansprekende projecten, afwisseling in het werk een prettige werksfeer, marktconforme arbeidsvoorwaarden, een breed loopbaanperspectief, investeringen in opleiding en training en generatiemanagement.

Hoewel dat uit de gepresenteerde cijfers niet valt af te leiden, valt verreweg het grootste deel van de medewerkers onder de Bouw CAO. Daarnaast hebben wij een relatief beperkt aantal medewerkers dat valt onder: een eigen CAO, de CAO voor de Klein Metaal, de CAO voor de Landbouw en Agrarische bedrijven, danwel medewerkers die niet onder een CAO ressorteren.

Buitenlandse werknemers

Om in de behoefte aan bouwplaatspersoneel te voorzien, zal Dura Vermeer er niet aan ontkomen buitenlandse werknemers in te zetten. Inmiddels is op de arbeidsmarkt voor vaklieden sprake van internationale concurrentie. Om daar op verantwoorde wijze op te kunnen anticiperen, heeft de organisatie een fiscaal en sociaal juridisch kader ontwikkeld waarbinnen samenwerking is gezocht met een aantal kritisch geselecteerde dienstverleners. Dura Vermeer Socius zal hierin een faciliterende functie krijgen. ■



'Hoe druk hij het ook heeft, Michel heeft altijd tijd voor een gesprek'

René Berendsen, Vakman grond-, weg- en waterbouw
Dura Vermeer Infrastructuur Oost



'René is een vakman tot in de puntjes'

Michel Schwarte,
Projectmanager Dura Vermeer Divisie Infra,
afdeling Grote Projecten







René Berendsen en Michel Schwarte werken al 12,5 jaar samen. René als vakman en Michel in diverse leidinggevende functies. Op dit moment werken zij samen aan de Hanzelijn, de nieuwe spoorlijn tussen Lelystad en Zwolle.

René: 'Het is een prettige samenwerking. Michel neemt altijd de tijd voor een persoonlijk gesprek, hoe druk hij het ook heeft. Ik ben wel trots op Michel. Hij is opgeklommen van uitvoerder naar hoofdvoerder tot projectmanager. Een mooie prestatie.'

Michel: 'Ik bewonder René omdat hij door weer en wind altijd vrolijk met zijn vak bezig is. Een vakman tot in de puntjes. Jonge jongens probeer ik met hem mee te laten lopen, in de hoop dat zij ooit hetzelfde niveau bereiken. Ik ben overigens trots op het hele team van de Hanzelijn. Want of je nu projectmanager bent of vakman, iedereen moet zijn werk serieus nemen om tot mooie prestaties te kunnen komen.' ■

Stabiele leeftijdsopbouw

Dura Vermeer kent een stabiele leeftijdsopbouw. In achtereenvolgende jaren is de leeftijdsopbouw zowel bij maandloners als weekloners niet noemenswaardig veranderd. Dit blijkt opnieuw wanneer de cijfers van 2007 worden vergeleken met 2006.

Leeftijdsopbouw maandloners

2007	16 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Totaal
Groep	0	1	9	3	6	6	4	2	30
Bouw en Vastgoed	1	139	182	112	90	70	102	46	742
Infra	2	118	268	126	116	92	65	43	830
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	0	45	92	34	28	21	12	9	241
Totaal	3	303	550	275	240	189	183	100	1843

2006	16 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Totaal
Groep	0	1	8	3	5	7	3	3	30
Bouw en Vastgoed	2	103	211	120	84	95	91	27	731
Infra	0	135	260	128	108	90	64	41	826
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	0	51	102	45	29	15	14	6	262
Totaal	2	290	581	296	226	207	172	77	1849

Leeftijdsopbouw weekloners

2007	16 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Totaal
Groep	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bouw en Vastgoed	2	98	98	83	74	105	115	13	588
Infra	5	63	145	109	121	115	126	30	714
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	4	18	22	16	8	10	6	2	86
Totaal	11	179	265	208	203	230	247	45	1388

2006	16 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Totaal
Groep	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bouw en Vastgoed	3	92	140	66	92	100	110	8	608
Infra	3	63	162	126	117	115	145	21	749
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	1	18	18	9	7	8	6	0	66
Totaal	7	173	320	201	216	223	261	29	1430

Het enige opvallende aan de cijfers over de leeftijdsopbouw is de toename van medewerkers die na hun 60e doorwerken. We merken dat de nieuwe fiscale regels en de wijzigingen in de pensioenregeling langer doorwerken aantrekkelijker maakt.

Toename uitstroom

Uit eigen onderzoek blijkt dat de uitstroom van bouwplaatsmedewerkers de komende jaren in omvang en tempo toeneemt, terwijl de instroom achterwege blijft. Dit is het gevolg van het tekort aan jonge vaklieden. De aanwezigheid van voldoende goede vaklieden - of zij nu in dienst zijn of worden ingehuurd - is van groot belang. Wanneer er onvoldoende vaklieden op de Nederlandse arbeidsmarkt aanwezig zijn, zullen deze arbeidskrachten vanuit andere landen dienen te worden gehaald. Inmiddels is op de arbeidsmarkt voor vaklieden sprake van internationale concurrentie.

Gelet op de voorziene uitstroom van de babyboomgeneratie heeft Dura Vermeer haar investering in management- en personeelsontwikkeling geïntensiveerd. Hiermee willen wij de doorstroming van medewerkers naar toekomstig vacante functies mogelijk maken. ■



'Maikel heeft het echt in zich'

Cas Lamboij, senior adviseur Advin



'Ik kan veel leren van Cas'

Maikel Walraven, junior adviseur Advin







Maikel Walraven en Cas Lambooij werken bij Advin, het advies- en ingenieursbureau van Dura Vermeer. Ze verschillen bijna veertig jaar, maar toch zijn het twee handen op één buik.

Cas: 'Als ik ooit stop met werken, kan hij mijn werk overnemen. Ik houd me bezig met sloopwerk en asbestverwijdering. Dat is intensief werk. Ik betrek Maikel al in een vroeg stadium bij alle opdrachten. Door mijn ervaring zie ik meteen hoe iets aangepakt moet worden. Maikel is soms bang om fouten te maken. Logisch natuurlijk. Ja, ik ben blij dat hij met mij meeloopt. Maikel is erg leergierig. Hij wordt steeds praktijkgericht. De praktijk is anders dan de theorie en vraagt om een andere kijk. Dat heeft hij echt in zich.'

Maikel: 'Ik studeer dual en werk drie dagen bij Advin. Het enthousiasme dat Cas heeft in zijn vak, dat bewonder ik enorm. Cas heeft jarenlange ervaring en is voor mij eigenlijk een soort vraagbaak. Ik kan veel van hem leren!' ■

Aantal jubilarissen vrijwel gelijk

In totaal 120 medewerkers van Dura Vermeer vierden in het verslagjaar een 12,5-, 25- of 40-jarig jubileum. Dit zijn er 5 meer ten opzichte van 2006.

Jubilarissen (maand- en weekloners)

2007	12,5 jaar	25 jaar	40 jaar	Totaal
Groep	0	0	0	0
Bouw en Vastgoed	38	7	11	56
Infra	35	20	4	59
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	1	3	1	5
Totaal	74	30	16	120

De jubilarissen met een 12,5 jaar dienstverband blijken zowel bij Bouw en Vastgoed als Infra het beste vertegenwoordigd. Het aantal jubilarissen met een 40-jarig jubileum is in het verslagjaar met 100% gestegen van 8 medewerkers in 2006 tot 16 medewerkers in 2007. Uit de gepresenteerde cijfers kan de conclusie worden getrokken dat ieder jaar maar weer blijkt dat Dura Vermeer over een harde kern van medewerkers beschikt. ■

2006	12,5 jaar	25 jaar	40 jaar	Totaal
Groep	0	0	2	2
Bouw en Vastgoed	44	14	3	61
Infra	25	18	3	46
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	6	0	0	6
Totaal	75	32	8	115

Stijging ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij Dura Vermeer is gestegen van 4,7% in 2006 tot 5,3% in 2007. Deze stijging is de eerste na voorgaande jaren van daling.

Deze stijging deed zich vrijwel over de gehele linie voor, maar kwam toch het duidelijkst naar voren bij de weekloners. De stijging was enigszins te verwachten als gevolg van de economische groei. Op verschillende plaatsen binnen de organisatie zijn acties ondernomen om de stijging van verzuim een halt toe te roepen. Dit betreft bijvoorbeeld de introductie van nieuwe concepten voor verzuim-beheersing (Dura Vermeer Bouw Rotterdam) en training van management (divisie Infra). De ontwikkeling van het verzuim cijfer zal de komende tijd scherp in de gaten worden gehouden.

'Op verschillende plaatsen binnen de organisatie zijn acties ondernomen om de stijging van het ziekteverzuim te stoppen'

WGA

In het verslagjaar is na uitgebreid onderzoek naar de wenselijkheid van het dragen van een eigen risico voor de wettelijke regeling gedeeltelijke werkhervatting (WGA) besloten concernbreed uit het publieke bestel te treden en dit risico, per 1 juli 2007, privaat te verzekeren. Dit zal tot een aanzienlijke kostenbesparing leiden over meerdere jaren, waarvan zowel werkgever als werknemer profiteren. De werknemersbijdrage is daarbij zelfs geheel komen te vervallen. Als gevolg van deze nieuwe situatie is het reïntegratiebeleid bij Dura Vermeer aangepast. ■

Ziekteverzuim

2007	% maand		% week		Totaal	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Groep	3,7	3,4	0	0	3,7	3,4
Bouw en Vastgoed	3,2	2,8	8,7	7,7	5,6	5
Infra	2,6	2,6	8,4	6,5	5,3	4,6
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	3,8	3,6	6,8	6,9	4,4	4,3
Totaal	3	2,8	8,4	7	5,3	4,7

Toename medewerkers kort dienstverband

Zowel bij maandloners als bij weekloners is in het verslagjaar het aantal medewerkers met een kort dienstverband (0 tot 4 jaar) toegenomen. Dit wijst op een hoge vervangingsvraag voor medewerkers die uitstromen.

Dienstjaren maandloners

2007	0 - 4 jaar	5 - 9 jaar	10 - 14 jaar	15 - 19 jaar	20 - 24 jaar	25 - 29 jaar	> 29 jaar	Totaal
Groep	6	8	4	4	1	1	6	30
Bouw en Vastgoed	320	198	69	63	35	25	32	742
Infra	250	240	101	79	66	48	46	830
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	97	66	23	31	12	3	9	241
Totaal	673	512	197	177	114	77	93	1843

2006	0 - 4 jaar	5 - 9 jaar	10 - 14 jaar	15 - 19 jaar	20 - 24 jaar	25 - 29 jaar	> 29 jaar	Totaal
Groep	4	9	3	5	1	1	6	29
Bouw en Vastgoed	290	200	71	73	34	36	28	732
Infra	230	260	90	81	66	51	48	826
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	105	76	27	36	7	5	6	262
Totaal	629	545	191	195	108	93	88	1849

Dienstjaren weekloners

2007	0 - 4 jaar	5 - 9 jaar	10 - 14 jaar	15 - 19 jaar	20 - 24 jaar	25 - 29 jaar	> 29 jaar	Totaal
Groep	0	0	0	0	0	0	0	0
Bouw en Vastgoed	159	163	103	77	58	9	19	588
Infra	125	130	82	128	99	77	73	714
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	48	15	11	5	3	2	2	86
Totaal	332	308	196	210	160	88	94	1388

2006	0 - 4 jaar	5 - 9 jaar	10 - 14 jaar	15 - 19 jaar	20 - 24 jaar	25 - 29 jaar	> 29 jaar	Totaal
Groep	0	0	0	0	0	0	0	0
Bouw en Vastgoed	184	152	101	79	66	10	19	611
Infra	95	164	102	139	100	85	67	752
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	29	20	7	4	4	1	2	67
Totaal	308	336	210	222	170	96	88	1430

In 2006 was deze toename al zichtbaar bij maandloners en is verder toegenomen van 629 in 2006 tot 673 in 2007. Bij de weekloners is ook sprake van een totale stijging van het aantal medewerkers met een kort dienstverband van 308 in 2006 tot 332 in 2007. Opvallend is dat met name bij de divisie Infra het aantal bouwplaatsmedewerkers met een kort dienstverband is toegenomen, terwijl elders blijkt dat het totale bestand bij Infra van 752 in 2006 tot 714 in 2007 is teruggelopen. Dit wijst eveneens op een zeer hoge vervangingsvraag. ■



'Martijn doet altijd zijn best, dat maakt mij trots'

Richard ten Cate,
Timmerman Dura Vermeer Bouw Hengelo



'Richard kan zijn ervaring goed overbrengen'

Martijn Rikhof,
Leerling timmerman Dura Vermeer Bouw Hengelo







Martijn Rikhof werkt sinds twee jaar bij Dura Vermeer als leerling timmerman. Richard ten Cate begeleidt hem. Samen werken ze aan het project Muziekcluster in Enschede.

Richard: 'Martijn is een goede leerling. Hij leert snel, neemt alles goed op en doet altijd zijn best. Dat maakt mij trots. Geloof me, ik heb wel eens anders gezien! Ik geef Martijn zelfs al opdrachten uit de voortgezette opleiding. Er ligt een mooie toekomst voor hem in de bouw.'

Martijn: 'Ik wist altijd al dat ik timmerman wilde worden. Het vak moet je vooral in de praktijk leren. Richard heeft veel ervaring. Wat ik knap vind, is dat hij die ervaring ook heel goed kan overbrengen. Muziekcluster is geen gewoon project, er worden bijzondere technieken toegepast. Ik ben er vanaf het begin bij betrokken. Toen was er nog alleen maar zand. Nu is het bijna af. Geweldig om zo iets te zien ontstaan.' ■

Jongerenclub heeft toegevoegde waarde

Door haar brede visie, concernbrede vertegenwoordiging en oog voor maatschappelijke ontwikkeling wordt de Jongerenclub van Dura Vermeer steeds meer en meer betrokken bij voor de organisatie strategische onderwerpen. Na bedrijfscultuur in 2005 en faalkosten in 2006 werd de Jongerenclub door de Raad van Bestuur in het verslagjaar gevraagd een onderzoek te doen naar maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo)/duurzaamheid binnen Dura Vermeer.

Het belang dat Dura Vermeer hecht aan mvo/ duurzaamheid heeft in het verslagjaar geresulteerd in een inventarisatie van mvo-initiatieven die de divisies en werkmaatschappijen ontplooiën. Een in mvo-gespecialiseerd bureau heeft de Jongerenclub bijgestaan bij de uitvoering van het onderzoek. Deze inventarisatie moet ons helpen het duurzaamheidsbeleid te actualiseren en een aantal voor mvo/duurzaamheid relevante thema's nader

Naast onderzoek heeft de Jongerenclub zich beziggehouden met het organiseren van dagbijeenkomsten, netwerksessies en themadagen. Veel aandacht is besteed aan de eigen presentatie op Intranet. Na een vernieuwing van de eigen website is in het verslagjaar veel geïnvesteerd in de inhoud, waaronder een actuele nieuwspagina, activiteitenkalender met online aanmeldingsformulier en een poll.

'De Jongerenclub wordt steeds meer betrokken bij de voor de organisatie strategische onderwerpen'

te definiëren. Een aantal van deze thema's, zoals veiligheid, integriteit, transparantie en aandacht voor de maatschappelijke en fysieke omgeving, werd in het afgelopen jaar uitgebreid behandeld en heeft geresulteerd in onder andere een bewustwordingscampagne en diverse interne publicaties. Ook heeft de Jongerenclub zelf mvo geadopteerd als jaarthema met de volgende stelling: 'Mvo moet wat opbrengen. Wat moet mvo opbrengen?'

Informele kennismaking

De Jongerenclub bestaat momenteel uit zo'n honderd leden. Jonge collega's kunnen lid worden van de Dura Vermeer Jongerenclub. Deze is bedoeld voor mensen tot 30 jaar met minimaal een mbo-opleiding. De Jongerenclub staat voor het verbeteren van interne en sociale contacten en het verbreden en uitdragen van kennis. Voordracht tot lidmaatschap vindt plaats door directie of management op basis van inzet en motivatie. Er kan zitting worden genomen in verschillende commissies, waaronder die van het kennismakingsweekend, bedrijfs- of projectbezoek, presentaties van een werkmaatschappij, externe activiteiten en communicatie. De kracht van de Jongerenclub schuilt in de informele wijze, waarop jongeren met verschillende achtergronden en uit verschillende disciplines binnen Dura Vermeer met elkaar kennis maken. ■



'Henk heeft een perfect zicht op de praktijk'

Chris Zevenbergen,
Directeur Dura Vermeer Business Development



'Door Chris heeft Dura Vermeer het imago van een innovatieve partij'

Henk Slappendel,
Directeur Dura Vermeer Infrastructuur Zuid West







Dura Vermeer Business

Development richt zich actief op kennisontwikkeling en stelt deze beschikbaar aan de rest van de organisatie. Chris Zevenbergen en Henk Slappendel komen elkaar 'zo nu en dan tegen' bij projecten en profiteren van elkaars kennis en kunde.

Chris: 'Henk en ik vullen elkaar aan. Hij heeft een perfect zicht op de praktijk en ik heb de 'wilde' ideeën. In een organisatie heb je beide nodig. Innovatie draait niet alleen om *out of the box* denken, de ideeën moeten ook echt haalbaar zijn. Dan pas ben je innovatief.'

Henk: 'Chris' talent ligt in het bedenken van concepten. Die onafhankelijke manier van denken zou ik ook wel wat meer willen hebben. Door mijn dertig jaar praktijkervaring verval ik snel in het vaste stramien. Soms is een concept niet haalbaar, maar kunnen we bepaalde aspecten toch goed toepassen in de praktijk. Onder andere door de ideeën van Chris heeft Dura Vermeer een imago van een innovatieve partij. En daar heb ik – als productiebedrijf – veel baat bij.' ■

Uitbreiding programma-aanbod

Personeelsontwikkeling

In het verslagjaar heeft Dura Vermeer verder gewerkt aan de uitbreiding van het programma-aanbod voor personeelsontwikkeling. Dit heeft geresulteerd in een pilot met een 'Young Professional Programma', het verder zichtbaar worden van de contouren van de Dura Vermeer Academie en de voorbereidingen voor een introductie cursus op basis van e-learning.

Young Professional Programma

Tegen de achtergrond van de arbeidsmarktontwikkelingen heeft management- en personeelsontwikkeling bij Dura Vermeer een hoge prioriteit. Naast het bestaande management development programma en talent development programma is Advin, het advies- en ingenieursbureau dat onderdeel is van Dura Vermeer, gestart met een

De Dura Vermeer Academie biedt medewerkers een gemeenschappelijk aanbod van functionele en loopbaangerichte trainingen en opleidingen aan. Om de loopbaangerichte ontwikkeling van bouwplaatsmedewerkers te stimuleren, neemt Dura Vermeer actief deel aan het door de sector opgezette Loopbaantraject Bouw.

'Gelet op het succes van het Young Professional Programma is besloten dit concernbreed uit te rollen'

'Young Professional Programma'. Gelet op het succes van dit personeelontwikkelingsinstrument voor jonge medewerkers is besloten dit programma in 2008 concernbreed uit te rollen.

Dura Vermeer Academie

In het verslagjaar zijn de contouren van een virtuele opleidingsorganisatie, de Dura Vermeer Academie, verder zichtbaar gemaakt. Deze Dura Vermeer Academie wordt in 2008 gerealiseerd.

E-learning introductie cursus

In 2007 is een start gemaakt met de bouw van een introductie cursus op basis van e-learning. Dit programma heeft een kern die voor alle medewerkers hetzelfde is. Om deze kern zitten schillen die zijn afgestemd op de aard van het werk dat de medewerker bij Dura Vermeer gaat verrichten. De cursus die in 2008 gereed zal zijn, moet medewerkers een goed inzicht geven in de organisatie en hen duidelijk maken wat het beleid van Dura Vermeer op een aantal belangrijke onderdelen is, zoals integriteit, veiligheid en communicatie.

Personeelstrainingen

In 2008 zal het complete aanbod van de concernbrede personeelstrainingen voor het management opnieuw worden vormgegeven. Insteek is deze trainingen geheel af te stemmen op de eisen die de gewijzigde marktomstandigheden en veranderende wensen van opdrachtgevers aan medewerkers en management stellen. ■

Stijging lonen en salarissen door krapte op arbeidsmarkt

Mede onder invloed van een gunstige economische ontwikkeling en toenemende krapte op de arbeidsmarkt werd 2007 gekenmerkt door een stijgende loonontwikkeling. Voor alle functies was sprake van een relatief hoge initiële CAO-loonstijging. Voor maandloners geldt daarnaast een relatief hoge incidentele stijging van salarissen.

Mede onder druk van deze arbeidsmarktomstandigheden zijn in 2007 de secundaire arbeidsvoorwaarden op onderdelen verder verbeterd en vernieuwd. Eén daarvan is het besluit om het eigen risicodragerschap voor de wettelijke regeling gedeeltelijke werkhervatting (WGA) privaat te verzekeren.

Dit leidt tot een aanzienlijke kostenbesparing over meerdere jaren waarvan zowel werkgever als werknemer profiteren. De werknemersbijdrage is daarbij zelfs geheel komen te vervallen. Het privaat verzekeren van de WGA is tot stand gekomen na uitgebreid onderzoek en heeft de instemming van de Centrale Ondernemingsraad. In 2008 willen we de secundaire arbeidsvoorwaarden fiscaal toetsen.

'In 2007 is de nieuwe servicegids voor zowel uitvoerend personeel als staf en ondersteunende medewerkers geactualiseerd'

In 2007 is de nieuwe servicegids voor zowel uitvoerend personeel als staf en ondersteunende medewerkers geactualiseerd. Hiermee is het arbeidsvoorwaardelijk onderscheid tussen deze categorieën medewerkers, parallel aan CAO-ontwikkelingen, verder teruggebracht. De servicegids is op intranet beschikbaar en heeft een toegankelijke zoekfunctie gekregen. ■

Gezond langer doorwerken

Mede met het oog op het langer doorwerken van medewerkers door onder meer versobering van de oudedagsvoorziening investeert Dura Vermeer veel in het thema gezondheid. Onze visie is dat langer doorwerken een prima uitgangspunt is, mits dit op een gezonde en verantwoorde manier gebeurt. In het beleid van Dura Vermeer is daarbij veel aandacht voor de preventie van gezondheidsproblemen. In het verslagjaar zijn in dit kader diverse initiatieven ontplooid, waaronder het Loopbaantraject Bouw, de invoering van AED en de GeZZond Check.

Loopbaantraject Bouw

In het verslagjaar is Dura Vermeer op meerdere plaatsen actief gebruik gaan maken van de mogelijkheden van het Loopbaantraject Bouw, een gezamenlijk initiatief van werkgevers en werknemers in de bouw en infrastructuur. Dit traject leidt door vroegtijdige om- en bijscholing van medewerkers tot het voorkomen van gezondheidsproblemen. Daarnaast kan het worden ingezet bij de reïntegratie van medewerkers die reeds gezondheidsklachten hebben.

GeZZond Check

In samenwerking met de collectieve ziektekostenverzekeraar van Dura Vermeer en de Arbo Dienst heeft in het verslagjaar een proef plaatsgevonden met een uitbreiding van het bestaande periodiek preventief onderzoek, de zogenaamde GeZZond Check. Deze uitbreiding omvat onder meer een ECG (hartfilmpje) onder inspanning en een uitgebreid bloedbeeldonderzoek en is voor medewerkers van Dura Vermeer geheel kosteloos. De proef heeft de zin van de uitbreiding van het onderzoek aangetoond en tevens duidelijk gemaakt dat medewerkers dit als een belangrijke personeelsvoorziening ervaren. Om die reden wordt de uitbreiding van het onderzoek in het lopende jaar concernbreed uitgerold. De uitkomsten van de proef met de GeZZond Check gaven een goed statistisch beeld van hoe het met de gezondheid van de gemiddelde Dura Vermeer medewerker is gesteld. Met de concernbrede opzet van deze check in 2008 zal het aantal onderzoeksgegevens breder en betrouwbaarder worden. Op basis van deze uitkomsten zal nieuw beleid worden ontwikkeld om de gezondheid van medewerkers te bevorderen. ■

'In het beleid is veel aandacht voor de preventie van gezondheidsproblemen'

AED

Door de trend van medewerkers om langer door te werken neemt de behoefte om gezondheidsproblemen - die zich op latere leeftijd voordoen - vroegtijdig te onderkennen en te bestrijden toe. Mede tegen deze achtergrond is Dura Vermeer in het verslagjaar gestart met het plaatsen van AED's, Automatische Externe Defibrillatoren, op kantoren en bouwplaatsen met meer dan 25 medewerkers. Vanuit het oogpunt van maatschappelijke betrokkenheid is de directe omgeving van zo'n kantoor of bouwplaats eveneens geïnformeerd over de aanwezigheid van AED's bij Dura Vermeer.

Sterke daling praktikanten

Voor het tweede achtereenvolgende jaar is het aantal praktikanten bij Dura Vermeer in 2007 afgenomen. Het aantal praktikanten daalde in het verslagjaar met circa 30% tot 100 ten opzichte van 143 in 2006. In 2005 bedroeg het aantal praktikanten nog 187.

Het aantal praktikanten bevindt zich na een tijdelijke opleving in 2005 in het verslagjaar op een voor Dura Vermeer historisch laag niveau. Het aantal praktikanten bij met name Infra is gedaald. Inmiddels is actie ondernomen om het aantal praktikanten op het oude niveau terug te brengen. Het aantal studenten dat MBO, HBO, WO (Bouwkunde of Civiele Techniek) studeert, is vrijwel onveranderd gebleven. Voor Dura Vermeer zijn praktikanten van groot belang; zij zijn de medewerkers van morgen. ■

Praktikanten

	2007	2006
Groep	0	1
Bouw en Vastgoed	54	49
Infra	37	68
Advies en Diensten/ Facilitaire bedrijven	9	25
Totaal	100	143



'Frans is een doorzetter, hij gaat ervoor'

Connie Akershoek,
Uitvoerder Dura Vermeer Bouw Rotterdam



'Connie en ik zijn een goed team'

Frans Nieuwland,
Hoofduitvoerder Dura Vermeer Bouw Rotterdam







Connie Akershoek en Frans Nieuwland werken samen op het woningbouwproject Minervaplein Noord te Rotterdam. Man of vrouw, maakt dat nou wat uit? Volgens Connie en Frans wel.

Connie: 'Ik ken Frans sinds 2000, een behoorlijke tijd dus. Ik ben trots op Frans, omdat hij een doorzetter is; hij gaat ervoor. Dat hij man is en ik vrouw, kunnen we goed gebruiken om dingen voor elkaar te krijgen. Soms is in een onderhandeling een man nodig die zich hard opstelt. En soms is er juist een vrouw nodig die goed voorbereid en rustig het gesprek aangaat.'

Frans: 'Het is en blijft een mannenwereld. Connie gaat daar goed mee om. Soms maakt ze heel slim gebruik van haar charme. En ze is een hele goede vakvrouw. Dat bewonder ik. We hebben beide een heel andere achtergrond. Ik begon ooit als timmerman en Connie is van werkvoorbereider naar uitvoerder gegaan. Dat maakt dat ik zaken praktisch bekijk en zij theoretisch. We zijn een goed team!' ■

KAM op hoger niveau getild

Dura Vermeer is in het verslagjaar erin geslaagd om de organisatie op het gebied van Kwaliteit, Arbeidsomstandigheden en Milieu (KAM) naar een nog hoger professioneel niveau te tillen. Bij de divisie Bouw en Vastgoed hebben audits meer structuur en diepgang gekregen en heeft kennismanagement een extra impuls gekregen. Bij de divisie Infra is gewerkt aan de inrichting van een centrale KAM-organisatie. Bij advies- en ingenieursbureau Advin is meer inhoudelijke sturing gegeven aan KAM door de inzet van indicatoren en een rapportagemodel.

Divisie Bouw en Vastgoed

De divisie Bouw en Vastgoed heeft in 2007 op KAM-gebied het bereikte niveau kunnen handhaven, en daar waar nodig gebleken, kunnen verbeteren. De daling van de ongevalcijfers, zoals geconstateerd in de afgelopen jaren, heeft zich in het verslagjaar voortgezet. Uit analyse over de cijfers van 2007 is gebleken dat de onderliggende oorzaak van veel ongevallen op onze bouwplaatsen meer en meer is te herleiden naar het menselijk handelen. Deze menselijke factor, gecombineerd met de toename van de taaldiversiteit op de bouwplaatsen, zal ook de komende jaren de aandacht blijven vragen.

'De daling van de ongevalcijfers heeft zich in het verslagjaar voortgezet'

De hoeveelheid beschikbaar gestelde KAM-informatie op intranet is ook in 2007 wederom toegenomen. Om de informatie ook traceerbaar te maken en vanuit de behoefte uit de organisatie is medio 2007 een Google zoekmachine toegevoegd aan de KAM-pagina.

In 2007 heeft met succesvol resultaat een hercertificatie-audit plaatsgevonden voor het ISO 9001 en VCA certificaat. In samenwerking met Lloyd's zijn aan de audits thema's toegevoegd. In 2007 is nadrukkelijker gekeken naar de wijze waarop de risico's in de précontractuele fase tot en met de overdracht naar de uitvoeringsfase vorm en inhoud krijgt. Op basis van de ontvangen rapportage is gedurende 2007 gerichte aandacht geschonken

aan de mogelijkheden om te komen tot een inventarisatie van de gehanteerde systemen binnen de divisie Bouw en Vastgoed en de uitwisseling van opgedane ervaringen.

In het kader van een pilot heeft Aboma+Keboma een aantal alternatieve inspectiebezoeken gebracht waarbij een waardeoordeel is uitgesproken ten aanzien van het veiligheidsniveau op de bouwplaats. Op basis van de rapportages zijn noodzakelijke verbetermaatregelen getroffen. In 2007 is verder gericht gekeken naar de risico's die verbonden zijn met het hijsen en afschoren van prefab wanden, wandbekistingen en gelijmde kalkzandsteenwanden. De mogelijke zwakke schakels in het proces zijn geanalyseerd en gekoppeld aan een beheersmaatregel.

In 2007 is in het kader van Kennismanagement een applicatie ontwikkeld waarmee deze kennis toegankelijk kan worden gemaakt. Tevens is middels een daartoe ingestelde werkgroep Kennismanagement gekeken naar de organisatorische aspecten, die noodzakelijk zijn om het systeem in de toekomst actueel te kunnen houden. Tot slot is in 2007 de AED (Automatische Externe Defibrillator) geïntroduceerd binnen de divisie Bouw en Vastgoed. Alle kantoorlocaties en bouwplaatsen met meer dan 25 medewerkers zijn voorzien van dit in potentie levensreddende apparaat.

Divisie Infra

In het verslagjaar heeft de divisie Infra voorbereidingen getroffen om per 1 januari 2008 te kunnen starten met een centrale afdeling KAM binnen Dura Vermeer Divisie Infra. Door deze centralisatie beoogt de divisie de processen, het management-systeem en het kennisniveau van de afdeling KAM

op een hoger niveau te brengen en specialistische ondersteuning te kunnen bieden aan de werkmaatschappijen. Deze centrale afdeling start vanuit de reeds opgebouwde KAM-structuren binnen de verschillende werkmaatschappijen, waarbij KAM-coördinatoren overgaan van de betreffende werkmaatschappij naar de divisie Infra. In de nieuwe structuur wordt het team van KAM-coördinatoren aangestuurd door twee clustercoördinatoren in plaats van een hoofd KAM. De kerntaak van de afdeling KAM bestaat uit het borgen van de bedrijfsprocessen. Daarnaast voert de afdeling KAM speciale KAM-projecten uit. De afdeling is ingedeeld in clusters met verschillende specialismen.

In het verslagjaar is hard gewerkt aan het beschikbaar stellen van de managementsystemen via intranet. Momenteel zijn de managementsystemen van vrijwel alle werkmaatschappijen te vinden op Dura Vermeer Intranet, waarbij het managementsysteem van de divisie Infra de basis vormt. Per werkmaatschappij wordt hieraan per werkgebied specifieke informatie toegevoegd. Op intranet is, naast het managementzorgsysteem, informatie te vinden als de Abomafoon, de bedrijfs- en projectrisico-inventarisatie en evaluatie, productinformatiebladen, diverse hulpmiddelen en specifieke informatie per werkmaatschappij.

De divisie Infra heeft in het verslagjaar de externe audits met positief resultaat afgesloten. Dit betekent dat alle certificaten weer voor drie jaar geldig zijn. Verder heeft een ontruimingsoefening plaatsgevonden op het hoofdkantoor van de divisie Infra en is geïnvesteerd in de studie van KAM-medewerkers (opleiding tot Hoger Veiligheidskundige). Deze inspanningen zullen in 2008 worden voortgezet. Daarnaast is invulling gegeven aan het beleid van de divisie om medewerkers alleen maar op te leiden tot BHV'ers in plaats van EHBO'ers. Evenals bij de divisie Bouw en Vastgoed is in 2007 de AED (Automatische Externe Defibrillator) geïntroduceerd binnen de divisie Infra.

Advies- en ingenieursbureau Advin

Uit de gehouden interne audits blijkt dat het Managementzorgsysteem van Advin inmiddels voldoende is ingebed in de organisatie. Ook de rapportages opgesteld naar aanleiding van de

externe audits laten hetzelfde positieve beeld zien. Het aantal constateringen is dan ook aanzienlijk afgenomen en de verleende certificaten zijn behouden. Mede door de inzet van indicatoren en een in 2007 ontworpen Managementrapportagemodel kan inhoudelijk gestuurd worden op basis van de verkregen meetgegevens.

Vanuit de scores van de Klantentevredenheidsonderzoeken is af te leiden, dat de bevroegde klanten tevreden zijn over de prestaties van Advin en de geleverde diensten. Het gemiddelde eindoordeel komt nagenoeg overeen met de target die Advin zich ten doel heeft gesteld.

In 2007 is Advin geconfronteerd met een fataal ongeval. Deze gebeurtenis heeft een grote impact gehad op de organisatie. Op basis van uitgebreide in- en externe onderzoeken is gezocht naar mogelijke maatregelen van technische en organisatorische aard om de kans op soortgelijke ongevallen in de toekomst te minimaliseren. De aanbevelingen vanuit de rapportage zijn/worden opgevolgd. Gerichte aandacht is in 2007 geschonken aan de wijze waarop het toezicht op de buitenwerkplek en de daar aanwezige Advin medewerkers is georganiseerd. Op basis van constateringen zijn de bestaande VCA-werkinstructies aangepast.

In 2007 zijn de bestaande risico-inventarisaties per regio nader geëvalueerd en opnieuw gedocumenteerd. Hiermee is een goed inzicht verkregen in de risico's verbonden aan de werkzaamheden uitgevoerd door de Advin medewerkers en kunnen beheersmaatregelen worden vastgesteld en geïmplementeerd.

Eveneens zijn in 2007 de bestaande Bedrijfshulpverleningsplannen op basis van een daartoe opgesteld model herschreven en is de bijbehorende BHV-organisatie op peil gebracht. Tevens is het besluit genomen dat de AED (Automatische Externe Defibrillator), na training van de BHV-ers, geplaatst zal worden op iedere kantoorlocatie van Advin.

Nadrukkelijk is in 2007 de wijze van introductie van nieuwe medewerkers bekeken gezien het aantal nieuwe medewerkers dat jaarlijks in dienst komt bij Advin. Hierbij is onderkend dat een onvolledige introductie direct van invloed is op de implementatie van het Managementzorgsysteem. Dit heeft aanleiding gegeven tot aanpassing van tot dan toe gehanteerde systematiek. ■

Duurzame mobiliteit

Milieu en duurzaamheid worden steeds meer factoren van betekenis. Het zich bewust zijn van de fysieke en maatschappelijke omgeving waarin wij ondernemen, daagt Dura Vermeer uit voortdurend rekening te houden met deze aspecten. In het verslagjaar heeft Dura Vermeer een start gemaakt met het verkennen van de grenzen van haar duurzaamheidsambitie. Visie is om volgende generaties zo min mogelijk op te zadelen met een milieubelastende erfenis. Deze visie is in het verslagjaar op het gebied van duurzame mobiliteit vertaald in een aantal innovatieve personeelsconcepten om het milieu te ontlasten.

Gezien de omvang van de organisatie kan Dura Vermeer een zinvolle bijdrage leveren aan het oplossen van het mobiliteits- en milieuvraagstuk. In dit kader zijn in 2007 de volgende maatregelen getroffen:

'Visie is om volgende generaties zo min mogelijk op te zadelen met een milieubelastende erfenis'

- Het verplicht stellen van roetfilters in nieuwe auto's;
- Het voortzetten van het beleid waarin onzuinige auto's leiden tot een kleiner budget voor aanschaf, waardoor nu reeds 80% van de auto's is voorzien van energielabel ABC;
- Het ontmoedigen van auto's met energielabels DEF door deze niet meer te vermelden op de leaseautolijsten;
- Het bewust niet tanken van een duurdere brandstof, de zogenaamde premium. Hoewel deze brandstof iets zuiniger is, blijkt uit onderzoek dat het gebruik leidt tot een minder voordelig weggedrag. Het saldoresultaat is dat er meer brandstof wordt verbruikt;
- Het starten van een proef met mobiliteitsbudgetten in combinatie met een openbaarvervoerskaart. Samen met Leaseplan/Mobility Mixx is Dura Vermeer het eerste bedrijf in Nederland dat verstandig gebruik van de leaseauto (milieubewust, bevordering mobiliteit op wegen) op een voor medewerkers (financieel) plezierige wijze stimuleert;
- Het voortzetten van het Fietsenplan waarmee medewerkers fiscaal gunstig een fiets kunnen aanschaffen.



'Wim maakte van Ecopave een succes'

Hans Schottert,
Hoofd Kwaliteitsdienst Dura Vermeer Infrastructuur



'Hans ziet kansen in de markt'

Wim Thijssing,
Bedrijfsleider Dura Vermeer Infrastructuur Oost







Ecopave is een nieuw soort stil asfalt dat werd geïntroduceerd door Dura Vermeer Infrastructuur. Het is milieubewuster vanwege de toevoeging van koolzaadolie in het bitumen. Hans Schottert was betrokken bij de ontwikkeling en Wim Thijssing bracht het aan de man.

Hans: 'Natuurlijk is het milieuaspect belangrijk, maar we zijn een commercieel bedrijf. Het moet ook wat opbrengen. Wim heeft het verhaal goed gebracht en maakt een succes van Ecopave. Hij beschikt over een natuurlijke bescheidenheid en dat wordt door veel mensen gewaardeerd. Daardoor krijgt hij meestal gedaan wat hij wil.'

Wim: 'Wat ik bewonder in Hans is zijn doorzettingsvermogen. Als Dura Vermeer moeten we ons blijven onderscheiden door nieuwe technieken. Hans denkt mee en ziet kansen in de markt. Ecopave was zo'n kans. Nu wordt het al toegepast op een aantal wegen in de gemeente Groningen.' ■

Verslag van de Centrale Ondernemingsraad

Het jaar 2007 stond voor de Centrale Ondernemingsraad (COR) voor een groot deel in het teken van de medezeggenschapsverkiezingen en de introductie van een nieuwe medezeggenschapstructuur voor de periode 2007 - 2010. Daarnaast benaderde de bestuurder de COR in het verslagjaar met vier adviesaanvragen en drie instemmingsaanvragen en was een diversiteit aan onderwerpen inzet van constructief overleg tussen COR en bestuurder.

Eind 2006 is de verkiezingscommissie van de COR gestart met de voorbereidingen van de medezeggenschapsverkiezingen. Daarin is zij bijgestaan door de afdelingen Personeel en Organisatie en Communicatie. Gewerkt is aan een nieuwe medezeggenschapstructuur voor Dura Vermeer. Naast een COR, de Ondernemingsraden (OR) is een nieuwe medezeggenschapslaag toegevoegd, te weten de Divisie Ondernemingsraad (DOR). De introductie van de DOR is een logisch voortvloeisel uit de organisatiestructuur van Dura Vermeer en moet de medezeggenschap dichter en efficiënter bij de zeggenschap brengen. Aangezien de DOR voor Dura Vermeer nieuw is, zal haar functioneren en toegevoegde waarde in 2008 worden onderworpen aan een uitgebreide evaluatie.

Adviesaanvragen

De COR heeft in het verslagjaar vier adviesaanvragen behandeld. Een positief advies is uitgebracht over de herstructurering van de ICT-activiteiten van Dura Vermeer. Dit betreft het centraliseren van de ICT-functie door de komst van een Shared Service Centre (SSC). Het SSC ICT is verantwoordelijk voor de gehele technische infrastructuur (alle servers, werkstations, netwerken etc.) en een deel van de applicaties (software) die binnen Dura Vermeer breed worden gebruikt. Aangezien dit zich uitstrekt over de divisie Bouw en Vastgoed, de divisie Infra en Advin heeft de COR positief geadviseerd om vanaf 1 januari 2008 een aantal medewerkers vanuit beide divisies en Advin in deze nieuwe afdeling onder te brengen.

Een ander positief advies dat de COR uitbracht, betrof de voorgenomen benoeming van de heer B.J. Wierenga tot lid van de Raad van Bestuur van Dura Vermeer Groep en de heer P.C. Klaver als nieuw lid van de Raad van Commissarissen van Dura Vermeer Groep. Tot slot heeft de COR van de bestuurder een adviesaanvraag ontvangen inzake de gezamenlijke huisvesting van

Dura Vermeer Groep, Dura Vermeer Bouw Rotterdam en Dura Vermeer Infrastructuur in Rotterdam. De aandacht richt zich daarbij met name op de woon- en werkafstand van de medewerkers ten aanzien van de nieuwe locatie. Deze aanvraag is in 2007 niet afgehandeld.

Instemmingsaanvragen

De bestuurder heeft de COR in het verslagjaar drie instemmingsaanvragen voorgelegd. Dit betrof aanpassing van de Algemene Arbeidsvoorwaarden (AAV) en het tegengaan van (seksuele) intimidatie, discriminatie en pesten. Instemming met aanpassing van de AAV vond plaats, nadat de bestuurder had toegezegd om de uitkering voor zittende medewerkers met een lang dienstverband bij arbeidsongeschiktheid vijf jaar lang aan te vullen tot honderd procent van het salaris.

Het tegengaan van (seksuele) intimidatie, discriminatie en pesten is eveneens als artikel opgenomen in de AAV en draagt een voor de medewerkers belangrijke boodschap: seksuele intimidatie wordt niet getolereerd en kan gevolgen hebben voor de dader. De COR heeft ingestemd met het besluit om het eigen risicodragerschap voor de wettelijke regeling gedeeltelijke werkhervatting (WGA) privaat te verzekeren. Dit leidt tot een aanzienlijke kostenbesparing over meerdere jaren waarvan zowel werkgever als werknemer profiteren. De werknemersbijdrage is daarbij zelfs geheel komen te vervallen.

Autoregeling leasevoertuigen

Een door de COR in 2006 geïnitieerd onderzoek naar de leasemarkt, de leasetarieven en autogroepen bij vergelijkbare bouwbedrijven heeft geleid tot een aanpassing van de leaseregeling van Dura Vermeer en de autogroepen voor 2007. De COR heeft deze beoordeeld en is van mening dat de tarieven op een juiste manier zijn aangepast aan de marktontwikkelingen. De COR is tevreden

met het resultaat dat er in alle autogroepen ten minste dezelfde, en in een aantal gevallen zelfs meer, ruimte is in keuzes. De COR is verheugd dat het reglement op een aantal punten is aangepast, meestal in het voordeel van de berijders. Ook de keuzevrijheid is uitgebreid.

Samenwerking bestuurder

In de overleggen van de COR met bestuurder zijn in het verslagjaar diverse onderwerpen de revue gepasseerd. Onderwerpen waren onder meer de bespreking van de jaarcijfers 2006 en de concernbegroting 2007. Ondanks dat deze er degelijk uitzag en voorzag in een gestage groei van bedrijfsopbrengsten en resultaat, werd de COR later in het verslagjaar geconfronteerd met de mededeling van een reorganisatie bij de divisie Infra. Deze was noodzakelijk als gevolg van een veranderende markt en de tegenvallende resultaten die daarmee samenhangen. Ander onderwerp van overleg was het in detacheren en payrollen gespecialiseerd bedrijfsonderdeel Dura Vermeer Socius en de gewijzigde regelgeving daaromtrent. Ook heeft overleg plaatsgevonden over het inhuren van buitenlandse medewerkers, aangezien Dura Vermeer hieraan niet ontkomt als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Met name communicatie rondom buitenlandse medewerkers heeft de speciale aandacht van de COR.

Werkgroepen en onderzoeken

Ook in 2007 hebben leden van de COR deelgenomen aan uiteenlopende werkgroepen en onderzoeken. Enkele daarvan, zoals de werkgroep kledingregeling, zijn in de jaren daarvoor opgestart en ook in 2007 gecontinueerd. Ook is het dagelijkse bestuur van de COR geïnterviewd voor de Strategienota termijn 2008-2011. In het kader van het meer inhoud geven aan leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft de COR in samenwerking met afdelingen P&O en Verzekeringzaken, de collectieve zorgverzekeraar van Dura Vermeer en de Arbo Unie onderzocht of het mogelijk is om de gratis periodieke gezondheidskeuring (PAGO) uit te breiden met een uitgebreid bloedbeeldonderzoek en hartfilm. Op deze manier kunnen in een vroegtijdig stadium mogelijke gezondheidsproblemen worden ontdekt en tijdig maatregelen worden ondernomen. Vanwege de onbekendheid met de levensloopregeling en de 55-excedentenregeling onder medewerkers heeft de COR geadviseerd hierover een concernbrede voorlichting te houden voor geïnteresseerden. De afdeling P&O heeft hieraan gehoor gegeven met als gevolg dat in het verslagjaar op twee plekken in het land informatiebijeenkomsten zijn gehouden.

Toekomst

De ondernemingsraden van Dura Vermeer zullen in de derde zittingsperiode meer en meer worden geconfronteerd met thema's als vergrijzing, individualisering, nieuwe contract- en samenwerkingsvormen, gezondheid en betrokkenheid bij bedrijf en medezeggenschap. Dat laatste is bijvoorbeeld ook gebleken bij het aantal achtergebleven aanmeldingen voor kandidaatstelling bij de medezeggenschapsverkiezingen. Hoewel de ondernemingsraden in 2007 zijn begonnen onder gunstig economisch gesternte, lijkt het erop dat de economische motor van ons land begint te haperen. De berichten van afvlakking van de economische groei, verminderd producenten- en consumentenvertrouwen en rentestijging zullen op termijn ook hun weerslag hebben op de activiteiten van Dura Vermeer en daarmee ook op de organisatie en haar medewerkers. Het is zaak van de ondernemingsraden deze ontwikkelingen kritisch te blijven volgen en zich pro-actief en opbouwend kritisch op te stellen. Zowel in belang van de medewerkers als de hele onderneming. De COR heeft er alle vertrouwen in dat ook de nieuwe samenstelling van de diverse ondernemingsraden hierin zal slagen.

Tot slot spreken wij een woord van waardering richting Hans Gosman, die gedurende vele jaren het voorzitterschap van de COR met een grote mate van betrokkenheid heeft vervuld, maar zich voor een nieuwe zittingsperiode niet herkiesbaar heeft gesteld. Ook de overige leden die de afgelopen jaren hun tijd hebben besteed aan en zich hebben ingespannen voor de medezeggenschap wil de COR graag bedanken.

Centrale Ondernemingsraad

Ron Eelman, voorzitter

Geert Jan van Driel, secretaris

Colofon

Uitgave

Dura Vermeer Groep NV

Tekst en redactie

Dura Vermeer Groep NV, afdeling Communicatie, Zoetermeer

Realisatie

Roduijn, communicatie & design, Den Haag

Fotografie

Hans Oostrum Fotografie, Den Haag