

**Ploegmakers Cultuurtechniek BV**  
Context analyse 2022

**Klimaat**

Missie/ Visie Ploegmakers	Evaluatie 2022	Eventueel extra te nemen maatregelen 2023	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan <b>Klimaat</b>	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 2022	Eventueel extra te nemen maatregelen 2023	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan <b>Milieu</b>	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 accumachine 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 2022	Eventueel extra te nemen maatregelen 2023	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan <b>Biodiversiteit</b>	Binnen de mogelijkheden van Ploegmakers zoveel als mogelijk duurzaam omgaan met de Biodiversiteit.	Geen extra maatregelen	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

**Circulariteit**

Missie/ Visie Ploegmakers	Evaluatie 2022	Eventueel extra te nemen maatregelen 2023	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan <b>Circulariteit</b>	Binnen de mogelijkheden van Ploegmakers zoveel als mogelijk duurzaam omgaan met de circulariteit.	Geen extra maatregelen	Zoveel mogelijk inkopen van producten die circulair zijn of kunnen worden. BV Gietranden	10% van de materialen die circulariteit toelaten inzetten	Hoeveelheid ingezet circulair materiaal

**Mens**

Missie/ Visie Ploegmakers	Evaluatie 2022	Eventueel extra te nemen maatregelen 2023	Acties om doelen te bereiken	Doelstellingen	Prestatie indicatoren
Ploegmakers wil een duurzame bijdrage doen aan <b>Mens</b>	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
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. 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.	Deels gelukt maar er blijven een paar heel lastige vacatures open staan(allround Hovenier, ETWers en machinisten zie boven. Alle wintercursussen zijn weer opgestart en mensen hebben zich vanuit de functioneringsgesprekken massaal opgegeven voor nieuwe cursussen. 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.	Wellicht kijken of er detachering mogelijk is en professionals opdracht geven om intensief en specifiek te zoeken en werven.W19 zie boven. Nu het weer kan(corona technisch) een inhaalslag maken met vakgerichte cursussen. 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.	Uitvraag neerleggen bij 3 uitzendbureaus en zo regelmatig kandidaten op gesprek vragen. zie boven. Opleidings en kennisdelings- middagen voor de voormannen en projectverantwoordelijke en kennisdeling via Toolbox Maandelijks overleg met de VM en PPV's waarin we de voortgang en de taken bespreken en bijsturen waar nodig.	Werving van minimaal 3 jonge personen met een groenopleiding niv. 2 of 3. Iedere werknemer heeft voldoende kennis van de taken en werkzaamheden die hij dag dagelijks uitvoert. Opgestelde lijst van verantwoordelijkheden in 2020 doorzetten bij VM en PPV Zie boven. Continue toetsen hoe het gaat met de werkdruk en het risico van 1 persoon op het bedrijfsbureau.	Personeelsbestand Opleidingsplan Verantwoordelijk- heden lijst Zie boven. Maandelijks toetsen en gesprekken met John(hoofd bedrijfsbureau)
Buitenlandse medewerkers	Mooie club aan mensen opgebouwd die we aan ons hebben weten te binden en waar we de komende jaren met wat opleiding goede werknemers aan hebben.	Educatie en opleiding en de club proberen te laten groeien.	Energie steken in onze buitenlandse werknemers om ze op een nog hoger niveau te krijgen. Via Ladislav de club nog groter proberen te krijgen.	10 goede en stabiele werknemers aan de slag te hebben in het groeiseizoen.	Hoeveelheid werkzaam zijnde buitenlandse werknemers.
Werkfithouding oudere medewerkers	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.	Doorpakken met de werkgroep.	Samen met onze arbodienst manieren zoeken om iedereen fit te houden	Iedereen deel te laten nemen aan het vervolg van de vitaliteitsscan.	Deelname aan het vervolgtraject van de vitaliteitsscan

Ziekteverzuim	de werkgroep is samengesteld uit de volle breedte van het personeel en heeft een paar goede doelen gesteld voor 2022 waar ze hard aan getrokken hebben.	Verder de werkgroep stimuleren de goede invloeden te blijven voortzetten.	Samen met onze arbodienst manieren zoeken om iedereen fit te houden maar ook de inzet van Thomas	Iedereen deel te laten nemen aan het vervolg van de vitaliteitsscan.	Deelname aan het vervolgtraject van de vitaliteitsscan
Invloeden hete (weers) omstandigheden	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.	Sturing op de JUM uren blijft ontzettend belangrijk. Mensen met extreem veel JUM uren moeten goede afspraken mee gemaakt worden. Dit probleem blijft terugkomen bij een 5 tal mensen.	Continu bijhouden van de JUM uren lijsten en daarop sturen vooral in de winter	1 April JUM uren volledig op 0	JUM lijst per werknemer
Koude, regen omstandigheden	Prima verlopen.	Niets veranderen.	Continu bijhouden van de JUM uren lijsten en daarop sturen vooral in de winter	1 April JUM uren volledig op 0	JUM lijst per werknemer