

Herman Vaessen Tuin Boom Groen actief bezig met duurzame inzetbaarheid

‘WE MOETEN HET SAMEN DOEN’

THEMANUMMER:
OOGSTEN

Herman Vaessen Tuin Boom Groen loopt al jaren voorop als het gaat om duurzaam ondernemen. Ook duurzame inzetbaarheid is een speerpunt; er wordt veel gedaan om werknemers gezond en met plezier aan het werk te houden. Daarnaast wil het hoveniersbedrijf werknemers ervan bewustmaken dat ze hier ook zélf een belangrijke rol in hebben. Dit heeft effect. ‘Duurzame inzetbaarheid is een onderwerp van ons allemaal geworden.’ Szas ging in gesprek met een paar werknemers van het hoveniersbedrijf.



▲ Ria van den Munckhof en Camiel Munnecom

Wie een bezoek brengt aan Herman Vaessen Tuin Boom Groen in Maasbree kan er niet omheen: duurzaam ondernemen staat hoog op de agenda bij het Noord-Limburgse bedrijf. Zo ligt het dak van de loods vol met zonnepanelen, die het bedrijf en een tuincentrum

vlakbij voorzien van stroom. ‘Daarnaast werken we steeds meer met accugereedschap en met zuinige auto’s en tractoren’, vertelt Camiel Munnecom, werkvoorbereider bij het bedrijf. ‘Ook proberen we onze CO2-uitstoot zoveel mogelijk te verminderen. Omdat de markt daarom vraagt, maar

ook omdat we het zelf belangrijk vinden. Daarom hebben we bijvoorbeeld ook enkele mensen in dienst die vallen onder de Wet sociale werkvoorziening (WSW). Daarnaast zijn we één van de partners in Noord-Limburgs Groen: een bedrijf dat mensen met een beperking inzet voor groenonderhoud. Kortom: duurzaamheid loopt als een rode draad door het bedrijf. En dit past ook bij onze cultuur: Herman Vaessen Tuin Boom Groen wil altijd vooroplopen, een stap verder gaan.’

Open cultuur

Er is ook veel aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Eigenaar Ralf Vaessen vindt het belangrijk dat zij hun werk met plezier en in goede gezondheid kunnen doen, nu en in de toekomst. Het hoveniersbedrijf heeft bijna zeventig werknemers in dienst, die aanleg- en onderhoudswerk doen voor particulieren, bedrijven en overheden. Ook boomverzorging is een belangrijke activiteit. ‘De directie zet zich al jaren in om het werk zo makkelijk mogelijk te maken’, vertelt administratief medewerkster Ria van den Munckhof. ‘Bijvoorbeeld door speciale machines aan te schaffen. Denk onder meer aan een harnas met een olifantenslurf, dat het werken met



een heggenschaar minder zwaar maakt. Maar er zijn veel meer voorbeelden. Zo werken we normaal gesproken niet op zaterdag en niet te veel 's avonds en vinden we het belangrijk dat werknemers blijven leren. Ze krijgen de kans om opleidingen te volgen, ook als die niet meteen aansluiten bij hun functie. Maar hierdoor kunnen ze in de toekomst misschien wel ander werk doen binnen ons bedrijf, mocht hun huidige functie te zwaar worden.'

Munnecom benadrukt dat er ook een 'open' cultuur is: werknemers krijgen de kans en ruimte om mee te denken. 'Iedere maand organiseren we toolbox-meetings voor onze werknemers. Hierbij besteden we aandacht aan arbozaken, veilig werken, enzovoorts. Werknemers kunnen hier meepraten; de directie staat open voor hun mening.'

Naar de werkvloer

Voor de laatste jaren is er veel gedaan om duurzame inzetbaarheid 'tussen de oren' te krijgen van de werknemers. 'Het is belangrijk dat zij beseffen dat ze zich ook zelf moeten inzetten om in de toekomst gezond en met plezier aan het werk te kunnen blijven. Bijvoorbeeld

door hulpmiddelen te gebruiken, aan te geven wanneer ze klachten hebben en zo gezond mogelijk te leven. We moeten het samen doen!', benadrukt Van den Munckhof.

Om duurzame inzetbaarheid ook een onderwerp 'van de werknemers' te maken, is er sinds twee jaar een speciale projectgroep. Hierin zitten vier werknemers, waaronder Van den Munckhof en Munnecom. 'Collega's kunnen bij ons aankloppen wanneer ze klachten hebben of vinden dat werkzaamheden makkelijker of veiliger kunnen. De drempel is dan toch lager dan wanneer ze naar de directeur moeten stappen. Een tijd geleden vroeg iemand bijvoorbeeld om speciale handschoenen. Deze zijn toen ook aangeschaft.'

De leden van de projectgroep kijken ook op welke manier zij werknemers informatie kunnen geven over wat duurzame inzetbaarheid precies betekent en van hen vraagt. 'Het is belangrijk dat je dit regelmatig doet en de informatie op een luchtige manier brengt', zegt Munnecom. 'Kort geleden hebben een voormalig profvoetballer, een handballer en een

fysiotherapeut daarom bijvoorbeeld een bijeenkomst verzorgd over gezond leven en over hoe je bepaald werk kunt verlichten. Dat prikkelt tot nadenken. Je kunt mensen immers niet dwingen om gezonder te gaan leven en veiliger te gaan werken; het moet vanuit henzelf komen.'

Win-winsituatie

Van den Munckhof en Munnecom merken dat de aanpak effect heeft. 'Ons ziekteverzuim is al jarenlang laag', zegt Van den Munckhof. 'Daarnaast maken werknemers steeds meer gebruik van beschikbare hulpmiddelen. Ook spreken ze elkaar aan wanneer iemand onveilig werkt. De cultuur is veranderd.'

Beiden zijn ervan overtuigd dat aandacht voor duurzame inzetbaarheid belangrijk is, zeker nu mensen steeds langer moeten doorwerken. 'Daarnaast is dit een manier om werknemers aan je bedrijf te binden', zegt Munnecom. 'Maar ook voor werknemers heeft deze aanpak voordelen; voor hen is het immers ook niet prettig als ze thuis komen te zitten. Kortom: het is een win-winsituatie.' ■