

De missie van OMNIGROEN in een notendop:

# 'Goede zorg betekent tot bloei komen'

In de groene sector bestaan nog altijd vooroordelen over de medewerkers van SW-bedrijven. In de kern echter, verschillen deze medewerkers niet van hun collega's in de 'gewone' bedrijven. Als er aandacht voor ze is, komen zij tot bloei. Als ze worden uitgedaagd en vertrouwen krijgen, kunnen zij qua prestaties boven zichzelf uitstijgen. Een gesprek met Max Brekelmans (directeur), Ingrid Schoemaker (personeelsmanager) en Albert Dijkhuizen (hoofd bedrijfsopleidingen) van OMNIGROEN uit Den Haag. Over boeien en binden in de sociale werkvoorziening (SW).

*Ingrid Schoemaker, Max Brekelmans en Albert Dijkhuizen (van links naar rechts)*



**D**e SW-bedrijven hebben de afgelopen jaren een snelle ontwikkeling doorgemaakt. Nieuwe wetgeving daagde hen uit de stap van commercieel groenbedrijf naar arbeidsontwikkelbedrijf te maken. Dat was nodig ook, volgens Max Brekelmans van OMNIGROEN. 'Onder invloed van de budgetfinanciering waren wij als SW-bedrijven gedwongen als gewone commerciële bedrijven te opereren. Vanaf midden jaren tachtig ontwikkelde de SW-bedrijven zich tot groenaanemers. Opeens waren we concurrenten van andere bedrijven maar dan wel met belastinggeld. De prikkel om een goede schoffelaar uit te laten stromen naar het gewone bedrijfsleven verdween. We moesten winst maken en dan kun je de beste schoffelaars niet missen.'

## Groen als middel

De kerntaak van de SW, het bieden van passende arbeid en ontwikkelmogelijkheden aan mensen met beperkingen, was ondergesneeuwd. Het maken en onderhouden van groenvoorzieningen was de kerntaak geworden. In de jaren negentig veranderden de inzichten en in 1998 werd de wet aangepast. De SW-bedrijven keerden terug naar hun oorspronkelijke doelstelling maar wel met behoud van de moderne bedrijfsvoering. Daarbij hoorde het uitgangspunt dat de bedrijven hun eigen financiële broek moesten ophouden. 'Dat ging niet vanzelf', vertelt Max Brekelmans. 'Een bedrijf als OMNIGROEN, met 500 medewerkers, krijg je niet in één keer om. Bij ons kwam de ommekeer in 2000 toen we het zo goed mogelijk ontwikkelen van onze medewerkers uitriepen tot missie van ons bedrijf. Het besef drong toen door dat groen secundair moest worden: een middel om mensen te ontwikkelen. Onze externe opdrachtgevers verschaffen de middelen om onze klant, de medewerker, ontwikkelmogelijkheden te bieden.'

## Nieuwe klanten

De medewerker als klant. OMNIGROEN koos dit als concept om het gehele bedrijf te doordringen van het nieuwe denken. Ingrid Schoemaker vertelt dat bewust werd gekozen voor een letterlijke vertaling van de bedrijfsprocessen rondom de opdrachtgever, naar de werkwijze rondom de nieuwe klant: de medewerker. Ze geeft een voorbeeld: "Wij werken bijvoorbeeld met een ordermap voor onze opdrachtgevers. Dit vertaalden we naar de nieuwe situatie. Wij zeiden tegen onze mensen "Kijk, dit is jouw ordermap, daarin nemen wij op wat jouw wensen zijn als het gaat om jouw ontwikkeling. We doen vervolgens als het ware een offerte en dan kan de uitvoering van het werk starten. We plannen ook 'oplevermomenten', momenten waarop we toetsen of het door de medewerker gewenste resultaat wordt gehaald. Het voordeel van deze aanpak was dat iedereen het begreep omdat ze al jaren op deze manier werkten. Door de klantaanpak letterlijk te vertalen naar onze medewerkers, hebben we het besef dat onze medewerkers klanten in arbeidsontwikkeling zijn, snel in de vezels van onze organisatie kunnen laten doordringen."

## Duurzame ontwikkeling

Opleiding en training zijn belangrijke instrumenten bij OMNIGROEN. Het doel is dat medewerkers zich zo ontwikkelen dat zij detacheerbaar worden, en dus in gewone bedrijven aan de slag kunnen. Albert Dijkhuizen, hoofd bedrijfstrainingen van OMNIGROEN, benoemt waar het om draait in de opleidingen van OMNIGROEN. "Zowel uit onderzoek als uit onze ervaring is gebleken dat het succes van onze medewerkers die doorstromen naar reguliere bedrijven, afhangt van hun werknemersvaardigheden. Daarmee doelen we op competenties zoals zelfstandigheid, samenwerking, klantgerichtheid en flexibiliteit. Overigens geldt dit ook

## Boeien en binden 2008

Voor 2008 staan de volgende projecten op stapel:

- 1 Samenwerking SW-Privaat
- 2 Samenwerking TNT
- 3 Leefstijdbewust personeelsbeleid
- 4 Verbetering beroepsimago
- 5 Sociale innovatie TNO
- 6 Gebruik van vacaturebank
- 7 Voorlichting via Praktijkdag

Eén van de speerpunten van de VHG voor 2008 is samengevat in de woorden *boeien en binden*. Medewerkers zijn ons voornaamste 'kapitaal'. Maar het valt niet altijd mee om medewerkers te werven en te behouden. De VHG hoopt het tij te kunnen keren door invulling te geven aan het boeien en binden van leerlingen en medewerkers. Door leerlingen op enthousiaste wijze kennis te laten maken met het vak, zullen zij vaker voor het groene vak kiezen. Door medewerkers de kans te geven te groeien binnen onze bedrijven, kunnen wij ze aan de bedrijven binden en onnodige uitstroom voorkomen. In 2008 publiceert VHG Magazine een reeks artikelen over bedrijven die op hun eigen manier bezig zijn met deze thematiek.

voor de andere medewerkers. Medewerkers die te laat komen en niet met klanten om kunnen gaan, die komen hun baas tegen, hoe goed ze vaktechnisch ook zijn." In het ontwikkelen van die vaardigheden worden steeds weer eisen gesteld. Albert: "Het is heel verleidelijk om een medewerker op de maaimachine te laten zitten als dat zijn lust en leven is en het goed gaat. Maar wij kijken verder. Als de werkgever het maaiwerk kwijtraakt, moet de medewerker anders inzetbaar zijn. Daarom vinden wij dat er altijd aan de ontwikkeling van competenties zoals flexibiliteit moet worden gewerkt. Het gaat om duurzame ontwikkeling: we willen dat onze medewerkers blijvend in de bedrijven aan de slag kunnen."

### Drijfveren medewerker

De vraag blijft hoe OMNIGROEN het beste uit medewerkers naar boven haalt. Zijn sommige karaktereigenschappen niet onveranderbaar? Kan iemand die onzeker is ooit een zelfverzekerd mens worden? Albert is daar duidelijk over: "Het is verbazingwekkend wat mensen blijken te kunnen als ze achter hun keuzes staan. Dat zien wij gebeuren op het moment dat mensen hebben besloten dat ze gedetacheerd willen worden." Ingrid vult aan: "Wij zoeken naar wat mensen drijft. Wat wil je met jouw leven? Welke mogelijkheden heb je? Dit soort vragen is het startpunt van het individuele ontwikkelingsplan waarmee wij werken. Als mensen iets willen, kunnen ze het leren. De praktijk bewijst dat elke dag. Maar het vraagt wel een andere benadering van de leidinggevende en het bedrijf. De mensen die bij ons instromen, hebben hun leven lang gehoord wat ze niet kunnen. Wij beginnen bij wat ze wél kunnen."

### Echte arbeid

Max Brekermans zoekt voortdurend naar bedrijven waarbij OMNIGROEN medewerkers kan detacheren. Eén ding staat wat hem betreft vast: je helpt medewerkers door ze échte arbeid te bieden. "De beste leerervaring voor onze mensen is de praktijk: een klant is chagrijnig als je te laat komt! Echte arbeid is alleen bij échte bedrijven te vinden." Toch zijn niet alle groenbedrijven geschikt voor samenwerkingsverbanden met SW-bedrijven. "Wij zoeken ondernemers die onze filosofie onderschrijven, bedrijven die op een duurzame manier met personeel willen omgaan. Ik vind het

niet erg als onze mensen voor 10 euro per uur schoffelen, maar ik wil wel gewaarborgd zien dat ze worden begeleid en dat hun ontwikkeling ook wordt gefaciliteerd. Als je goed voor iemand zorgt, komt hij tot bloei. Dat geldt voor onze medewerkers en niet alleen voor hen. De manier waarop we bij OMNIGROEN leidinggeven, begeleiden en opleiden zou ook in gewone bedrijven leiden tot beter en gemotiveerder personeel, daarvan ben ik overtuigd. Je kunt alleen boeien en binden als je de medewerker, zijn drijfveren en mogelijkheden, als vertrekpunt neemt." ■

### Een SW-medewerker in dienst nemen

Het verhaal van OMNIGROEN sluit goed aan bij de bijeenkomsten 'Ontdek de unieke kansen van het SW-bedrijf!' die in de voorgaande maanden door de VHG zijn georganiseerd. De bijeenkomsten vonden per VHG-afdeling plaats waarbij een SW-bedrijf optrad als gastheer en de presentaties verzorgde. Alle bedrijven in de sector met werknemers in dienst (2.300 in totaal) waren op basis van de Collandbestanden per brief en informatiefolder uitgenodigd. Bij negen SW-bedrijven werden ondernemers geïnformeerd over de wetgeving waar SW-bedrijven mee te maken hebben. Deze regelgeving is per 1 januari 2008 ingrijpend gewijzigd. De overheid wil hiermee een verbetering van de doorstroom van SW-medewerkers naar het private bedrijf stimuleren. Vervolgens zijn de mogelijkheden besproken die private bedrijven hebben om SW-medewerkers voor hen te laten werken. Het bleek dat door detachering al veel werd samengewerkt tussen het SW- en privaat bedrijf. In een aantal bijeenkomsten hebben ondernemers hun ervaringen met betrekking tot deze samenwerking verteld.

**'Je kunt alleen boeien en binden als je de medewerker als vertrekpunt neemt!'**



**HAVELAAR & VAN STOLK B.V.**  
REGISTERMAKELAARS IN ASSURANTIËN • PENSIOENEN • HYPOTHEKEN

Zeker weten dat u goed verzekerd bent

En toch premiekosten besparen

Onze unieke aanpak maakt 't mogelijk

Als ondernemer bent u gewend met risico's om te gaan. U kiest ervoor om bepaalde risico's met een verzekering af te dekken en zo de financiële gevolgen te beperken.

Havelaar & van Stolk bv is al meer dan 30 jaar actief als adviseur in verzekeringen voor particulieren en bedrijven. Door actief te zijn op de Assurantiebeurs kunnen wij specifieke verzekeringen bieden voor zeer specifieke situaties en voor bepaalde doelgroepen.

Speciaal voor VHG-leden biedt Havelaar & van Stolk bv een uitgekend pakket aan verzekeringen. Alle bieden zij uitstekende dekking, gunstige voorwaarden en de laagst mogelijke premies. Graag verzorgen wij vrijblijvend een analyse van uw huidige verzekeringspakket en rekenen u voor hoeveel u kunt besparen.

WTC Beursplein 37 • 3011 AA Rotterdam • Postbus 30022 • 3001 DA Rotterdam  
telefoon: 010 - 281 67 77 • fax: 010 - 281 67 99 • www.havelaar.com  
e-mail: vhg@havelaar.com

**Groothandel en afhaalcentrum van boomkwekerijproducten**

**Laat Greenlink het oplossen!**

- Greenlink kan uw plantenlijsten verzorgen
- Of verzamel zelf uit ons complete assortiment voor hovenier en groenvoorziener

Bel de infolijn: 0172 - 21 41 10

Duitslandlaan 2  
ITC Boskoop-Hazerswoude  
Tel. 31-(0)172 - 21 41 10  
Fax 31-(0)172 - 21 03 00  
Internet: www.greenlink.nl  
E-mail: info@greenlink.nl

**GREENLINK**

**WATERRIJK**

Vijver- en beregeningsmaterialen BV

Uw leverancier en adviseur voor aanleg en verkoop van

plantenvijvers  
koi-vijvers  
beregeningssystemen  
vijverpompen  
Ecolan rubber vijverfolie  
Fivestar kunstgras  
waterpompen  
vijverfilters

Engelandlaan 11, 2391 PM  
Hazerswoude / Boskoop  
Telefoon 0172 - 23 23 87 • Fax 0172 - 23 20 17

**www.WATERRIJK.nl**