

Tomin Groenvoorziening, aandacht voor senioren

Vorig jaar is het innovatieproject 'Met groene innovatie naar de top' gestart. De VHG en kennisorganisatie TNO proberen hierin op technisch en sociaal gebied een innovatie impuls aan de groene sector te geven. In iedere uitgave van VHG Magazine wordt een van de deelnemende bedrijven voor het voetlicht gebracht. In het laatste deel (4): Tomin Groenvoorziening.

Naam: Dian Kok (kwaliteitsmanager), Erik van de Beld (hoofd bedrijfsbureau, deskundige op het gebied van milieu) en Danielle Lek (personeelsconsulent) van Tomin Groenvoorziening in Hilversum.

Medewerkers: 300 medewerkers binnen business unit Integraal Beheer Openbare Ruimte.

VHG Vakgroep: Groenvoorziening.

Waarom zijn jullie casebedrijf geworden?

Dian Kok: "Als bedrijf willen we graag bij innovaties betrokken zijn en kijken in hoeverre wij dat kunnen toepassen en daar maximaal profijt van kunnen hebben."

Voor welk technisch en sociaal thema hebben jullie gekozen?

Erik van de Beld: "Omdat wij een grote groep senioren in dienst hebben, hebben we gekozen voor het sociale thema 'Seniorenbeleid'. Het technisch thema is 'Geen groenafval, maar grondstof', omdat dat bij ons een ondergeschoven kindje is terwijl de volumes de laatste jaren enorm zijn toegenomen. We willen groenafval niet zozeer als grondstof gaan gebruiken, maar het sorteren en scheiden zodat we een lagere verwerkingsprijs per ton hoeven te betalen. Dat willen we dan regionaal oppakken, samen met acht gemeentes uit de regio en een afvalverwerkingsbedrijf." Dian Kok: "We hebben dan wel een uitgebreid seniorenbeleid, maar we worstelden met de vraag hoe je ze in het groen houdt. Het zijn buitenmensen, die moeten buiten blijven. Maar hoe houden we ze bij ons?"

Daniëlle Lek: "Na een enquête onder medewerkers, lang nadenken en veel overleg met TNO, hebben we ervoor gekozen een gesprek met een medewerker aan te gaan in het jaar dat hij vijftig wordt. Tijdens zo'n gesprek kunnen we het dan hebben over wat zijn wensen en ideeën voor de toekomst zijn. Wil je namelijk nog iets veranderen in je carrière, dan kan dat nog prima op je vijftigste. Maar we willen de medewerkers ook bewust maken van

hun toekomst tot aan hun pensionering. Vanaf hun vijftigste bieden we ze bovendien driemaal een uitgebreid medisch onderzoek. Bekeken wordt dan hoe ze mentaal en fysiek hun werk ervaren. Doel daarvan is om medewerkers zo goed en gezond mogelijk aan het werk houden. Verder ontwikkelen we een mentorschapconstructie, waarbij een seniormedewerker een junior zonder ervaring opleidt. Een junior kan de senior dan weer van dienst zijn als het om de fysieke aspecten van het werk gaat."

Wat is status van het project?

Erik van de Beld: "Het project rondom afvalverwerking start in december met een conceptaanbesteding die volgend jaar in werking moet treden. Wij stellen de selectiecriteria op waar de opdrachtnemer/verwerker aan moet voldoen. Dat moet leiden tot lagere kosten en een verantwoord gebruik van biomassa. We willen erop toezien dat de CO₂-uitstoot zo laag mogelijk is, omdat dat past binnen ons streven van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Zelf kunnen we niets met het afval omdat we er de ruimte niet voor hebben. Wel willen we er houtsnippers van maken."

Daniëlle Lek: "Het scheiden van groenafval en de verwerking tot houtsnippers past bovendien goed bij de werkzaamheden die wij aanbieden binnen de sociale werkvoorziening."

Dian Kok: "De eerste pilotgesprekken met senioren starten ook in december. We hebben drie mensen uitgekozen die 50 zijn geworden en met hen willen we volgend jaar starten. Daarna moet er een inhaalslag komen bij iedereen die 50 is geworden."

Hoe verloopt de samenwerking met de denktankbedrijven?

Dian Kok: "Die is er eigenlijk niet. Alles wat we nu uit gaan voeren is al pratende met de medewerkers van TNO tot stand gekomen."

Daniëlle Lek: "Bij Seniorenbeleid hebben we intern een projectgroep opgezet met

daarin ondermeer twee leidinggevenden uit het groen. Die voerden volop gesprekken en hebben ook het initiatief genomen voor de enquête onder medewerkers."

Dian Kok: "Het is ook lastig plannen. Bij de start van het project trok een aantal beoogde denktankbedrijven zich terug. Er is wel gezocht naar nieuwe, maar wij zijn gewoon doorgegaan omdat we in december klaar moesten zijn." Erik van de Beld: "Binnen het technisch thema hebben we veel gehad aan de samenwerking met de gemeentes. Maar de case- en denktankbedrijven moeten ook bij elkaar passen."

Daniëlle Lek: "Seniorenbeleid is ook vooral iets voor grote bedrijven, het is anders bij kleine hoveniers." Dian Kok: "Wellicht is dit ook voor de VHG een wijze les: zet de volgende keer bedrijven bij elkaar die meer met elkaar gemeen hebben."

Hoe belangrijk is dit innovatieproject voor jullie?

Daniëlle Lek: "Heel belangrijk. Medewerkers moeten zich bewust zijn van hun kansen en die pakken."

Dian Kok: "Het geeft iets positiefs als je op je vijftigste gezien wordt. Wij willen bewust kijken naar de mogelijkheden die dan nog mensen hebben."

Daniëlle Lek: "Dan houden we gemotiveerde werknemers, mensen die graag hun kennis overbrengen."

Erik van de Beld: "Het geeft jongeren stimuleringsmogelijkheden, want zij krijgen les van een ervaren vakman. Voor het groene gedeelte is er een financieel belang dat voordelen oplevert naar onze opdrachtgevers. En het milieu wint er natuurlijk bij, want er is minder CO₂-belasting."

Dian Kok: "Verder willen we als regionaal deskundige op het gebied van groenafval gezien gaan worden. In een bestek van een gemeente staat wat er met groenafval moet gebeuren. Daar moet komen te staan dat wij advies gaan geven over hoe het afgeleverd en verwerkt moet worden."

Casebedrijven

De casebedrijven binnen het innovatieproject 'Met groene innovatie naar de top' vertegenwoordigen ieder één van de vijf vakgroepen van de VHG: Hoveniers, Groenvoorziening, Boomverzorging, Dak- en gevelbegroeiing en Interieurbeplanting. Ieder casebedrijf kiest binnen het project voor uitwerking van een technisch en een sociaal thema. De technische thema's zijn: 'Geen groenafval, maar grondstof' en 'CO₂-label voor tuinen'. De sociale thema's zijn: 'Goed werkgeverschap', 'Boeien en binden van medewerkers' en 'Seniorenbeleid'.

Hoe belangrijk is dit innovatieproject voor de sector?

Erik van de Beld: "Ik zou graag zien dat wat wij regionaal doen, wordt uitgebreid tot landelijk beleid. Voor kleine hoveniers is het minder belangrijk, maar zeker voor grootgroenvoorzieners is het heel interessant."

Dian Kok: "Senioren zijn voor onze sector heel belangrijk. Er wordt veel naar hen gekeken als medewerkers met fysieke beperkingen, maar dat moet anders. Het moet niet meer zijn 'ik ben oud en kan niets meer', maar: 'ik heb andere ambities en kansen'.

Hoe betrekken jullie de medewerkers bij dit project?

Dian Kok: "Via de interne nieuwsbrief weten ze ervan."

Erik van de Beld: "Ze zijn niet echt betrokken geweest bij het project, maar merken het straks natuurlijk vanzelf als ze afval moeten gaan scheiden."

Dian Kok: "En als alles definitief is, zullen we er middels voorlichtingsbijeenkomsten voldoende aandacht aan schenken." ■

