

# De mens staat centraal

*Vossebeld Cultuur & Civiele Techniek, Oldenzaal, winnaar Stigas Gezond & Vitaal Werken Prijs 2017*

De mens centraal stellen in zijn werkomgeving. Dat doet Vossebeld Bedrijven consequent in alle geledingen van de bedrijfsvoering. Het is geen gemakkelijke route en je moet aan de voorkant veel regelen en uitleggen, maar de beloning in duurzame meerwaarde is groot.





Even een instructie vooraf over de werking van de Aebi door een oudere medewerker voordat de jongere arbeidskracht ermee aan de slag gaat; het is vast herkenbaar. Net als het filmpje van Stigas waarin Jan Vossebeld helder uitlegt waarom ze oudere medewerkers een BBL-dagopleiding hebben aangeboden met vervolgmodes, hoe de ouderen hun (vak) kennis kunnen overdragen aan de jongeren en jongeren ouderen weer helpen met nieuwe technieken. Even zoeken op YouTube naar 'Vossebeld Stigas' en u vindt het. Het kenmerkt het bedrijf dat overal is terug te zien dat leren van elkaar is ingebakken in de bedrijfsfilosofie. Het levende bewijs is de Stigas Gezond & Vitaal Werken Prijs die de onderneming vorig jaar behaalde. Op deze manier wil het ook werken met opdrachtgevers en toeleveranciers. Je ziet het ook dagelijks als de Vossebelds er 's morgens altijd zijn om de medewerkers te begroeten en even te peilen hoe het gaat. "Eén blik is vaak voldoende, je kunt dan meteen anticiperen." Jan en zijn echtgenote Christine Westendorp hebben daar beiden hun eigen rol in. Jan is er voor de leiding, Christine is de drijvende kracht achter de uitvoering van het leertraject, dat heeft geresulteerd in de mooie Stigas Gezond & Vitaal Werken Prijs.

### Keerpunt

Gevraagd naar het hoe en waarom gaan Christine en Jan terug naar het jaar 2008. "Toen dachten we alles goed op de rit te hebben, tot de crisis toesloeg en een belangrijk deel van het werk wegviel. We stonden voor een zware keuze: sterk inkrimpen of een oplossing zoeken om met het voltallige personeel door te gaan", aldus de ondernemer. De zorg voor de mensen die voor hun inkomen van hen afhankelijk waren, won het van de rationele argumenten. "We hebben er toen voor gekozen het bedrijf naar een hoger plan te tillen. Met behulp van ESF-subsidie hebben we laten uitzoeken waar verbeterpunten nodig waren. Hieruit kwam naar voren dat een groot deel van de medewerkers ouder was dan vijftig jaar en dat het merendeel smal inzetbaar was. "We kregen het advies om een leertraject op te zetten om de aanwezige vakkennis te verbreden en te verdiepen, zodat we beter in de markt zouden staan", vertelt Jan. "Dat gebeurde praktijkgericht en onder werktijd, met instemming van de opdrachtgevers", zegt hij. U begrijpt vast dat dit een intensief traject was, waarin veel extra begeleiding, communicatie en organisatie nodig was.

### Kennis doorgeven

Vossebeld bood de medewerkers een interne BBL-mbo-opleiding aan. In totaal hebben uiteindelijk zestien werknemers een mbo-diploma groenvoorziener of machinist niveau 2 of 3 gehaald. Christine kijkt er goed op terug. "Het is waardevol om te zien wat het met mensen doet als ze voor het eerst van hun leven een diploma halen."

Het doorgeven van kennis is bij Vossebeld nu een continu proces. "De oudere werknemers hebben een schat aan praktijk- en werkervaring in huis. Dat moet je tijdig delen en doorgeven aan de jongere generatie werknemers, anders gaat het verloren. Je zult daarnaast ook moeten investeren om mensen bij de tijd te houden", zegt Vossebeld. Een voorbeeld is voor hem de manier waarop het bedrijf overstapte op nieuwe beheermethodes. "Via cursussen, uitleg en voorlichting kunnen we snel inspelen op veranderde inzichten ten aanzien van de uitvoering van ons werk. Zo hebben wij onze medewerkers leren omgaan met de gedragsveranderingen in het verkeer - de elektrische fiets - en het stimuleren van biodiversiteit en bodemverbetering."

### In hun kracht

Om mensen langer inzetbaar te houden, moet je volgens Vossebeld de taken zoveel mogelijk afstemmen op hun geestelijke en lichamelijke mogelijkheden. Deze zijn deels leeftijdsgebonden. "Dat betekent dat je bij de indeling van het werk rekening moet houden met oudere medewerkers die fysiek minder belastbaar zijn. De jongeren kunnen de zwaardere taken dan overnemen. Kwestie van afstemming, wederzijds respect en meedenken."

Vossebeld vindt dat er meer oog moet zijn voor mensen die jarenlang zwaar werk hebben gedaan. "Ik vind dat je mensen de mogelijkheid moet geven om op een natuurlijke manier af te bouwen, met een deel pensionering en aanvullend loon, of een aangepast loon."

Vossebeld staat voor gemiddeld een achturige werkdag. Overwerk komt weinig voor binnen het bedrijf, want werken in moeilijke omstandigheden (langs de weg en in de openbare ruimte met veel omstanders en verkeer) vraagt een hoge mate van concentratie. Het is slecht voor de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers om de grenzen hierin steeds op te rekken. Voldoende hersteltijd is nodig om duurzaam in balans te blijven. Zijn motto is 'Per dag acht uur werktijd, acht uur privétijd en acht uur bedtijd'.

### Vossebeld Bedrijven

*Vossebeld Bedrijven bestaat uit Vossebeld Holding, Vossebeld Cultuur & Civiele Techniek en Vossebeld Milieudiensten. Vossebeld Cultuur & Civiele Techniek richt zich op de inrichting en het onderhoud van de groene omgeving, Milieudiensten op het onderhoud van de bebouwde omgeving. Jan en Christine runnen het bedrijf samen met hun intredende zoon Anthon. Het bedrijf heeft circa 35 medewerkers, van wie er een deel een arbeidsbeperking heeft. Het bedrijf voert de meeste diensten uit in een straal van 40 kilometer rond Oldenzaal.*



## Volwaardige werknemers

Vergelijkbaar vindt Jan dat er meer respect en erkenning moet zijn voor Wajongers. Hij vindt ook dat als ze het extra goed doen ze een extraatje mogen verdienen. "Wij hebben Wajongers die zich mede dankzij de begeleiding hebben doorontwikkeld tot gewaardeerde krachten", stelt hij vast. "Al blijft toezicht en begeleiding nodig. Als ik ze daarvoor wil belonen, wordt het echter van de uitkering afgetrokken en schieten ze er persoonlijk niets mee op", vertelt hij. Echt tegen het zere been bij hem is het inzetten van bijna uitsluitend mensen met een beperking om onder de kostprijs van de reguliere markt te kunnen inschrijven. Bij Vosseveld worden deze personen ieder apart in een ploeg van vakbekwame medewerkers opgenomen en draaien ze als volwaardig werknemer mee. Zij worden onder de hoede gesteld van ervaren collega's die hen voorgaan in arbeidsethiek, uitvoering van het werk en alertheid op de eigen gezondheid en veiligheid. Ervaringen wijzen uit dat deze aanpak veel meer resultaat oplevert dan wanneer personen uit de doelgroep bij elkaar worden geplaatst onder leiding van een praktijkbegeleider. Zij doen in korte tijd meer kennis op, hun geestelijke en lichamelijke prestaties verbeteren en hun gevoel van eigenwaarde stijgt."



Niet alleen toegewe-  
vide vakbekwame  
mensen, maar  
zeker ook specialis-  
tisch materieel op  
goede banden.

## Scherpte en helderheid

Hij benadrukt dat openheid en helderheid ook sociaal zijn. "Wij hebben begrip voor onze medewerkers, maar spreken de jongens ook aan als zaken niet goed gaan", aldus de ondernemer. Dit geldt ook voor de opdrachtgevers. "Wij zijn in onze offertes en adviezen helder over onze werkwijze en de meerwaarde van een duurzame uitvoering. Daar hangt soms wel een prijskaartje aan, maar leidt op de lange of korte termijn ook vaak tot besparing."

Jan en Christine geloven niet in een op de korte termijn gerichte bedrijfsvoering. Dan pleeg je roofbouw. "Wij geloven meer in een economie gericht op duurzaamheid, omdat je daar uiteindelijk op langere termijn beter mee af bent", zegt Jan. Beiden staan ze nog volledig achter hun keuze van destijds. "Zeg niet dat het niet kan, want we draaien na de omslag naar tevredenheid en zien dat het wordt gewaardeerd door medewerkers, omgeving en een trouwe klantenkring. Het is een lang traject, waarin je veel tijd moet steken en telkens veel moet uitleggen, maar de beloning is groot."

TEKST: Gert Vreemann

FOTO'S: Anjo de Haan, Vosseveld Bedrijven

## ONDERNEMERSKRACHT

### Wat is de beste ondernemersbeslissing van de laatste vijf jaar?

*"De keuze om de mens centraal te stellen en daaraan verbonden te kiezen voor een cultuur van een leven lang leren."*

### Waar had je achteraf gezien niet moeten doen?

*"Mensen in dienst nemen die niet bij de bedrijfscultuur passen. Daar kom je altijd te laat achter."*

### Wat ga je volgend jaar absoluut anders doen?

*"Minder werken. Ik ben al een aantal jaren bezig het bedrijf geleidelijk over te dragen aan onze zoon Anthon. Als dat is afgerond, pak ik mijn oude passies weer op."*

### Wat is de kracht van jullie als personen?

*"Twentse nuchterheid en flegmatisme."*

### Waar dacht je tien jaar geleden anders over?

*"Over mijn inbreng als gesprekspartner bij opdrachtgevers. Die is nu meer adviserend geworden."*

### Waar moet de cumelasector meer zijn kracht tonen?

*"Het bestrijden van onrechtmatigheden, zoals het op grote schaal inzetten van arbeidsgehandicapten zonder voldoende bescherming en begeleiding op projecten. Streven naar helder en scherp opnemen van eerlijke voorwaarden in bestekken en dat de consequenties van het overtreden daarvan worden gehandhaafd."*

### Hoe kunnen we als sector beter laten zien hoe belangrijk we zijn voor de omgeving?

*"Door ons van onze beste kant te laten zien en visies op duurzaamheid te ontwikkelen en uit te voeren."*

### Hoe sta je zelf in de lokale omgeving?

*"Met een open blik en beide benen op de grond."*