

Verslag Pay it Forward bijeenkomst Binder Groenprojecten 16 juni

Op donderdag 16 juni vond de tweede Pay it Forward bijeenkomst plaats van dit jaar, bij Binder Groenprojecten te Poortugaal. Binder Groenprojecten is een innovatieve hovenier. In 2015 won het bedrijf de Gezond en Vitaal Werken Prijs van Stigas. Binder heeft circa 50 medewerkers en is gespecialiseerd in het aanleggen van nieuwbouwtuinen, het renoveren van bestaande tuinen en het onderhoud van openbaar groen. Werk waarbij fysieke belasting komt kijken.

De ochtend werd afgetrapt met een rondje langs de deelnemers, een mix van vertegenwoordigers uit de metaal, distributie, agrarische sector en arbo-adviseurs. De belangrijkste vraag bij de deelnemers was, hoe creëer je een veiligheids-/gezondheidsbewustzijn cultuur bij de medewerkers? Hoe zorg je o.a. dat mensen hulpmiddelen ook daadwerkelijk gebruiken?

Vervolgens nam Rob Luyk, adjunct directeur van Binder het woord. Hij trapte af met de notie dat we het meeste leren van uitleggen van hoe iets werkt aan anderen. Vervolgens legde hij uit dat de aanpak van Binder zich richt op structuur, cultuur en gedrag: 'Vandaag doen wat morgen nodig is'.

Bewustwording, kennisdeling, learning by doing zijn kernwoorden. Een mooi voorbeeld daarvan is het initiatief om opdrachtgevers uit de Maasvlakte, Europoort en Botlek (grote petrochemische bedrijven waar Binder zorgt voor het integraal terrein- en groenonderhoud) uit te nodigen in de eigen kantine. Werknemers hielden een interview met de opdrachtgever om na te gaan waar de focus en behoeften liggen als het gaat om veilig werken en de reductie van fysieke belasting. Projectleider Erik Vermeulen beschreef één van de opbrengsten: "Op locatie laten verschillende contractors nogal eens spullen en afval achter, daar hebben wij hinder van als we aan het werk gaan: fysiek omdat we zaken moeten oprapen, meer en zwaardere handmatige werkzaamheden moeten verrichten en het kan in de machines schieten, een veiligheidsrisico! De opdrachtgever heeft hier vervolgens samen met ons werk van gemaakt en gedeeld met overige contractors." Erik heeft zelf een aantal toolboxen verzorgd over het onderwerp bij het bedrijf. Een ander thema tijdens deze gesprekken was het bevorderen van werkgeluk. Soms kan er vanuit de structuur en wijze van organiseren van opdrachtgever en aannemer Binder een bijzondere synergie ontstaan van veilig, gezond en gelukkig werken: Een medewerker gaf aan een 'camping gevoel' te ervaren bij de opdrachtgever. Iets wat de opdrachtgever in zijn zak mag steken.



Vervolgens volgde er een terugblik op de werkmethoden. Vroeger werd er met de hand gemaaid, vervolgens werd de bosmaaier geïntroduceerd.” Nu hebben we de beschikking over een radiografisch bestuurbare maaier. We hoeven niet meer op de maaier te staan en ervaren daardoor minder trillingen en belasting.” Aldus voorman Peter Jongerius. De inzet van nieuwe technieken gaat niet altijd zonder slag of stoot. Zo is de ‘kromme’ schoffel nog niet ingeburgerd. Een vertegenwoordiger van Stigas geeft aan dat dat ook een kwestie is van uittesten in de praktijk. Sommige bedrijven zijn het toch gaan gebruiken en willen niet anders meer!

Een andere vorm om medewerkers bewust te maken van hun werkomgeving is het rapporteren van onveilige en inefficiënte situaties. Binder introduceerde handzame formulieren en vraagt de medewerkers elk jaar minstens 10 meldingen te doen. Er volgt een beloning aan het eind van het jaar. En over elk punt gaat men open en eerlijk met elkaar in gesprek.

Daarnaast is er bij Binder ook aandacht voor socialer ondernemen en SROI. Zo zijn er medewerkers met een beperking of achterstand op de arbeidsmarkt in dienst. Zij draaien mee in de ploeg. Een vraag die rees is of deze medewerkers alles mogen doen? Rob Luyk: “We maken duidelijke afspraken met deze medewerkers, gevaarlijke machines als kettingzagen mogen zij niet gebruiken zonder een erkende training. Zo hebben we bijvoorbeeld een medewerker die op de heftruck rijdt, hij heeft de benodigde opleiding gevolgd en dat gaat goed. Alle medewerkers, tijdelijk of vast ontvangen een duidelijke instructies voordat zij van start gaan. Ook draaien zij volledig mee in het opleidings- en trainingsprogramma, waar met name in de wintermaanden in geïnvesteerd wordt.



Het betrekken van werknemers bij de RI&E werd ook aangestipt. Het was immers de [Week van de RI&E](#) van 13 t/m 17 juni. Binder gebruikt actief de branche RI&E en arbocatalogus, maar geeft hier wel zelf invulling aan. In de RI&E wordt met foto's vanuit de eigen werksituatie de risico's bij werkzaamheden aangegeven en een advies beschreven. Een voorbeeld bij de aanleg van daktuinen is het spuiten van lava op daken met een slang. Het vasthouden van de slang werd als zwaar ervaren. Medewerkers werden betrokken bij de oplossing: de slang wordt nu aan de giek van een kleine minigraver gekoppeld zodat er minder getild hoeft te worden en er een betere werkbreedte is.

Tot slot stelde Rob Luyk zichzelf de vraag: "Wat kost dat dan, vandaag investeren in wat morgen nodig is? Dat is lastig te meten, maar ik kan wel zeggen dat het resulteert in een laag ziekteverzuim, hoge inzetbaarheid van de medewerkers, er wordt meer meegedacht en er is een sterk verbeterde communicatie met de opdrachtgever."

Na afloop werd teruggeblikt op het geleerde. De algemene conclusie is dat cultuurverandering echt tijd nodig heeft. Het vraagt continue aandacht door een inbedding en borging in de planmatige structuur van het organiseren. Hele praktische aanpakken kunnen hier aan bijdragen, bijvoorbeeld het optimaliseren van betrokkenheid door het gesprek aan te gaan met de opdrachtgever en continu de dialoog opzoeken met elkaar.

Lees [hier](#) een uitgebreide beschrijving van de aanpak van Binder.