



# ‘Een goede werkgever zijn betekent voor mij vooral: met je mensen in gesprek blijven’

Rik de Jong, Van Ooijen's Hoveniers





**De Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs ging in maart van dit jaar net aan hun neus voorbij, maar voor Van Ooijen's Hoveniers uit Appeltern was de nominatie net zo eervol. 'Die geeft aan dat we op de goede weg zitten wat betreft het zorgen voor een gezonde, veilige en aantrekkelijke werkomgeving voor onze medewerkers.' Aan het woord is Rik de Jong, eigenaar en directeur van Van Ooijen's Hoveniers, dat is aangesloten bij de Dutch Quality Gardens. Met hem praten we over goed werkgeverschap. Wat houdt dat concreet in, hoe geef je daar invulling aan?**

Auteur: Marion Lijmbach

### **Meer dan regeltjes**

Je ziet de term overal voorbijkomen: goed werkgeverschap. Maar wanneer ben je een goede werkgever? En ben je dan automatisch ook een aantrekkelijke werkgever? In de wet zijn wat basisregels vastgelegd waaraan een werkgever zich moet houden. Zo ben je voor de wet een goede werkgever als je:

- geen misbruik maakt van je machtspositie als baas;
- niet alleen denkt aan de belangen van het bedrijf, maar ook rekening houdt met de belangen van je werknemers;
- verzekerd bent voor de gevolgen van een ongeluk op het werk;
- alle werknemers gelijk behandelt;
- belangrijke beslissingen bespreekt en uitlegt;
- de verwachtingen waarmaakt en zorgvuldig handelt richting je werknemers.

Voor werknemers zou je dit concreet kunnen vertalen in: dat hun loon op tijd wordt uitbetaald, de werkplek veilig is, dat ze genoeg pauzes krijgen, ze niet worden voorgetrokken of achtergesteld, dat ze niet zomaar kunnen worden ontslagen, dat ze ziek thuis mogen blijven en vakantiedagen kunnen opnemen, om maar een paar voorbeelden te noemen.

## Alleen maar goed is niet goed genoeg

Niet alles rond goed werkgeverschap is in de wet vastgelegd. Als werkgever ben je er dus nog niet als je je strikt aan de regeltjes houdt. Om een goede én aantrekkelijke werkgever te zijn, zul je verder moeten willen gaan voor je werknemers. Bijvoorbeeld door opleidingsmogelijkheden te bieden, extra vakantiedagen te regelen en/of een goede pensioenregeling. Minstens zo belangrijk is een goede werksfeer, oprecht interesse hebben in de privésituatie, het binnenhalen van mooie uitdagende projecten voor zowel de aanleg als ook het onderhoud. Er komt dus veel bij kijken.

## ‘Bij hun keuze voor een bedrijf spelen ook vragen een rol, zoals: welke groeimogelijkheden zijn er, met welke materialen wordt er gewerkt en kan ik een opleiding volgen?’

### Krappe arbeidsmarkt

Daarbij komt dat de hovenierssector al een aantal jaren te maken heeft met een personeelstekort. De uitstroom neemt toe, als gevolg van vergrijzing, en de instroom van jongeren blijft achter. En dit terwijl het werk in de groensector alleen maar is toegenomen. Het is voor hoveniersbedrijven een hele puzzel om voor al hun projecten voldoende personeel beschikbaar te hebben. Ze moeten veel energie steken in het werven van nieuw personeel. Rik de Jong heeft hier bijna dagelijks mee te maken. ‘Er is werk genoeg, vooral jongeren kijken om zich heen en hebben het voor het kiezen. Bij hun keuze voor een bedrijf spelen ook vragen een rol, zoals: welke groeimogelijkheden zijn er, met welke materialen wordt er gewerkt en kan ik een opleiding volgen naast het werk? Daarom is het van belang om een werkgever te zijn voor wie ze graag werken en willen blijven werken.’ Want, zo benadrukt De Jong, ook het behoud van personeel is een uitdaging in een krappe arbeidsmarkt.

### Gezamenlijke werkvoorbereiding

Gevraagd naar zijn visie op goed werkgeverschap antwoordt De Jong: ‘In ons geval betekent het dat je voortdurend in gesprek blijft met je

mensen en ze nauw betreft bij de projecten en bij de manier waarop we ze willen uitvoeren.’ Hoe pak je dat dan concreet aan? ‘Ze denken mee over de aanpak van een klus, gewoon in de kantine, met de werktekeningen op tafel. Dat kan bijvoorbeeld gaan over welke machines en welk gereedschap er nodig zijn. We huren machines als we ze niet zelf hebben, als dat het werk efficiënter en lichter maakt.’

‘Bonus is dat het personeel zo ervaring opdoet met alle fases van een project, wat hun kennis en betrokkenheid vergroot. De ervaring leert dat deze aanpak niet alleen een prettige manier van

werken is, maar ook dat het efficiënt is en uiteindelijk kostenbesparend. Een goede werkvoorbereiding scheelt veel tijd en dus geld.’

De omvang van het hoveniersbedrijf van De Jong maakt veel mogelijk: ‘Omdat we een groter bedrijf zijn, met ongeveer achttien werknemers, hebben we de uitvoerende en organisatorische taken kunnen verdelen. Zo kan ik mij, samen met bedrijfsleider Huub Mooren, meer richten op personeelsaangelegenheden, planning, acquisitie en de financiële administratie.’ Wat niet wil zeggen dat De Jong alleen nog maar achter zijn bureau zit, zeker niet. ‘Ik ben elke ochtend in de kantine te vinden als onze mensen zich daar verzamelen. Dan bespreken we de werkzaamheden van die dag. Ook ga ik zo veel mogelijk kijken bij klussen in uitvoering.’

### Individuele aandacht

Een-op-eengesprekken ziet De Jong ook als een belangrijk onderdeel van zijn werk. ‘Een keer per jaar voeren we functioneringsgesprekken met onze medewerkers. Dan bespreken we niet alleen hoe het gaat, maar ook hoe ze hun toekomst zien binnen het bedrijf. Wat zijn hun behoeften, wensen? We kijken naar bijscholings-

en opleidingsmogelijkheden. Omdat we wat groter zijn, kunnen we ook binnen het bedrijf ander soort werk aanbieden als dat nodig is. Bijvoorbeeld oudere werknemers kunnen zich bekwaamen in het onderhoud van tuinen, als de aanleg te zwaar wordt.’ De Jong houdt het niet alleen bij het jaarlijkse functioneringsgesprek. Hij stapt ook op een medewerker af als hij denkt dat er iets speelt of als het even niet goed gaat. Dit kan ook een privésituatie zijn. Door vaak zijn gezicht te laten zien op de werkvloer, merkt hij dat de drempel voor werknemers laag is om hem aan te spreken. ‘Iedereen weet bovendien dat mijn deur altijd openstaat. Gelukkig wordt daar gebruik van gemaakt.’

### Jong en oud

Een gezond bedrijf heeft, volgens De Jong, een goede mix van jong en ouder personeel. Verjonging binnen het bedrijf is natuurlijk belangrijk, maar hij breekt ook een lans voor behoud van het oudere personeel. ‘Vergis je niet, opdrachtgevers zien graag ervaren, en daarmee wat oudere uitvoerders. Zij zijn vaak het aanspreekpunt.’ Hij ziet het als zijn opdracht om de oudere werknemers op een goede manier richting hun pensioen te helpen. De hogere pensioenleeftijd zorgt hierbij wel voor uitdagingen. Het is voor De Jong dan ook een opsteker dat de eerste werknemer van zijn bedrijf ook na diens pensionering nog steeds op eigen verzoek meewerkt.

De Jong realiseert zich dat de aanpak van zijn bedrijf niet uniek is, maar het valt hem wel op dat nieuwe werknemers zeer te spreken zijn over de mate van inspraak en betrokkenheid. Vandaar ook die nominatie voor de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs, waarin Van Ooijen's Hoveniers werd aangeprezen als een bedrijf met ‘veilige werkomstandigheden; proactief handelen als het gaat om veilig en gezond werken; verrijking van de functie; en aandacht en waardering.’



**BE SOCIAL**  
Scan, lees & deel!