



Voertuigen rijden efficiënter, zuiniger en veiliger dankzij vlootmanagement

Medewerkers VebeGo zetten sceptis snel overboord

Groenvoorzieners hebben een vrij beroep. Ze krijgen veel vertrouwen van de werkgever en staan niet te springen om controle. Medewerkers ervaren bij VebeGo Groen ook de voordelen van een vlootmanagementsysteem.

Auteur: Bart Mullink

Het zijn handige managementtools, maar ook de mensen buiten profiteren ervan, verklaren Edwin de Jong en Wim van den Bos van VebeGo Groen. Zij werken al drie jaar met het vlootmanagementsysteem van YesHugo. Dit systeem beschikt over een aantal functies die los van elkaar zijn aan te schaffen. De twee zijn enthousiast over de mogelijkheden die ze ermee kregen om het wagenpark efficiënter te laten functioneren. De Jong en Van den Bos vertegenwoordigen bedrijfsvestigingen in respectievelijk Enschede en Zwolle. Deze vielen eerder onder Axent Groen, dat recentelijk met Attender Groen en Brouwers Groen fuseerde tot VebeGo Groen.

Als onderdeel van het YesHugo-systeem werden in een veertigtal voertuigen gps-trackers ingebouwd. De twee genoemde bedrijfsvestigingen zijn actief in een werkgebied dat zich uitstrekt tot ver buiten Enschede en Zwolle. Van den Bos: 'Behalve in de directe regio, komen we ook in Drenthe en een deel van Gelderland. Soms rijden we nog verder, bijvoorbeeld voor een project in Groningen.'

Dankzij YesHugo is altijd precies te zien waar de voertuigen zich bevinden. 'Als er een spoedklus is, bijvoorbeeld een omgewaaide boom, kunnen we op de kaart zien welke ploeg in de buurt is,' verklaart Van den Bos. 'Of we hebben een situatie waarbij medewerkers op één dag naar meerdere locaties moeten en een klant belt om te vragen wanneer ze arriveren. Dan zie ik op de kaart waar hun voertuig staat of rijdt, en op basis daarvan kan ik zeggen over hoe lang dat ongeveer zal zijn.'

Inzicht

De wagens zijn te volgen dankzij gps. Het systeem verzorgt ook de complete rittenregistratie. 'Medewerkers hoeven daardoor hun ritten niet meer bij te houden,' weet De Jong. Minstens zo belangrijk blijkt het inzicht dat het volgsysteem kan verschaffen in manieren van werken, en hoe die eventueel zijn te verbeteren. 'De uitvoerders bespreken de bevindingen op dat gebied periodiek met de voormannen.' Hij schetst hoe naar voren kwam dat sommige ploegen veel meer rijmomenten hadden dan andere. 'De oorzaak bleek dat ze vaker terug-

keerden naar kantoor. Omdat ze iets waren vergeten of omdat ze na een klus niet wisten wat er na moest gebeuren, en verwachtten dat op kantoor wel te horen.' Gewoontes zijn volgens hem over het algemeen gegroeid vanuit goede intenties, maar kunnen tegelijk verre van optimaal zijn. 'Onnodige voertuigkilometers betekenen extra kosten en door het hogere brandstofverbruik ook extra CO₂-uitstoot.' Reden genoeg voor optimalisering van het werkproces. 'In dit geval zijn de betrokken ploegen meer aan dagplanning gaan doen.' Minder leuk, maar volgens Van den Bos soms nodig, zijn de verbeterde controlemogelijkheden. 'Als een medewerker bijvoorbeeld herhaaldelijk te laat komt of te vroeg van het werk vertrekt, blijkt dat uit de registratie. Gebeurt het te vaak, dan kunnen we dat aan de orde stellen.' Dit soort controles gebeurt volgens hem alleen als er al signalen zijn. 'Bij argwaan. Die kan natuurlijk onterecht zijn. Dat blijkt dan ook uit het systeem.'

Rijstijl

Hoveniers kunnen nijvere baasjes zijn die graag zo veel mogelijk werk afmaken. Dat heeft weleens gevolgen voor iemands rijstijl. Het systeem beoordeelt ook die. Het geeft punten

voor zaken als snelheid, bochten nemen, optrekken en remmen. 'Jakkeren is niet goed,' weet Van den Bos. 'De een of twee minuten die je er misschien mee wint, zijn de moeite niet. Rustig optrekken en de auto laten uitrollen in plaats van abrupt remmen scheelt brandstof en is beter voor de auto's.' Hij onderstreept dat het doel beslist niet is om mensen met een slechte score aan de schandpaal te nagelen. 'Tijdens de periodieke overleggen met de ploegen bespreken we alleen een algemeen beeld. Persoonlijke adviezen geven we in aparte gesprekken. We noemen iemand ook niet gauw een wegpiraat. Diegene zal vooral denken dat hij hard aan het werk is voor zijn baas.'

Aan leidinggevendenden de taak om niettemin te proberen de scherpe kantjes ervan af te vijlen. 'Maar iedereen heeft nu eenmaal een eigen rijstijl. Die zal niet gauw erg veranderen en dat proberen we ook niet te bereiken. Het belangrijkste – en dat vinden de mensen zelf ook leuk – is dat ze elke dag kunnen zien hoe ze gescoord hebben.'

Positief

De Jong onderstreept alle bevindingen vooral van de positieve kant te willen bekijken.

Ook als het gaat om rijgedrag. 'Mensen hebben wellicht een bepaalde rijstijl ontwikkeld, omdat ze graag veel werk af hebben.'

'De mensen vinden het zelf ook leuk dat ze kunnen zien hun rijstijl heeft gescoord'

Als hoveniersbedrijven de toegevoegde waarde van vlootmanagement niet zien, komt dat volgens De Jong waarschijnlijk doordat ze er nog niet, of niet echt, mee hebben gewerkt. 'Het gaat om meer dan alleen een apparaatje inbouwen. Je moet met de mogelijkheden die je krijgt aan de slag.'

Van de Bos merkt op dat personeel dat bij de introductie twijfels had, snel bijdraaide. 'In het begin kwamen er weleens opmerkingen als "we krijgen een spionnetje". Maar de mensen wennen er gauw aan en blijken het ook leuk te vinden. Ze zien allemaal dat het rijgedrag is verbeterd.'

Als er een spoedklus komt, kunnen we op de kaart zien welke ploeg in de buurt is'



Edwin de Jong: 'Onnodige ritten vermijden scheelt in de kosten en in de CO₂-uitstoot.'



Wim van den Bos: 'Jakkeren is niet goed. Die een of twee minuten die je misschien wint, zijn de moeite niet.'

