



# Anonieme voorvrouw in het groen: directe dialoog nodig tussen opdrachtgever en uitvoering

‘Ik gun het de jongens zo: gevarieerder werk’

Hannah Pietersen is meewerkend voorvrouw bij een werkontwikkelbedrijf in het midden van het land. Is dat reden voor een interview? Zelf vindt ze het vrouw-zijn in deze rol niet bijster interessant, maar veel collega's denken daar na acht jaar nog altijd anders over. 'Ik zie liever in het artikel dat het belangrijk is dat wij, de voorlieden, rechtstreeks contact hebben met de opdrachtgever, zodat we onze kant kunnen uitleggen. Want het kan allemaal veel praktischer en handiger georganiseerd worden.'

Auteur: Heidi Peters



We treffen meewerkend voorvrouw Hannah Pietersen in de aanbestedingsperiode en die is spannend. Pietersen geeft leiding aan 14 personen in twee teams: een team op een begraafplaats, een team in de wijk en een collega op de prullenbakwagen. Het team dat op de begraafplaats werkt, heeft niets te vrezen van de aanbesteding; dat is een vaste en blijvende opdracht. Pietersen: 'Ik begrijp dat gemeenten het werk uitbesteden aan diverse partijen, maar de verdeling is niet logisch. Het kan zomaar zijn dat wij in een wijk aan perken werken en dat de perken ernaast door een andere partij worden onderhouden. Het werk wordt sowieso beter uitgevoerd als je de wijk kent. Soms

komen er groepen van verder weg. Die rammen door die hagen heen, je weet niet wat je ziet: spuuglelijk. En omdat wij in het oranje lopen, spreken bewoners ons erop aan. Ik denk dat wij heel mooi werk afleveren, maar kwaliteit hangt ergens onderaan qua prioriteit, merken we. Bovendien is het werk soms heel onlogisch.'

### Gevaarlijk plofgat

Pietersen werkt voor een sw-organisatie. Alle medewerkers hebben een zorgindicatie. Een van hen laat ons de bestekteksten zien die hun werk op de begraafplaats dicteren. Even later wil hij een filmpje laten zien van Pietersen die kanten steekt. Er wordt volop gelachen in de schaftruimte, dus toen diezelfde collega begon over een 'plofgat', dacht deze redacteur dat dit ook een geintje was. Maar nee. 'Een plofgat is best eng. Doordat het lichaam en de kist onder de grond verteren, kan de grond ineens verzakken en dat is gevaarlijk', legt Pietersen uit.

### Geen doorsnee

Het is tijd voor een rondje over de begraafplaats, terwijl de drie aanwezige medewerkers aan het werk gaan met een bosmaaier. Praten met Pietersen levert een mooi gesprek op. Ze heeft humor, scherpte en weet haar mening op een haast laconieke manier duidelijk te maken. Pietersen is geen doorsnee-ploegleider. Niet alleen is zij de enige vrouw tussen de voorlieden van de organisatie, ook haar achtergrond is anders. Terwijl we over de begraafplaats wandelen, vertelt Pietersen hoe en waarom ze naar het groen is overgestapt en dan specifiek naar een sw-bedrijf. 'Ik heb onder meer jarenlang in de zorg gewerkt als hr-manager, iets heel anders dus. Toen ik hier begon, heb ik het eerste jaar alle interne opleidingen gevolgd die er waren, zoals bosmaaien, hagen scheren, VCA en andere. Verder doe ik het op eigen kracht. Voor mij betekent dat goed naar de jongens kijken, goed naar ze luisteren, weten wat ze nodig hebben en kijken naar combinaties binnen het team. Zo ontstaat ervaring.'

### Het moet en het kan

Dat Pietersen haar mensen kent, bleek al eer-

### Verantwoording:

Bovenstaand artikel is geschreven op basis van een interview. Voor dit interview is toestemming gevraagd aan en gekregen van de afdeling communicatie van de werkgever. Deze ging uiteindelijk niet akkoord met plaatsing. Omdat wij het verhaal interessant en belangrijk genoeg vinden voor een groot deel van onze lezers, kiezen wij er bij uitzondering voor het anoniem te publiceren. De naam van de meewerkend voorvrouw is een fictieve naam; haar echte naam is bekend bij de redactie. De organisatie is hiervan op de hoogte gesteld.

der. Ze vertelde dat als een van de medewerkers iets begint te loensen, dit een signaal is dat hij zich mentaal te veel moet inspannen. Weer een andere collega heeft niet-aangeboren hersenletsel en kreeg na een halfjaar een contract. 'Ik ben zo trots op hem. Het enige is dat ik bij het aanspreken telkens zijn naam moet noemen; anders dwalen zijn gedachten af. Ik ga er altijd van uit dat dingen mogelijk zijn en dat er meestal wel een oplossing is. Een andere medewerker heeft autisme en wilde vanwege z'n bril niet de struiken in. Nou, dat moet wel en ik dacht ook dat het kon. Daarom ben ik met hem naar de opticien gegaan en we hebben een oplossing gevonden.'

Het is juist die combinatie van werken in het groen en werken met deze specifieke groep mensen dat Pietersen in 2015 besloot te solliciteren. 'Ik moest twee vakken in één leren: het groene vak en werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar ja, boeien ... Er lopen hier jongens met jaren ervaring in het groen en die hebben mij het vak geleerd. Er is natuurlijk niks leukers dan je leidinggevende vertellen hoe het moet', lacht ze. 'Ze zien mij als gelijkwaardig en dat zijn wij ook. Alleen als er iets ontploft of aan de hand is, ben ik verantwoordelijk.'

### Kwartje valt na twee seizoenen

Bij het uitvoeren van haar functie probeert Pietersen haar teams zoveel mogelijk wijzer te maken, op allerlei gebieden. Dat het soms twee, drie seizoenen duurt voor het kwartje valt, is geen probleem. Zo heeft ze het begraafplaatsteam uitgelegd dat het beter is om in elkaars zicht te werken, omdat een van de

**'Ik ga er altijd van uit dat iets wél mogelijk is, en vaak is dat ook zo'**

## ‘Het heeft veel energie gekost om de mensen sociaal met elkaar te laten omgaan, maar het is gelukt’

medewerkers diabetes heeft. Zo kunnen ze elkaar een beetje in de gaten houden. In de wijk heeft het team de beschikking over een garagebox met dixi, en het heeft Pietersen anderhalf jaar gekost om voor elkaar te krijgen dat er rekening werd gehouden met haar vrouw-zijn en dat de toiletfaciliteit schoon bleef. Inmiddels is dit geen issue meer.

### Zuur

Tijdens het inwerktraject heeft ze met alle voorlieden een tijdje opgetrokken en meegewerkt. ‘Mijn eerste medewerker was een ontzettend aardige man, die mij dat eerste jaar veel heeft geholpen. Er ging een wereld voor me open. Ik begon ook te herkennen hoe de onderlinge verhoudingen waren en hoe ze elkaar en ook mij voor de gek hielden. Ik gaf leiding aan een team van 20 man met vier bussen. En geloof me, ze hebben mij nu en dan het leven goed zuur gemaakt, ook in verband met mijn vrouw-zijn. Alleen verbaal, hoor. Er is nooit iets uit de hand gelopen op het gebied van agressie of aanraking.’

### Respectvol teamoverleg

‘Ik heb hen geleerd om samen om de tafel te gaan en dat is met mijn wijkteam hier nu ook gelukt. Ik kan wel een rondedansje maken; ik had deze week voor de derde keer in drie weken een mooi gesprek met mijn hele wijkploeg. Waar iedereen eerst onderuitgezakt met de armen over elkaar zat te wachten, zegt iedereen nu z’n zegje. Dat heeft een hoop energie gekost, om de mensen sociaal met elkaar om te laten gaan. Maar het is gelukt en dat vind ik de zelf ook fijner.’

Kennelijk creëert Pietersen een veilige omgeving voor haar medewerkers, waardoor zij zich durven uitspreken. ‘En dan hoop ik zo dat ik het goed doe. Maar ik heb wel het sterke gevoel dat ik dáárheen wil. Dat gevoel dat je het zonnetje in je rug voelt als je naar je werk gaat. Dát wil ik voor die mannen. Dat is het doel van wat wij hier doen – vind ik.’

### Om de tafel met de gemeente

‘Het wordt tijd dat gemeenten met ons als voorlieden om de tafel gaan. Wij hebben praktisch gezien met zoveel verschillende partijen te maken die door de wijk hollen en rijden en weer weg zijn. Soms tref je elkaar toevallig, praat je met elkaar en kijk je samen op de kaart. Dan kom je knelpunten tegen die heel gemakkelijk op te lossen zijn, zonder dat je in elkaars gebiedje komt. Het is onzin, al die aanbestedingen met onderaannemers, waardoor alles vaak wordt en er bovendien veel geld wordt verknoeid. Ik zou zo graag meer duidelijkheid en communicatie willen, over en weer. Er zijn nu zoveel lagen in de communicatie, dat er veel wordt verwaarloosd. Terwijl dingen zo eenvoudig opgelost kunnen worden! Geef ons bijvoorbeeld alle werkzaamheden in de wijk in een gedeelte van deze plaats. Dat is dan ons gedeelte en dat mogen wij helemaal onderhouden: snoeien, opschot van de bomen, maaien, bijmaaien, planten, alles. Dan hebben we variatie in onze werkzaamheden, want een paar maanden achter elkaar alleen maar schoffelen en harken is onbeschrijflijk saai. Ik gun het de jongens zo ontzettend: afwisselender werk. Bovendien kun je zo op gegeven moment het kaf van het koren scheiden en zie je kwaliteit. Want je wilt niet weten wat dat kost, slechte kwaliteit. Het zou geweldig zijn en veel oplossen als er op zo’n vernieuwende manier naar ons werk gekeken werd. Het allermooiste zou zijn als de teams per seizoen ook mee om de tafel mogen. Dat zou veel betrokkenheid opleveren.’

### Weerspiegeling op de werkvloer

In de eigen teams is het vrouw-zijn geen thema meer. Wanneer er grapjes worden gemaakt, gaan die over Hannah als persoon. In het voorliedenteam lag dat lange tijd anders. ‘Wat dat betreft, zijn de jongens van mijn team verstandiger en slimmer dan veel mensen ze inschatten. Dat is in meerdere opzichten jammer. Bovendien spiegelt alles in de organisatie van boven naar beneden. Hoe de mensen hogerop

zich gedragen, dat heeft z’n weerspiegeling op de werkvloer. Daar ben ik met mijn teamleider over in gesprek gegaan, want dat besef is heel belangrijk.’

Voor de teamleiders van Pietersen was haar aanpak wel even wennen en de een kan er beter mee omgaan dan de ander. ‘Tja, ze hebben nu iemand aangenomen die mee kan denken; dan kunnen ze daar maar beter gebruik van maken’, zegt Pietersen schokschouderend. ‘Ik ga niet weg, ik heb fantastisch werk en ik wil hier oud mee worden. Ja, soms is het fysiek zwaar, maar het is niet erg om ‘s avonds moe te zijn van je werk. Het is heerlijk om het hele seizoen buiten te zijn en met mijn collega’s te werken.’

### Boven het maaiveld

Haar eerdere werk- en levenservaring brengt met zich mee dat Pietersen haar kop soms boven het maaiveld uitsteekt. Zo zat ze bijna meteen met alle voorlieden bij de nieuwe directeur aan tafel. ‘Wij hebben groot werklidensoverleg en daar komen aandachtspunten uit voort. Vaak ben ik degene die deze verwoordt richting de directie. Ik vind die hiërarchie niet spannend. Dat maakt het leuk, maar ook zwaar, omdat mensen mij er ook op afrekenen. Met de huidige teamleider en de nieuwe manager heb ik hoop op positieve veranderingen.’

### Engelengeduld

Pietersen is veel naïviteit kwijtgeraakt. ‘Elk seizoen speelt dezelfde problematiek en elk seizoen moet ik weer uitleggen hoe de dingen werken. Ik begin dus elk jaar van voren af aan. Daar heb je engelengeduld voor nodig. Maar dat is belangrijk, want door de aandacht die je geeft aan de mensen, aan hun zelfvertrouwen, groeien we samen. En dan krijgen we dit werk veel gemakkelijker voor elkaar. Het doel blijft toch ons werk; daar worden we voor betaald. Als we de klus klaren met z’n allen, kan iedereen trots zijn en dan is het feest. Dan heb je samen zo’n fijn gevoel. Daarom maak ik soms foto’s voor en na. We knappen iets op en krijgen soms koffie van mensen in de straat. Dat is zinnig en dat voel je.’



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