



‘Van der Tol geeft blijk van vertrouwen en waardering en dat werkt prettig’

Werken op elk niveau en stap voor stap doorontwikkelen

De arbeidskrapte is in de Nederlandse economie over de hele linie zichtbaar. Ook in de groenbranche is de vraag naar personeel veel groter dan het aanbod. Groenaannemer Van der Tol draagt de boodschap uit dat het groenvak uitdagend is, ook voor zij-instromers, en toont goed werkgeverschap – niet alleen op de affiches, maar vooral op de werkvloer. Dat blijkt ook uit het verhaal van voorman Fred van Santen. Na veertien jaar bij Van der Tol besloot hij een kijkje te nemen ‘in andere keukens’, maar na een paar jaar keerde hij terug.

Auteur: Karlijn Raats

Groenaannemer Van der Tol is gevestigd in Noord-Holland, Zuid-Holland en Midden-Nederland, met kantoren in Amsterdam, Hollandsche Rading en Berkel en Rodenrijs. Met meer dan 150 vakmensen legt het bedrijf zich toe op ontwerp, aanleg en onderhoud van parken en dak-, gevel- en binnentuinen. De doelgroep bestaat onder meer uit projectontwikkelaars en de professionele markt.

Ook Van der Tol ontkomt niet aan de krapte op de arbeidsmarkt, dus brengt de aannemer zichzelf zo goed mogelijk voor het voetlicht bij de doelgroep. Online wordt informatie verstrekt over ‘werken bij Van der Tol’ en op de website worden alle kantoormedewerkers met foto, tekst en contactgegevens voorgesteld. Daar kunnen potentiële nieuwe medewerkers ook zien hoe het is om als nieuw personeelslid aan de slag te gaan, hoe de teamsfeer is en waaruit de personeelsbegeleiding bestaat.

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap is geborgd in artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek. De basis is een verplichting tot onderzoek, hoor en wederhoor en evenredigheid bij conflicten, het motiveren van ingrijpende beslissingen en het wegblijven van positiemisbruik. Ook vermeldt het artikel verplichtingen zoals het waarmaken van verwachtingen, gelijke behandeling van werknemers en het zorgen voor een behoorlijke verzekering, bijvoorbeeld tegen ongevallen. Buiten deze wettelijke basis kunnen bedrijven op andere manieren hun goede werkgeverschap laten zien.

Naast goed werkgeverschap maakt Van der Tol expliciet melding van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Zo werkt het bedrijf met een online platform om medewerkers fit en gezond te houden. Hierop staat informatie over een gezondheidspremie, fysiotherapie en bedrijfsfitness, waarvoor een speciale training is ont-



8 min. leestijd

wikkeld. Ook biedt Van der Tol zijn medewerkers natuurlijk ingerichte werkplekken en de mogelijkheid van gedeeltelijk thuiswerken voor kantoorpersoneel. Verder worden er regelmatig bedrijfsfeesten gehouden, wat sinds de komst van Covid-19 overigens lastig is.

Myra Waegemakers is hr- en KAM-manager bij Van der Tol ('KAM' staat voor kwaliteit, arbo en milieu). Zij werkt er nu 33 jaar. 'Eigenlijk zijn arbeidsvoorwaarden van ondergeschikt belang bij het aantrekken van nieuw personeel,' zegt ze. 'Nieuwe medewerkers zijn vooral gefocust op de inhoud van het werk. Ook willen ze vaak kunnen doorgroeien, in hun bestaande of een nieuwe functie.' Daarom zet onze hr-afdeling zich in voor optimale personeelsbegeleiding, zowel voor nieuwkomers als voor medewerkers die aan heroriëntatie toe zijn. Belangrijk is dat we de behoefte aan heroriëntatie bij medewerkers vroegtijdig signaleren, zodat ze zich op tijd kunnen bijscholen voordat ze doorstromen naar een nieuwe functie.'

'Momenteel werken we aan kleinere projecten, waarbij ik weer veel zelf kan doen. Maar mochten er grotere projecten komen, dan is dat ook prima. Ik kan het nu wel waarderen als anderen (onderaannemers dus) specialistische taken oppakken. Ik haal dan voldoening uit het eindresultaat, waarbij ik me realiseer dat ik daaraan heb bijgedragen met een strakke voorbereiding. Het is ook een mooie taak om me in te zetten voor het motiveren van onderaannemers door hen te voorzien van een goede werkplek en degelijk materieel. Dan kan het gaan om de beschikbaarheid van schoon sanitair, koffie, een koek bij de koffie op vrijdag en het zelf tonen



Myra Waegemakers

van betrokkenheid. Betrokkenheid bij het project vind ik belangrijk voor het eindresultaat; daarmee kun je het beste voldoen aan de wens van de klant. Van der Tol biedt me alle ruimte en middelen om die taak goed uit te voeren.'

Korte lijnen

Van der Tol, dat is ontstaan uit een familiebedrijf, werkt met korte lijnen. Olivier Copijn, sinds januari 2019 algemeen directeur en sinds 2021 ook eigenaar, legt uit: 'Het begint bij de bedrijfscultuur. Medewerkers moeten zich daar in prettig voelen. De bedrijfscultuur bij Van der Tol is open en transparant. Omdat het bedrijf voortkomt uit een familiebedrijf, hechten we veel waarde aan laagdrempeligheid en een informele sfeer.'

Om deze reden heeft Copijn er bij zijn aanstelling als algemeen directeur voor gekozen om niet in de directeurskamer op de tweede verdieping te werken. Zijn kamer huist tussen de andere kantoorruimtes op de begane grond. De deur staat er open. Copijn begeeft zich zo vaak als dat kan onder de medewerkers.

'Gelijkwaardig onderling contact staat hoog in het vaandel bij Van der Tol. Om het team hecht te houden, is het belangrijk dat je elkaar kent en af en toe een praatje maakt. Het komt weleens voor dat een buitenploeg mij op vrijdag via whatsapp vraagt of ik meega een visje eten bij een kraam. Onlangs zwaaide een medewerker na maar liefst vijftig jaar af. Ik heb zijn jubileumwerkdag met hem meegewerkt; zijn collega's hadden gedurende de dag allerlei verrassingen voor hem in petto. Dat was een bewogen afscheid. We vieren ook verjaardagen: elke medewerker die jarig is, krijgt een taart.'



Olivier Copijn

ACHTERGROND

Voorman Van Santen voegt daaraan toe dat Copijn op bezoek gaat bij medewerkers die een kindje hebben gekregen. 'Dat deed Olivier Copijn al toen hij nog in het managementteam zat, voordat hij directeur werd. Zo is hij ook bij ons thuis op de koffie geweest toen er een kleine was geboren. Hij komt geregeld kijken op het werk en neemt dan soms wat lekkers mee. Je kunt merken dat onze directeur zelf ook als hovenier heeft gewerkt. Hij snapt dat werken in de stromende regen niet bijzonder prettig is en zoekt dan alternatieve werkzaamheden. De feedback die hij geeft op het werk, is praktisch en snijdt hout. Verder heb ik het idee dat zowel onze directeur als hr-manager Myra Waegemakers goed contact onderhoudt met mijn directe chef, waardoor ze weten hoe het met mij gaat.'

'We hebben nu iets meer dan 150 medewerkers,' vertelt Copijn verder. 'Dat is prima te doen. We hoeven geen heel groot bedrijf te zijn. Dan trek je een ander type werk aan, dat niet bij ons past, en wordt het lastig om nog iedereen te kennen.'

Bewust personeelsmanagement

Goede omgang met de medewerkers zit bij Van der Tol in het DNA. Het bedrijf wil zijn medewerkers goed, gemotiveerd en gezond laten werken. Waegemakers vertelt dat Van der Tol het altijd al vanzelfsprekendheid vond om het personeel te koesteren, te verbinden en te blijven boeien. 'Vroeger ging dat onbewust en vanuit de gedachte dat medewerkers hun hele loopbaan bij het bedrijf bleven. Tegenwoordig zijn we bewust fulltime met personeelsmanagement bezig. Dat is nodig, omdat medewerkers vaker en sneller om zich heen kijken om van baan te veranderen. Bovendien willen ze kunnen groeien en geboeid blijven, temeer omdat ze veel langer moeten doorwerken dan vroeger. Later met pensioen gaan vormt wel een uitdaging, want het hoveniersvak is fysiek best belastend. Gezien al deze aspecten wil Van der Tol ervoor zorgen dat de medewerkers, ongeacht hoelang ze bij ons werkzaam zijn, het naar de zin hebben en gemotiveerd en gezond blijven. We zien het als vanzelfsprekend dat medewerkers op een bepaald punt in hun loopbaan coaching kunnen gebruiken.'

Als werkgever faciliteert Van der Tol het volgen van trainingen, cursussen en opleidingen. Bij goed werkgeverschap hoort volgens Waegemakers ook dat medewerkers worden meegenomen in de veranderingen die het



Voorman Fred van Santen aan het werk op een project

Copijns kamer huist tussen de andere kantoorruimtes op de begane grond; de deur staat er open

bedrijf doormaakt. 'Zo is Van der Tol mee veranderd met de markt en de maatschappij', vertelt ze. 'Tegenwoordig staan prijzen meer onder druk dan vroeger. Daarom verlenen we als groenaannemer extra service op een andere manier, bijvoorbeeld in contracten voor langere termijn. En doordat de maatschappij is veranderd, krijgen medewerkers buiten te maken met mondiger gedrag van derden. De afgelopen jaren hebben we onze medewerkers op deze vlakken begeleid en opgeleid in een nieuwe manier van werken.'

Kennismaking

In deze tijd van arbeidskrapte weet Van der Tol probleemloos seizoenskrachten te betrekken via werving- en selectiebureaus, maar voor projecten en aanleg staat de groenaannemer te springen om nieuwe mensen. Copijn: 'We hebben in 2021 vijftien nieuwe mensen verwelkomd, dus we hebben over aanloop niet te klagen. Maar er is momenteel gewoonweg meer werk dan nieuwe aanwas.'

De begeleiding van nieuwkomers begint bij Waegemakers. Zij heet nieuwe medewerkers welkom, leidt ze rond door het bedrijf en stelt het team aan ze voor, onder andere de direct leidinggevende die de nieuwe medewerkers begeleidt tijdens het inwerkprogramma. Algemeen directeur Copijn heeft met elke nieuwe medewerker een persoonlijk kennismakingsgesprek.

Begeleiding

Binnen twee maanden krijgen nieuwe medewerkers bij Van der Tol een proeftijdgesprek met

hun leidinggevende. Na vier tot acht maanden nodigt Waegemakers hen uit om te bespreken of het werk naar de zin en naar verwachting is. Waegemakers: 'We checken of we alle instructies over het werk, veilig werken en pbm's duidelijk overgebracht hebben. Veilig werken is een speerpunt voor Van der Tol. We werken daarvoor samen met Stigas, het instituut voor gezond en veilig werken en verzuimpreventie in de agrarische en groene sector. Daarnaast vraag ik de nieuwe medewerkers of ze nog tips of adviezen voor Van der Tol hebben vanuit hun opleiding of vorige werkgever. Ons bedrijf wil bedrijfsblindheid vermijden en staat open voor verbeterpunten.'

Waegemakers legt verder uit: 'Na een half jaar maakt elke nieuwkomer met zijn of haar leidinggevende een persoonlijk ontwikkelingsplan, omdat we zien dat mensen er veel voldoening uit halen wanneer ze zich kunnen blijven ontwikkelen. Gedurende het dienstverband hebben medewerkers jaarlijks een functioneringsgesprek met hun leidinggevende. Ze kunnen dat ook zelf aanvragen.'

Instappen op elk niveau

Directeur Copijn vertelt dat Van der Tol intensief contact onderhoudt met groenscholen, om jongeren te blijven inspireren vanuit de praktijk en om hen stage- en afstudeermogelijkheden aan te bieden. Hr-/KAM-manager Waegemakers is naast haar werk bij Van der Tol voorzitter van TRI, een opleidingsorganisatie voor bbl- en bolleerlingen. Bij Van der Tol houdt ze zich bezig met de coördinatie van stage- en afstudeerprojecten.

Fred van Santen (44) is sinds september 2021 opnieuw voorman in de aanleg. Een paar jaar lang was hij elders werkzaam, maar voorafgaand aan zijn 'kijkje in een andere keuken' werkte Van Santen al veertien jaar bij Van der Tol. 'Daar werden de projecten destijds steeds groter en complexer. Hierdoor werkten we soms met tien of vijftien onderaannemers, voor gespecialiseerde werkzaamheden zoals asfalteren of vijveraanslag. Mijn taak bestond steeds meer uit voorbereiden. Maar omdat ik voldoening haal uit het zelf maken van het werk, ben ik een paar jaar bij kleinere hoveniersbedrijven gaan werken.' Toch keerde Van Santen terug bij Van der Tol. 'Van der Tol biedt een veilige basis en komt afspraken na. Het loon wordt altijd op tijd overgemaakt, de vakantiedagen en overuren zijn transparant en overzichtelijk. Ik heb veel vrijheid bij projecten en geef mijn eigen invulling aan de werkzaamheden binnen de gestelde kaders. Daar spreekt vertrouwen en waardering uit en dat werkt prettig.'



Een van de kenmerken van de bedrijfscultuur bij Van der Tol is laagdrempeligheid. Lauren Visser, marketingmedewerker bij Van der Tol, legt uit: 'Studenten kunnen bij ons tegen een vergoeding stage lopen en afstuderen op ontwerp, aanleg en onderhoud, zowel binnen als buiten. Alles is mogelijk.'



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!