

**Mondkapjes in bouw**  
pag. 31

**Geen RI&E? Lik op stuk**  
pag. 32

**Wilma over complotten**  
pag. 34

## DUURZAAM WERKGEVERSCHAP IN HAARVATEN VAN DE EIJK GROEP

# ‘ZONDER MEDEWERKERS KOM JE CRISIS NIET DOOR’

Al snel nadat Erik Punt in 2008 groenbedrijf Eijkelboom overneemt van Dura Vermeer komt hij met zijn onderneming in de financiële crisis terecht. Een ‘louterende ervaring’ noemt hij die jaren. “Ik heb in die tijd vooral geleerd dat je het van je medewerkers moet hebben om een crisis goed door te komen. Door samen als team te zoeken naar nieuwe kansen zijn we goed uit de crisis gekomen en hebben we de basis gelegd voor waar we nu staan”, zegt Punt.

**A**nno 2020 telt De Eijk Groep vier bedrijven. Eijkelboom en Boogaart Almere, Buro de Eijk en De Eijk Duurzaam Werk. Allemaal bedrijven waarin de medewerkers centraal staan, maar met De Eijk Duurzaam Werk laat de ondernemer zien dat ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt volop kansen zijn. “Wij zijn een BV met ruimte voor beperkingen”, zegt Erik Punt stellig. Aangesloten bij Social Enterprise Nederland en voldoende aan alle eisen van de Prestatieladder Socialer Ondernemen 30+ mag Punt zich met recht een ‘duurzame werkgever’ noemen. “PSO 30+ houdt onder andere in dat minimaal 30 procent van alle medewerkers een afstand tot de arbeidsmarkt of beperking heeft”, zegt de ondernemer die is aangesloten bij MKB-INFRA.

### AMBITIE IN LANDBOUW

Met de persoonlijke ambitie op zak om boer te worden, volgde Erik Punt na de middelbare school een landbouwopleiding. “Maar als je vader geen boer is, wordt het lastig om een eigen boerderij te starten. Dus ik



ben na de opleiding werk gaan zoeken in aanverwante sectoren en kwam zo via via in de aannemerij terecht. Dat vond ik een gave wereld!”

Wat hem daarin zo aantrok? “Er zijn veel parallellen tussen de landbouw en bouwsector. Je bent afhankelijk van de elementen en je werkt in weer en wind. Daar houd ik van. Maar wat voor mij misschien wel het belangrijkste is, is dat je samen als team aan iets concreets bouwt. Als boer zou ik voornamelijk alleen werken, maar



daarvoor ben ik veel te sociaal. Samen iets realiseren, dat is mijn drijfveer, zo heb ik ontdekt in de aannemerij.”

### EIGEN BAAS

De wens om een eigen bedrijf te runnen bleef, dus toen Punt eigenaar van Eijkelboom kon worden twijfelde hij geen moment. “Een mooi bedrijf dat ik graag verder wilde brengen. Maar toen al snel

>> **vervolg op pagina 30**

## Sturen op gedrag

Gedreven, behulpzaam en betrouwbaar. Het zijn de drie kernwaarden binnen De Eijk Groep waarop nieuwe medewerkers worden geselecteerd en de huidige worden beoordeeld. “Kennis kun je aanleren, gedrag niet. Daarom weegt bij mensen die solliciteren de vraag of ze binnen het team passen veel zwaarder dan de vraag of ze wel de juiste opleiding hebben gevolgd.”

Ook binnen de teams wordt vooral gestuurd op gedrag. “Dat maakt een organisatie krachtig, merken we. Nog even je collega helpen met die laatste boom aan het eind van de dag zodat je de volgende dag niet nog een keer terug moet voor die ene boom. Het lijken kleine dingen, maar ze bepalen uiteindelijk wel de prestaties van de teams en daarmee de onderneming in zijn geheel.”

de crisis kwam verdwenen vanzelfsprekendheden ineens en moesten we creatief zijn om ons hoofd boven water te houden. Als baas ben je verantwoordelijk voor je medewerkers en het behouden van werk was dan ook de belangrijkste opdracht in die tijd.”

In die periode ontdekte Punt naar eigen zeggen de waarde van zijn mensen. “Bij ieder plan wat je maakt ben je afhankelijk van je medewerkers. Als zij niet mee willen doen, heeft een plan geen waarde. Dat heb ik in die jaren echt ontdekt.”

### NIEUWE DIENSTEN

Door in de crisisjaren snel nieuwe werkzaamheden op te pakken, weet Eijkelboom niet alleen goed door die periode te komen, het verbreedt het dienstenpakket van de onderneming. “We zijn bijvoorbeeld gladheidsbestrijding en incidentenmanagement bij calamiteiten voor Rijkswaterstaat gaan verzorgen. Maar ook in de groenvoor-



Foto: Paulien Vankevisser

zining, waar we bijvoorbeeld de bestrijding van de eikenprocessierups zijn gaan uitvoeren.”

Diensten en werkzaamheden die tijdens de crisis zijn toegevoegd aan het portfolio en waarmee Punt in die jaren zijn mensen aan het werk kon houden. Punt: “En die diensten voeren we nog steeds uit, dus we hebben er destijds voor het bedrijf nieuwe markten mee aangeboord.”

### SAMENWERKING

Tijdens de crisisjaren zoekt Eijkelboom ook vaker samenwerking met Sociale Werkvoorzieningen. “Tot aan de invoering van de Participatiewet in 2016 hebben we met Sociale Werkvoorzieningen in onder meer Almere en Amsterdam samen het onderhoud van de openbare ruimte uitgevoerd. Dat is ons prima bevallen”, aldus Punt, die zegt dat het besluit om te gaan samenwerken weloverwogen is genomen. “Belangrijke vraag was namelijk: kunnen

onze eigen medewerkers omgaan met deze doelgroep. Dat is een kwestie van cultuur binnen je bedrijf. Boogaart Almere, waarvan wij in 2016 de aandelen konden overnemen, had al ervaring met de Sociale Werkvoorziening van Amsterdam. Zolang je de medewerkers in deze doelgroep hun vaste werk laat doen en zorgt voor de regelmaat die ze nodig hebben, doen ze prima werk.”

### DE EIJK DUURZAAM WERK

De goede ervaringen met deze doelgroep smaken voor Punt naar meer. “Ik geloof in gelijke kansen voor iedereen en heb meer met sociaal ondernemen dan met puur financieel gedreven ondernemen. En ik ben niet de enige, dat zie je ook aan de toenemende eisen op het gebied van social return in aanbestedingen en opdrachten. Mede daarom hebben wij De Eijk Duurzaam Werk opgericht. Daarin draait het om re-integratie, leerwerkplekken en het bege-

leiden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt zoals langdurig werklozen en mensen met een beperking.”

#### VOORBEHOUDEN WERKEN

Mede dankzij de PSD 30+-erkenning kan De Eijk Groep nu inschrijven op zogeheten ‘voorbehouden werken’. “Dat is werk waarvoor een wettelijke regel is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek, die ervoor zorgt dat gemeenten werken aan hun eigen Sociale Werkvoorziening mogen toekennen. Hierdoor kunnen wij vooral voor gemeenten een belangrijke rol spelen in het realiseren van hun sociale ambities.”

#### VANZELFSPREKEND ONDERDEEL

Erik Punt ziet De Eijk Duurzaam Werk als ‘vanzelfsprekend onderdeel’ van het bedrijf. “Het hoort thuis binnen de cultuur van ons bedrijf. Wij willen mensen voor wie het vinden of vasthouden van werk niet vanzelfsprekend is, een kans bieden. Want in de meeste gevallen leveren ze prima werk en functioneren ze naar behoren. Wij laten in ieder geval zien dat deze doelgroep zeker een kans verdient!”

### De Eijk Academy

Voor de derde keer op rij werd het afgelopen voorjaar de Eijk Academy gehouden. “Een tweedaags trainingsevent voor alle medewerkers van de groep”, zegt Erik Punt. “Met vestigingen in Utrecht, Apeldoorn en Almere hebben we verspreid over het land mensen die allemaal voor ons aan het werk zijn bij en voor klanten. Wij vinden het belangrijk om die mensen met elkaar in verbinding te brengen en samen aan kennisverbreding te werken.”

Zo werd dit voorjaar een roc in Almere afgehuurd en kregen alle medewerkers verspreid over die twee dagen les van collega's. “Theorie en praktijk afgesloten met certificaten die behaald kunnen worden. Op die manier werken we aan de verdere verdieping van vak-kennis en de onderlinge samenwerking. Eveneens een belangrijk onderdeel van onze ondernemersvisie”, aldus Punt.

## Mondkapjes in de bouw en infra

■ Het kabinet komt met een dringend advies tot het dragen van mondkapjes. Wat betekent dat voor de bouw en infra? Ten eerste: mondkapjes gaan nooit vóór het gebruik van adem- bescherming. Als vanuit gezondheidskundig oogpunt adembescherming nodig is, dan wordt de voorgeschreven adembescherming nooit vervangen door een mondkapje.



Ook kan het advies gevolgen hebben voor de keuze van het type adembescherming. Op werken waar een mondkapje wordt geadviseerd of voorgeschreven, kan een mondkapje met uitblaasventiel (FFP1, 2 of 3 -masker) niet worden gebruikt. Want het uitblaasventiel brengt de uitademingslucht direct in de omgeving. En dat is nu net wat in die gebieden niet gewenst is. In die situaties moet een ander type adembescherming worden gebruikt met hetzelfde beschermingsniveau. Je komt dan uit bij half- of volgelaatsmaskers met passende beschermingsklasse of op een FFP2 of FFP3 zonder uitblaasventiel. Half- en volgelaatsmaskers zijn comfortabeler en beschermen beter. Deze hebben dan ook de voorkeur. Dus vervang het FFP1, -2 of -3 mondkapje met uitblaasventiel voor een half- of volgelaatsmasker in de volgende situatie: de adembescherming is vanuit gezondheids oogpunt voorgeschreven voor het werk en het werk is in een publieke binnenruimte waar een mondkapje wordt geadviseerd of is vereist.

### Rekenmodel voor windbelasting steigers

Dagelijks werken duizenden mensen op steigers. Eén van de grootste ‘vijanden’ is de wind, die op de constructie voor grote belastingen kan zorgen. Zeker wanneer gebruik wordt gemaakt van een bekleding in de vorm van netten, zeilen of folie, die het effect van de windbelasting vergroten. Die belasting kan zelfs zo groot zijn dat de steigerconstructie zijn stabiliteit verliest en verschuift of omvalt. Daarom heeft de sectie Steigerbedrijven van federatielid VSB een praktische richtlijn samengesteld met rekenmethoden voor de bepaling van de windbelasting op steigers. Met name waar de Eurocode (in het bijzonder NEN EN 1991-1-4) geen uitsluitend geeft over de constructievorm, biedt de richtlijn uitkomst. De opbouw en opzet zijn zo gekozen, dat deze overeenkomt met de Nederlandse nationale bijlage. De rekenmethoden zijn bovendien voorzien van extra uitleg en figuren. De richtlijn kan worden gedownload via [vsbnetwerk.nl](http://vsbnetwerk.nl)