

VSR-ledenvergadering met event

Gezonde gebouwen!

De Vereniging Schoonmaak Research (VSR) heeft de ledenvergadering van 20 november opnieuw gecombineerd met een algemene bijeenkomst, een event, voor leden, donateurs en relaties. Thema: Gezonde gebouwen!

DICK VAN ZOMEREN



Het VSR-event over gezonde gebouwen op 20 november: wat zijn de effecten van fijnstof en gezond schoonmaken? Welke vuistregels zijn er voor gezonde gebouwen?

Het middagprogramma vond plaats in het CineMec in Ede. De ledenvergadering werd bezocht door 60 leden en vlak voor de aanvang van het aanvullende programma met drie lezingen van een half uur over 'Gezonde gebouwen' meldden zich nog eens 30 belangstellenden.

Kantoren

Na een korte introductie door dagvoorzitter Max Groenendijk voerde eerst Wim Pullen van het Center for People and Buildings uit Delft het woord over 'gezonde kantoren'. Aan de hand van cartoons en foto's belichtte hij situaties in kantoren en toonde de uitkomsten van een onderzoek naar de mate van tevredenheid van medewerkers over hun kantoor. Volgens Pullen wordt op een kantoor van 200 medewerkers vijftien keer meer aan energie uitgegeven om de servers te koelen dan voor klimaatbeheersing rond personeelsleden. Van de flexwerkers klaagt 60 procent over hun werkplek, terwijl 20 procent acceptabel

wordt geacht. Over de schoonmaak klaagt 38 procent, terwijl ook daar 20 procent als norm gold. Veel aandacht aan de schoonmaak van kantoren schonk Pullen overigens niet.

Scholen

Froukje van Dijken van Boerstra Binnenmilieu Advies in Rotterdam besteedde aandacht aan het binnenmilieu in scholen, waar in klassen door slechte ventilatie, ontoereikende schoonmaak, veel mensen op een kluitje, verkeerde afwerkmaterialen, gesloten ramen en veel glas sprake is van een zeer slecht binnenklimaat. De CO₂-concentratie in een klas is meer dan drie keer zo hoog als in een kantoor. In een gevangenis is dat het dubbele van een kantoorruimte. Van Dijken toonde met foto's aan dat ommige scholen voor vloeronderhoud nog gewoon zachte bezems gebruiken en, fijn stof of niet, met een droge wisser in plaats van met een natte spons de bordes schoon te wissen. Ze pleitte voor beter schoonmaken en anders bouwen.

Een opmerking uit de zaal: 'Vergeet het maar. Architecten hebben aan ons als schoonmakers gewoon maling.'

Gezondheidszorg

De laatste bijdrage was van Thea Daha, hygiënist en verbonden aan de sinds 1981 bestaande werkgroep Infactiepreventie, in het LUMC in Leiden. Ze bekende trouwens tot dusver nog nooit van de Vereniging Schoonmaak Research te hebben gehoord...

Volgens haar moeten we spraken van zorginfecties in plaats van ziekenhuisinfecties, omdat ook elders in de zorg infecties worden overgebracht. Vooral door ziekmakende (pathogene) bacteriën en virussen, waarbij (te vroeg geboren) baby's, ouderen en zieken tot de risicogroepen behoren. Maar ook gezonde volwassenen lopen steeds meer risico door het reizen naar exotische landen, veranderde eetgewoontes, airconditioning en dergelijke. Wat het reizen aangaat, noemde Daha de malariamug gevaarlijker dan leeuwen en tijgers. Volgens haar is niet de negentiende eeuw 'de eeuw van infactiepreventie' (met Pasteur en Semmelweis), maar de 20e eeuw met nieuwe ziekten als HIV, Ebola, Legionelle en Hepatitis. De beste preventie voor overbrenging van besmetting is goede handhygiëne en het beter schoonhouden van ruimten. Het VSR-event werd informeel afgesloten met een hapje en een drankje in de algemene ruimte van het rode bioscoopcomplex langs de A12. "

Meer informatie:
www.schoonmaakresearch.nl

Second Generation

Ron van Tol

Ron van Tol (44) is directeur-grotaandeelhouder van het in 1968 opgerichte Ancora Multidiensten BV met vestigingen in Amsterdam (hoofdkantoor) en Dordrecht. Bij het bedrijf werken 150 fulltimers en 55 parttimers die in het gebied gevormd door de driehoek Alkmaar, Dordrecht en Huizen een omzet realiseren van zeven miljoen euro. De circa 400 opdrachtgevers bestaan uit woningcorporaties, VvE's, aannemers maar ook beheerders van onroerend goed, projectontwikkelaars en facility managers.

'Het belangrijkste karakterverschil tussen mijn vader en mij is dat ik introvert ben en meer de kat uit de boom kijk. Mijn vader is een echte *entrepreneur*, hij is impulsiever en een vernieuwer die vooruit wil. Gelukkig merk ik wel dat mijn persoon zich blijft ontwikkelen, doordat ik steeds meer trekjes van mijn vader "erf".

Mijn vader koos wat mij betreft voor een harde leerschool en was niet gemakkelijk. Zeker niet voor mij, als zoon van de baas. We hebben in die periode menigmaal tegenover elkaar gestaan, waardoor ik dacht: Ik stop er mee. Temeer daar ik aanvankelijk helemaal dit werk niet wilde doen. Tijdens mijn havo-studie maakte ik om bij te verdienen wel trappenhuizen schoon. Maar ik was van plan de studie voor dierenarts te gaan volgen. Helaas was



er toen net een studiestop in die richting. Vandaar dat ik na mijn diensttijd, op mijn 22e, toch in de zaak kwam werken. Trouwens ook omdat ik het met school en leren wel even had gehad.

Ik heb het hele traject doorlopen. Van schoonmaker tot bedrijfsdirecteur, als rechterhand van mijn vader. Die wilde in 2000 terugschakelen, zodat ik zeven jaar geleden algemeen directeur werd. Mijn vader is nu voor mij een soort vraagbaak, een kennisbank. We spreken elkaar zeer regelmatig, zeker als hij in Nederland is. Ik ben volkomen vrij en hij kijkt zeker niet over mijn schouder mee. Maar ik toets bij hem graag mijn ideeën, een soort spiegelen van wat ik denk. Officieus is hij mijn adviseur, maar gekscherend gesproken noem ik hem wel eens mijn advocaat van de duivel. Dat neemt niet weg dat ik als directeur toch wel eens onderuit ben gegaan en slapeloze nachten heb gehad. Iedereen maakt wel eens een verkeerde zakelijke inschatting, dat doet zich vooral voor als emoties het winnen van het rationele.

Wat betreft de bedrijfsvoering door de directie heeft de opvolging weinig uit-

voeringstechnische veranderingen met zich mee gebracht. Het uitvoerend werk is nog net als vroeger. Deze bedrijfstak is wat dat betreft wel klaar met vernieuwen.

De veranderingen die wij merken in de afgelopen zeven jaar hebben meer te maken met de regelgeving, denk maar aan arbo en milieu, en de automatisering, door externe factoren dus. Maar ook een andere invulling van relatiebeheer en de toegenomen rol van after-sales wordt nu een onderscheidende rol voor organisaties.

Ik ben nu wel voorzichtig op zoek naar verbreding van ons dienstenpakket. Zeg maar het één-loket-verhaal door ons dienstenpakket aan te vullen met bijvoorbeeld ongediertebestrijding en het laten rijden van klussenbussen. Dan kun je denken aan zelf overnemen, autonoom groeien of samenwerken. Elk scenario is bespreekbaar. Uitgangspunt is en blijft echter rendement, niet de omzetgroei. Het overnemen van de rol van mijn vader is tamelijk geruisloos verlopen. Kenmerkend is wel de veranderde rol van de directie ten aanzien van het omgaan met het personeel. Het accent ligt nu minder op baas zijn maar steeds meer op coachen en soms ben je inderdaad ook een mental coach.' "