



---

## Draagvlak voor afvalreductie

Thomas Regout bevindt zich in een groot veranderingsproces dat is ingezet om het bedrijf klaar te maken voor de toekomst. Het doel is dat de organisatie maatschappelijk verantwoordelijk ondernemen de rode draad laat zijn in alle onderdelen en activiteiten van de organisatie. Een proces dat niet van vandaag op morgen kan en zal plaatsvinden, omdat er een heel andere denk- en gedragswijze wordt gevraagd van alle medewerkers.

Het afvalverminderingproject dat Thomas Regout is begonnen en de manier waarop dit project wordt uitgevoerd, past geheel in de nieuwe veranderingsstrategie. In deze best practice legt Peter Stroucken, Environment, Health & Safety Manager, uit hoe deze aanpak draagvlak en bewustwording heeft gecreëerd bij hun medewerkers.

---

---

## THOMAS REGOUT INTERNATIONAL B.V.

Thomas Regout International B.V. ontwerpt en produceert telescopische geleiders, volgens hoge kwaliteitsnormen, zoals ISO TS16949, ISO 14001 en ISO 9001. Het bedrijf ontwikkelt continu aangepaste en klantspecifieke producten. Telescopische geleiders zijn er voor vele toepassingen, voor de consument zijn deze het meest bekend bij lades in keukens.

---

## Creëren draagvlak

Peter Stroucken: “Eén van de belangrijkste doelstellingen van het milieubeleid van Thomas Regout is het zoveel mogelijk voorkomen en verminderen van de hoeveelheid afval. We willen daarbij een product maken dat na een lange levensduur makkelijk recyclebaar is.” Om verspilling tegen te gaan worden er tijdens de jaarlijkse budgettrondes voor en door de productieafdelingen doelstellingen geformuleerd, waarin wordt aangegeven hoeveel metaalafval er per geproduceerd product mag ontstaan. Wekelijks wordt aan de productieafdelingen en maandelijks aan het management de hoeveelheid afval gerapporteerd en afgezet tegen de hoeveelheid geproduceerde producten. Het is één van de KPI's van het bedrijf. “Zo werkt het eigenlijk bij veel bedrijven”, vertelt Peter, “maar om onze ambitieuze reductiedoelstelling voor metaalafval te behalen, was de bewustwording en medewerking van alle medewerkers noodzakelijk. Daarom heeft de cultuurwerkgroep gezocht naar een manier om draagvlak te creëren onder de medewerkers, zodat zij allemaal betrokken zouden worden bij het behalen van de doelstelling. Om dit voor elkaar te krijgen werd besloten een teamwedstrijd te organiseren om zo tot nieuwe ideeën te komen voor de reductie van metaalafval.”

“Tijdens de wedstrijdperiode viel op dat de teams ontzettend gedreven waren.”

PETER STROUCKEN



### Voordelen

- **bewustwording** creëren en oplossen van het afvalprobleem
- **samenwerken** stimuleren over de grenzen van de afdelingen heen
- verbeteren van **vertrouwen** in zichzelf en elkaar
- oefenen van **zelfsturing** en andere manier van coachen
- **resultaatgericht** handelen (geen woorden maar daden)
- verlagen interne kosten door **slimmer te werken**

## Uitwerking wedstrijd

Alle zes productiecellen van het bedrijf hadden een eigen team met als doel het bedenken van ideeën waarmee een flinke besparing zou kunnen worden behaald. Elk team werd opgebouwd uit een mix van productiemedewerkers en kantoorpersoneel en kreeg hulp van een coach. Alle afdelingen waren evenredig vertegenwoordigd binnen de teams. Ze kregen twee maanden de tijd om aan de besparingsopdracht te werken. Gedurende deze maanden hebben alle medewerkers naast hun normale werkzaamheden veel denkwerk, zoekwerk enzovoort gedaan. Dit gebeurde niet alleen in werktijd. Peter: “Tijdens de wedstrijdperiode viel op dat de teams ontzettend gedreven waren. Het enthousiasme was duidelijk aanwezig en de drive om goed voor de dag te komen bij de presentatie was duidelijk te merken.”

## Extra stimulans

Om de teams extra te stimuleren is een bepaald percentage van de besparing door de directie beschikbaar gesteld voor een goed doel dat elk team zelf kon kiezen. Bij de presentatie van de besparingsideeën werd ook het goede doel gepromoot.

## Presentatie

De teams hebben hun voorstellen doorgerekend op technische en economische haalbaarheid (benodigde investering, terugverdientijd, extra opbrengsten etc.) en volgens het SMART-model uitgewerkt. Het besparingsidee werd uitgedrukt in euro's. Tenslotte werd het idee gepresenteerd aan de jury door een medewerker zonder presentatie-ervaring. Tijdens de presentatie werd ook uitleg gegeven over het proces, de bedachte besparing en de 'lessons learned'.

## Beoordeling

De jury bestond uit twee directieleden van Thomas Regout, een adviseur van een ingenieursbureau en een deskundige van een afvalverwerkingsbedrijf. Na de presentatie heeft de jury twee eindfinalisten gekozen op basis van het idee zelf, het besparingspotentieel en aspecten als samenwerking, zelfsturing, creativiteit en plezier in het team. Tijdens een personeelsfeest hebben de twee overgebleven teams hun ideeën gepresenteerd aan de rest van het personeel, die via een stemming de winnaar hebben bepaald.

### TIPS

- Houd het 'luchtig', de wedstrijd is het middel en niet het doel.
- Ga direct met de uitvoering van de ideeën aan de slag en laat de resultaten zien.
- Directe betrokkenheid van het management is essentieel, zowel aan het begin als tijdens als aan het eind van de 'wedstrijd'.



Peter Stroucken:

“Er was gedurende het gehele project een **gezonde competitie** die tot gevolg heeft gehad dat er **respect en begrip** is ontstaan voor elkaar als mens, maar ook dat er **inzicht** is gekomen in het werk dat iedereen binnen het bedrijf verricht. En dat iedereen op zijn manier bijdraagt aan datgene **waar ons bedrijf voor staat.**”

## Implementatie

Tijdens de implementatie van het winnende idee werd een afval-euroteller geplaatst op een centrale plaats in het bedrijf. Deze werd wekelijks geactualiseerd, waardoor het voor iedereen zichtbaar was wat de vorderingen waren en vooral ook wat het opleverde.

## Conclusies!

- Samenwerking tussen disciplines brengt mensen dichterbij elkaar.
- Werken met meerdere teams was een goede zaak om snelheid in proces te krijgen en houden.
- Naast de gepresenteerde ideeën zijn er nog heel veel meer ideeën. Deze kunnen nog worden uitgewerkt.
- Het denken over vermindering van het metaalafval zet ook aan om verbeteringen op andere punten naar voren te brengen.
- Alhoewel het een wedstrijd was, bleef de sfeer positief en collegiaal.
- En de laatste en belangrijkste conclusie: we kunnen stellen dat er in dit project geen verliezers zijn, alleen maar winnaars.