



CO2 verminderen doe je samen

ARJAN BARTEN

CO₂ verminderen doe je samen

Auteur:	Arjan Barten
Studie:	Management, Beleid en Buitenruimte
Leerjaar:	2
Niveau:	HBO
Klas:	D2AdB
Titel:	CO ₂ verminderen doe je samen
Naam bedrijf:	Koninklijke Ginkel Groep
Opdrachtgever:	Aeres Hogeschool Dronten
Plaats:	Dronten
Datum:	9 juni 2020

Voorwoord

Dit rapport is geschreven door Arjan Barten, werkzaam bij de Ginkel Groep in Veenendaal. Het werk waar ik mij mee bezig houdt is het realiseren van groene gebouwen, dit zijn veelal daktuinen en groene (beplante) gevels. Ik zit in het 2^e jaar van de AD-opleiding Management beleid en buitenruimte niveau 5. Dit rapport schrijf ik als opdracht voor mijn opleiding. Tevens is dit ook mijn afstudeeropdracht. De opdracht is om een praktisch bedrijfskundig onderzoek te doen voor het bedrijf waar ik werkzaam ben of een doelgroep. Deze opdracht wordt individueel gedaan met begeleiding van een coach.

In het rapport wil ik me richten op de CO₂-problematiek met de richting naar het bewustzijn van de medewerkers bij de Ginkel Groep.

Aangezien ik in de groene sector werk wil ik mij in dit rapport ook richten op de groene sector. De groene sector is ook een brede sector en daar heb ik een keuze in gemaakt om de hoveniers/groenvoorziening als doelgroep te nemen. In het rapport neem ik de Ginkel Groep als leidraad. De conclusie en aanbeveling wil ik daarom ook richten aan de Ginkel Groep.

Om dit onderzoek tot een goed einde te krijgen wil ik Hans van der Wolde bedanken voor de coaching en feedback. De Ginkel Groep die de mogelijkheid heeft gegeven om deze opleiding en opdracht te mogen doen. De personen die bereid waren om geïnterviewd te worden.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	5
1. Inleiding.....	6
1.1. Vraagstuk/probleem.....	6
1.2. Breder kader.....	6
1.3. Ontwikkelingen.....	7
1.4. Relevantie.....	8
1.5. Afbakening onderzoek.....	8
1.6. Theoretisch kader	8
2. Materiaal en Methodes	9
2.1. Interviews	10
3. Resultaten & Conclusie.....	10
3.1. Hoe gaan de medewerkers van de Ginkel Groep om met het reduceren van CO ₂ ?	11
3.2. Wat willen medewerkers met betrekking tot veranderen?.....	11
3.3. Wat doen bedrijven om medewerkers bewust te krijgen?.....	12
3.4. Welke middelen zijn er om medewerkers bewust te krijgen?.....	12
3.4.1. Gedrag	12
3.4.2. Verandermiddelen.....	13
4. Discussie.....	15
4.1. Hoe gaan de medewerkers van de Ginkel Groep om met het reduceren van CO ₂ ?	15
4.2. Wat willen medewerkers met betrekking tot veranderen?.....	16
4.3. Wat doen bedrijven om medewerkers bewust te krijgen?.....	16
4.4. Welke middelen zijn er om medewerkers bewust te krijgen?.....	16
5. Conclusie	16
5.1. Hoe gaan de medewerkers van de Ginkel Groep om met het reduceren van CO ₂ ?	16
5.2. Wat willen medewerkers met betrekking tot veranderen?.....	16
5.3. Wat doen bedrijven om medewerkers bewust te krijgen?.....	17
5.4. Welke middelen zijn er om medewerkers bewust te krijgen?.....	17
5.5. Aanbeveling.....	17
Bibliografie	18
Bijlage 1.....	20
Bijlage 2.....	21
Bijlage 3.....	23
Bijlage 4 Interview.....	24
Bijlage 5 Interview Tony van Toorn	25

Bijlage 6 Interview Ed van den Brink	27
Bijlage 7 Interview Aron Mentink.....	29
Bijlage 8 Interview Eddy van Asselt	31
Bijlage 9 Interview Krijn Wijland	32

Samenvatting

In de wereld verandert het klimaat. Een oorzaak van het veranderen is een te hoog gehalte van CO₂. Het hoge gehalte van CO₂ komt door toedoen van mensen. CO₂ is een broeikas wat uitgestoten wordt door middel van gas, olie en kolen. De gevolgen van het veranderen zijn extremere weersomstandigheden.

Door het CO₂-problematiek heeft de Europese Unie in het akkoord van Parijs doelstellingen gemaakt om in 2030 45% minder uit te stoten en in 2050 CO₂ neutraal te zijn. In Nederland zijn de doelstellingen 49% in 2030 en in 2050 95% minder uitstoot. Voor beide doelstellingen is jaar 1990 is het uitgangspunt.

De middelen om uitstoot te verminderen worden veel gekocht. Voorbeelden zijn zonnepanelen, zuinigere auto's en machines op accu. Veel bedrijven hebben een CO₂-prestatieladder. Deze CO₂-prestatieladder is bedoeld om bedrijven bewust het CO₂ uitstoot te verminderen. Om CO₂ uitstoot te verlagen is het goed als medewerkers van bedrijven bewust zijn waarin CO₂ uitstoot in verminderd kan worden.

In dit onderzoek is de Ginkel Groep het bedrijf waar het onderzoek gedaan wordt. In dit onderzoek wordt onderzocht welke middelen er zijn om medewerkers van de Ginkel Groep daarin bewust te krijgen.

De deelvragen zijn:

1. Hoe gaan de medewerkers van de Ginkel Groep om met het reduceren van CO₂?
2. Wat willen medewerkers met betrekking tot veranderen?
3. Wat doen bedrijven om medewerkers bewust te krijgen?
4. Welke middelen zijn er om medewerkers bewust te krijgen?

Conclusie en aanbeveling

Het bewustzijn van medewerkers is verschillend. Er wordt veel gedaan door wat het bedrijf aandraagt.

Dit zijn de middelen:

- Goede voorbeeld te geven
- Wakker schudden van medewerkers
- Keuzemogelijkheden verminderen
- De gewenste omgeving maken
- Belonen of bestraffen van gedrag
- Mensen kennis en informatie geven

Deze middelen kunnen worden gebruikt om het CO₂ te verminderen.

De eerste aanbeveling is vanuit dit onderzoek dat er een groter onderzoek gedaan moet worden naar de knelpunten die er zijn. Als de knelpunten bekend zijn kunnen er doelstellingen worden gemaakt wat gedeeld kan worden met de medewerkers.

De tweede aanbeveling is de middelen gebruiken die uit de medewerkers zelf komen. Door met medewerkers in gesprek te gaan of met groepen om de tafel kan er input komen uit de groep.

De derde aanbeveling is dat het bedrijf zich kan onderscheiden in het gedrag wat er vertoond wordt. Door het bewustzijn van mensen te veranderen heeft dat invloed op de mensen.

1. Inleiding

1.1. Vraagstuk/probleem

Door het veranderen van het klimaat vinden er steeds meer problemen plaats. Het veranderen van het klimaat heeft verschillende oorzaken. Een oorzaak van het veranderen zijn broeikasgassen. Een broeikasgas die een grote impact heeft in het veranderen is CO₂. CO₂ is een broeikasgas die veel wordt uitgestoten door middel van gas, olie en kolen. Deze materialen worden vooral uitgestoten door toedoen van mensen (Pepijn van der Gulden, 2020). Doordat het CO₂-gehalte stijgt wordt de temperatuur ook hoger. Dit heeft gevolgen voor het klimaat. In Bijlage 1. is er een overzicht die de invloeden weergeeft van de klimaatverandering. Steeds vaker komen er berichten van hevige regenbuien, extremere warmte en vaker slecht weer. In figuur 1.1 is een voorbeeld van extreme droogte. In het jaar 2018 is er in de maanden van april tot augustus 300 mm verdampt. Zoals het figuur aangeeft is er veel droogte (Wezel, Jaco van, 2019).



Figuur 1.1 extreme droogte 6 augustus 2018 (Wezel, Jaco van, 2019)

Er zijn veel factoren die zorgen voor een te hoge CO₂ uitstoot. Er wordt in Nederland veel gereden. De snelwegen zijn overvol. Om de CO₂ uitstoot te verminderen worden er maatregelen genomen door de Europese Unie, Nederlandse overheid en bedrijven. Dit is goed. Toch wordt er nog veel onnodig gereden, afvalbakken en containers puilen uit, veel materialen worden in overvloed gekocht en wanneer materialen niet meer nodig zijn verdwijnt het in een container. Waar zijn dan de mooie plannen van hogerhand? Hoe bewust gaan we als medewerkers om met het uitstoten van CO₂? Of weten ze van hogerhand niet iedereen mee te krijgen? Dat is de vraag die gesteld mag worden. Het is belangrijk dat problemen met elkaar aangepakt worden.

Dit onderzoek is bedoelt voor de Ginkel Groep om een beeld te krijgen hoe bewust de medewerkers zijn van het minderen van CO₂ uitstoot en welke actie er nodig zijn om het bewustzijn te vergroten. Uiteindelijk moet het leiden tot het versnellen van de doelstellingen die de Ginkel Groep heeft voor de CO₂ doelstellingen.

1.2. Breder kader

Het klimaat verandert door veel verschillende oorzaken, zoals:

- De activiteit van de zon;
- De toename van broeikasgassen in de lucht;
- Vulkaanuitbarstingen;
- Meteorietinslagen.

Sinds de industriële revolutie is de invloed van de mens op het klimaat snel groter geworden. Dit komt vooral door de uitstoot van broeikasgassen als CO₂ en methaan. Broeikasgassen zorgen ervoor dat warmte wordt vastgehouden en daardoor stijgt de temperatuur op aarde. Zonder broeikasgassen zou de aarde ijskoud zijn, maar met te veel broeikasgassen wordt het juist te heet.

De toename van CO₂ komt vooral door de verbranding van aardolie, aardgas en steenkool. De toename van methaan komt door landbouw (bijvoorbeeld koeien en rijstvelden), moerasgas in waterrijke gebieden en door weglekken van aardgas. (Rijksoverheid, Klimaatverandering en gevolgen, z.d.)

Het klimaat dat verandert heeft de Europese Unie tot nadenken gezet. De Europese Unie heeft in het akkoord van Parijs doelstellingen gemaakt om in 2030 45% minder CO₂ uit te stoten ten opzichte van 1990. (Europees Parlement, 2018) In Parijs is ook besloten om in 2050 Europa CO₂ neutraal te zijn. De Nederlandse overheid wil in 2030 49% minder CO₂ uitstoten ten opzichte van 1990. In 2050 moet dat 95% minder zijn. (Rijksoverheid, Klimaatakkoord, z.d.)

Dat de CO₂ gehalte te hoog is heeft gevolgen voor iedereen. In Bijlage 1 wordt goed weergegeven wat de gevolgen zijn voor Europa. Voor Nederland zijn het de volgende gevolgen:

- Vaker hevige regenval
- Stevige rivierstromingen
- Verhoogd risico overstromingen
- Verhoogd risico op winterstormen
- Vaker slecht weer

De gevolgen van de klimaatverandering zijn nadelig. Het voordeel dat erbij komt kijken is dat er minder uitstoot is door energie. (parlement, 2018)

1.3. Ontwikkelingen

Door de besluiten van de overheid zijn toch steeds meer bedrijven zich ervan bewust dat er veranderingen moeten plaats vinden. Om bewust te zijn van de uitstoot van een bedrijf en de leveranciers van de bedrijven kan het bedrijf zich aanmelden voor de CO₂-prestatieladder. Het doel van een CO₂-prestatieladder is:

- Bedrijven stimuleren om hun eigen CO₂ uitstoot en die van leveranciers te kennen en te zoeken naar mogelijkheden om de uitstoot terug te dringen
- Met collega's, maatschappelijke partijen, kennisinstellingen, en overheden zoeken naar reductie mogelijkheden
- Het daadwerkelijk uitvoeren en de eigen kennis transparant te delen
(Prestatieladder, z.d.)

De veranderingen die plaats vinden hebben ook voor iedereen consequenties. Deze consequenties hebben vaak weerstand. Voor de uitstoot heeft het kabinet besloten om de vervuiler te laten betalen door middel van belasting. De belasting is in stand gekomen om vervuilers te stimuleren om de uitstoot te verlagen. (Suzanne Blotenburg, 2019)

De techniek ontwikkelt ook enorm hard. Zo gaan steeds meer dingen met elektrische energie. Denk hierbij aan auto's en machines die op fossiele energie werkten en nu steeds meer elektrisch. Waterstof is een middel om energie te leveren. Dit heeft nog haken en ogen omdat het meer CO₂ uitstoot dan elektrisch. Met waterstof worden er testen gedaan om het aardgas te vervangen om bijvoorbeeld gebouwen te verwarmen. (Rianne Lachmeijer, 2019)

Circulair werken neemt de plaats in van lineair werken. Wat eerder alles nieuw moest worden nu steeds meer gekeken naar hergebruiken van materialen. Hergebruik van materialen betekent ook verlengen van de levensduur, dit heeft als gevolg dat er minder grondstoffen gebruikt worden. Door

het hergebruik van materialen is het delven van grondstoffen minder. Dit heeft als gevolg minder CO₂ uitstoot.

1.4. Relevantie

Zoals eerder beschreven heeft de Europese Unie en Nederlandse overheid doelstellingen gesteld om in 2050 CO₂ neutraal te zijn in 2030 op 45-50% minder uitstoot te hebben ten opzichte van 1990. De overheid heeft de taak om dit samen met de bedrijven en particulieren te realiseren. Daarom is het goed om het gezamenlijk te doen.

De klimaatverandering heeft invloed op de aarde waar iedereen voor verantwoordelijk is. Thomas Rau zei eens: "Wij zijn gasten op deze wereld". Dit betekent ook dat iedereen bewust moet zijn van de problemen en veranderingen die gevraagd worden.

In de sector van hoveniers en groot groenvoorzieners is het een hot item om de CO₂ uitstoot te verminderen. Veel bedrijven hebben een CO₂-prestatieladder waar een overzicht in staat wat er uitgestoten wordt en wat de doelstellingen zijn van de komende jaren.

1.5. Afbakening onderzoek

Het verminderen van de CO₂-uitstoot is voor ieder bedrijf van toepassing. Doordat er veel bedrijven in het groen zijn zal dit rapport zich richten op de Ginkel Groep.

Voor de Ginkel Groep is het belangrijk om onderzoek te doen naar het bewustzijn van de medewerkers. De gedachte van 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' bij de Ginkel Groep is gericht op de mens, het milieu, de maatschappij en de duurzaamheidsgedachte. De ambities zijn er. Toch is het mooi als de ambitie ook werkelijkheid wordt. Hier wordt hard aan gewerkt. Om de ambitie tot werkelijkheid te laten worden is dit vraagstuk van belang voor de Ginkel Groep. Ginkel Groep is een hoveniersbedrijf. De speerpunten in de bedrijfsvoering zijn het continuïteitsbesef en de focus op innovatie en ontwikkeling. Het bedrijf doet er alles aan om een duurzame leefomgeving te creëren in de openbare, zakelijke en privé omgeving en groene gebouwen. De Ginkel Groep is opgericht in 1903 en de 4e generatie zit in het bedrijf. Het is een bedrijf met ongeveer 250 medewerkers verdeeld over 6 vestigingen.

1.6. Theoretisch kader

Bij de Ginkel Groep wordt gewerkt aan het verminderen van de CO₂ uitstoot. In het begin van 2018 heeft de Ginkel Groep het certificaat CO₂-prestatieladder niveau 3. Het referentiejaar is 2017 en aan de hand van die cijfers is er een doelstelling gemaakt. De cijfers van het jaar 2017 zijn weergegeven in Bijlage 3. De doelstelling is dat er een vermindering van CO₂-uitstoot is van 15 % in 2020 ten opzichte van het referentiejaar 2017 (Groep, 2019). De maatregelen die getroffen zijn hebben te maken met energie, wagenpark en machines. De Maatregelen zijn goed weergegeven in Bijlage 2. De maatregelen zijn erg gericht op het inkopen van machines en energie. Waar de medewerkers zicht op hebben is het rijgedrag. Dit wordt bijgehouden in een MIND-app (Groep, 2019).

De stakeholders van de Ginkel Groep worden op de hoogte gesteld door middel van een brief en het kan bekeken worden op de site van de Ginkel Groep (Groep, 2019). Dit is de manier die de Ginkel Groep gebruikt om alle betrokkenen op de hoogte te houden. Iedere maand worden er toolboxen gehouden waarin er af en toe het onderwerp van rijgedrag wordt aangehaald. In Bijlage 2 wordt aangegeven dat dit bij de Ginkel Groep een speerpunt is.

Zoals beschreven zijn de doelstellingen bekend en worden de doelstellingen en de voortgang kenbaar gemaakt aan de stakeholders. Om vooruit te kijken is het goed als het hele bedrijf meedraait in de richting die het bedrijf wil. Wat niet bekend is bij de Ginkel Groep is in welke mate de

medewerkers zich bewust zijn van de CO₂ uitstoot tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Door middel van interviews zullen er antwoorden komen op de vragen. Ook zullen er buiten de Ginkel Groep interviews worden gehouden voor een breder beeld en inzichten. De interviews zullen naast elkaar worden gelegd om daaruit conclusies te trekken.

Bewustzijn is het vermogen van besef, tot weten en erkennen van zichzelf en van dingen. Zonder bewustzijn wordt niets herkend. Met bewustzijn worden fijne dingen herkend en met bewustzijn worden ook de problemen herkend. Zonder bewustzijn is er ook geen besef van het uitstoten van CO₂. (Damasio, 2019)

Het verminderen van CO₂-uitstoot vraagt wat van bedrijven en ook wat van de medewerkers. Wat het vraagt zijn veranderingen in manier van werken, verandering in manier van denken en uiteindelijk moet het gedaan worden.

De hoofdvraag van dit rapport is: Wat zijn de middelen om alle medewerkers van de Ginkel Groep bewust te krijgen om CO₂ uitstoot te verminderen?

De deelvragen zijn:

1. Hoe gaan de medewerkers van de Ginkel Groep om met het reduceren van CO₂?
2. Wat willen medewerkers met betrekking tot veranderen?
3. Wat doen bedrijven om medewerkers bewust te krijgen?
4. Welke middelen zijn er om medewerkers bewust te krijgen?

Deze vragen zullen antwoord moeten geven welke acties de Ginkel Groep moet nemen om de medewerkers in hun plan te trekken. Het doel van het onderzoek is om de Ginkel Groep van advies te kunnen voorzien als de antwoorden een helder beeld geven.

2. Materiaal en Methodes

Om dit onderzoek vorm te geven is er eerst gekeken naar het probleem. Intern is er over gesproken en is het voor de Ginkel groep een relevant onderwerp. Als iedereen bewust is dan kunnen de doelstellingen die in Bijlage 2 zijn gesteld eerder worden behaald.

Het doel van dit onderzoek is om een duidelijk beeld te hebben voor de acties die de Ginkel Groep moet nemen om de medewerkers bewust te krijgen. Om een antwoord te krijgen is er in het vooronderzoek informatie gezocht om de reden achter het verminderen van de uitstoot van CO₂. Door de reden duidelijk te hebben zijn er rapporten bekeken welke doelstellingen de Ginkel Groep heeft gemaakt ten opzichte van de CO₂.

Om informatie te verzamelen zullen er interviews gehouden worden. De interviews zullen semigestructureerd zijn. Er zullen vragen zijn. De vragen zullen naar de betreffende personen worden gestuurd zodat er over nagedacht kan worden. De geïnterviewden zullen ook buiten de Ginkel Groep zijn voor een breder beeld en inzicht hoe andere bedrijven het doen.

Omdat het over bewustzijn gaat zal er ook literatuur worden nageslagen om antwoorden te krijgen.

De antwoorden van de deelvragen worden ter discussie gesteld of het relevant is voor de organisatie

2.1. Planning

Week	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Vooronderzoek													
Vooronderzoek inleveren													
Informatie verzamelen/interviewen													
Gegevens analyseren en verwerken													
Discussie													
Conclusie/Aanbeveling													
Onderzoek inleveren													

2.2. Interviews

Voor dit onderzoek zijn er verschillende personen geïnterviewd. Binnen de Ginkel Groep zijn de volgende personen geïnterviewd:

- Aron Mentink (26 jaar) Voorman
- Ed van den Brinke (62 jaar) Medewerker
- Tony van Toorn (25 jaar) Medewerker

Er is een voorman, oudere medewerker en een jongere medewerker geïnterviewd. Om verschillende functies en leeftijden te interviewen wordt het onderwerp vanuit verschillende perspectieven bekeken. Al deze personen zijn werkzaam op de projecten.

Buiten de Ginkel Groep zijn ook 2 personen geïnterviewd. Deze personen zijn:

- Krijn Wijland Werkvoorbereider Bunnik Groep
- Eddy van Asselt Projectleider Vaarkamp

Bunnik Groep is een bedrijf die gevestigd is in Alphen aan de Rijn. Het bedrijf richt zich op de infra, milieu en groenvoorziening & gebiedsbeheer en bodem.

Vaarkamp is een bedrijf die gevestigd is in Ede. Het bedrijf richt zich op groen & recreatie, civiel & water en verhuur & techniek.

3. Resultaten & Conclusie

Om de deelvragen te beantwoorden zijn er interviews gehouden. Er zijn drie medewerkers van de Ginkel Groep geïnterviewd. Wat deze medewerkers gemeen hebben is dat ze allemaal op de projecten aan het werk zijn. Voor het interviewen is gekozen om op de werkvloer te blijven maar daarin verschillende functies en leeftijden te interviewen. De reden van het verschillen van leeftijden en functies is om een breder beeld te krijgen hoe medewerkers omgaan met het uitstoten van CO₂. De reden om medewerkers van de werkvloer te interviewen is dat deze mensen het minst met hogerhand te maken hebben. Maar deze mensen moeten wel zorgen voor goede doelstellingen.

Er zijn ook twee personen geïnterviewd buiten de Ginkel Groep. Deze personen zijn werkzaam in dezelfde soort bedrijven en ook met ongeveer dezelfde omvang. De reden voor het interviewen van mensen buiten de Ginkel Groep is om te kunnen vergelijken en ze kunnen acties hebben die goed werken.

Door verschillende mensen te interviewen is er geprobeerd om het door verschillende invalshoeken te bekijken.

In dit hoofdstuk zullen de resultaten uit de interviews worden beschreven

3.1. Hoe gaan de medewerkers van de Ginkel Groep om met het reduceren van CO₂?

Aan de geïnterviewde personen is gevraagd wat ze te maken hebben met het uitstoten van CO₂. Uit deze vraag kwam naar voren dat iedereen iedere dag te maken heeft met het uitstoten van CO₂. Bij iedereen kwam gelijk naar boven dat het vervoer een factor is dat bij iedereen van toepassing is. Iedereen gaf aan dat ze uitstoot hebben door het reizen met de auto. Wat sommige ook aangaven is het gebruik van machines.

Ook kwam naar voor dat het kopen en produceren van materialen de CO₂-uitstoot vergroot. Het kwam op neer dat alles wat je doet direct of indirect te maken had met het uitstoten van CO₂.

Dat het uitstoten van CO₂ vermindert moet worden vinden de meeste personen die zijn geïnterviewd. Wat in een aantal interviews naar voren kwam is dat het nodig is omdat de problemen steeds groter worden en dat we met elkaar de natuur en de wereld overstuur helpen. In een interview werd ook gezegd dat er te veel uitgestoten wordt door fossiele brandstoffen en dat dit juist door mensen wordt gedaan.

Het bewust omgaan van CO₂ is verschillend. De een let erop met het kopen van spullen en als het iets meer kost dan gewoon uit Nederland halen. De volgende let erop met het gebruik van machines. Als het bedrijf middelen aanschaft wat minder CO₂ uitstoot worden deze gebruikt. Deze niet onnodig laten lopen en uitzetten als deze niet meer nodig is. De uitkomst van de geïnterviewde mensen is verschillend. De een houdt er rekening mee en de ander heeft het er met elkaar over maar als het werk weer bezig is dan wordt er niet meer over nagedacht.

Ook werd de vraag gesteld hoe medewerkers omgaan met het uitstoten van CO₂. Ook hier kwam uit dat de een er meer mee bezig is dan de ander. Sommige zijn er totaal niet mee bezig en sommige die zijn er fanatiek in. Er werden ook voorbeelden gegeven wat er gezien wordt.

Er wordt veel onnodig uitgestoten en weggegooid:

- Laatste resten van een gasfles wordt zo de lucht ingeblazen
- Sommige collega's laten de bussen onnodig draaien
- Er wordt brandstof gemorst tijdens het tanken van machines
- Machines worden niet uitgezet wanneer ze niet worden gebruikt.

Er wordt ook gezien dat sommige mensen wel zuiniger omgaan. Bijvoorbeeld het zuinig rijden met de auto's door niet meer gas te geven dan nodig is.

3.2. Wat willen medewerkers met betrekking tot veranderen?

Er wordt aangegeven in de interviews dat de CO₂-problematiek wordt begrepen en dat het goed is dat er iets veranderd. De veranderingen die er plaats vinden zoals acrylaat benzine voor de motorische gereedschappen, motorgereedschap wordt vervangen door accugereedschap. Deze zaken worden door het bedrijf beschikbaar gesteld.

Er wordt voorlichting gegeven over CO₂. De vorm van voorlichting is vooral het kenbaar maken van doelstellingen en de resultaten. Deze vorm wordt weergegeven in Bijlage 2 en Bijlage 3. Ook zijn er binnen het bedrijf toolboxen die gegeven worden door middel van een papier die moet worden doorgelezen en dan wordt ondertekend. In de toolboxen gaat het bijvoorbeeld weleens over zuinig rijden. De voorlichting die wordt gegeven over CO₂ wordt ervaren als schaars.

De vraag die in het interview werd gesteld is welke manier er volgens hun nodig is om medewerkers bewust te krijgen. Het antwoord wat werd gegeven door de medewerkers was dat er een soort

fysieke voorlichting gehouden moest worden. In die voorlichting moet niet alleen gekeken worden wat eraan gedaan wordt maar ook wat de problemen zijn of de problemen worden als we er niets aan zouden doen. Als de schade zichtbaar zijn gaan mensen er waarschijnlijk anders mee om.

3.3. Wat doen bedrijven om medewerkers bewust te krijgen?

Bedrijven zijn bezig met het verminderen van het uitstoten van CO₂. In de interviews die zijn gehouden buiten de Ginkel Groep wordt aangegeven dat het bij aanbesteden steeds meer wordt gedaan. Het verplichten met aanbesteden zorgt ervoor dat bedrijven rekening houden met het uitstoten van CO₂. Er zijn normeringen voor machines. De normeringen zijn Stage (Amerikaans) en Tier (Duits). Door de normering zorgt het voor meer administratie waar medewerkers mee bezig zijn.

In alle interviews komt naar voren dat er een vorm van voorlichting is. Bij de meeste interviews wordt aangegeven dat het wordt gedaan door toolboxes. In Bijlage 8 Interview Eddy van Asselt is er ook voorlichting in de vorm van een documentatie vanuit de sector. In Bijlage 9 Interview Krijn Wijland wordt ook aangegeven dat het bedrijf, Bunnik Groep, een werkgroep heeft voor creatieve oplossingen voor duurzaamheid.

3.4. Welke middelen zijn er om medewerkers bewust te krijgen?

Een middel die aangegeven wordt vanuit de interviews is dat er bij elkaar gekomen wordt en daarbij met elkaar in gesprek wordt gegaan.

De volgende voorbeelden zijn gegeven:

- Duurzaamheidsdag (Bijlage 7 Interview Aron Mentink)
Op deze dag kunnen de problemen worden getoond die er zijn of die zullen ontstaan. Toon aan hoe er met machines omgegaan kan worden. Laat hierin ook zien wat een bus uitstoot wanneer het 10 minuten aanstaat en wat voor schade dat geeft.
- Met elkaar in gesprek gaan (Bijlage 5 Interview Tony van Toorn, Bijlage 6 Interview Ed van den Brink, Bijlage 9 Interview Krijn Wijland)
Weergeven van de problemen, instrueren over wat eraan gedaan kan worden en samen bepalen op welke manier er gebruikt gaat worden.
- Belonen (Bijlage 8 Interview Eddy van Asselt)
Voorbeeld voor belonen: Geef een 'prijsje' aan degene die het meest zuinig rijdt in een maand. Door belonen worden mensen geïnteresseerd en gestimuleerd.

Naar het zoeken van literatuur voor het bewust krijgen van mensen komt er veel informatie naar voren wat te maken heeft met het brein en gedrag(verandering). Al deze zaken hebben te maken met het bewustzijn.

3.4.1. Gedrag

Er zijn twee soorten gedrag. Het bewuste en het onbewuste gedrag. Het bewuste gedrag is ongeveer 5% van ons hele gedrag. Dit gedrag zorgt voor vragen en keuzes te maken. Bij het maken van een bewuste keuze doorlopen mensen een aantal stappen.

1. Is het werkelijk een nuttige keuze?
2. Wat vindt de omgeving ervan?
3. Is het voor onszelf mogelijk om dit gedrag te vertonen?

Het onbewuste gedrag doen we zonder erbij na te denken. Als mens kunnen we de hele dag werken en een goed resultaat behalen. Aan het einde van de dag kunnen we de werkdag overdenken en niet

alles weten wat we gedaan hebben.

Het onbewuste gedrag bestaat uit dagelijkse gewoontes en het omgaan met anderen. Dit onbewuste gedrag bepaalt hoe je als mens bent en hoe je wordt ervaren door anderen. (Okidokidan, 2008)

3.4.2. Verandermiddelen

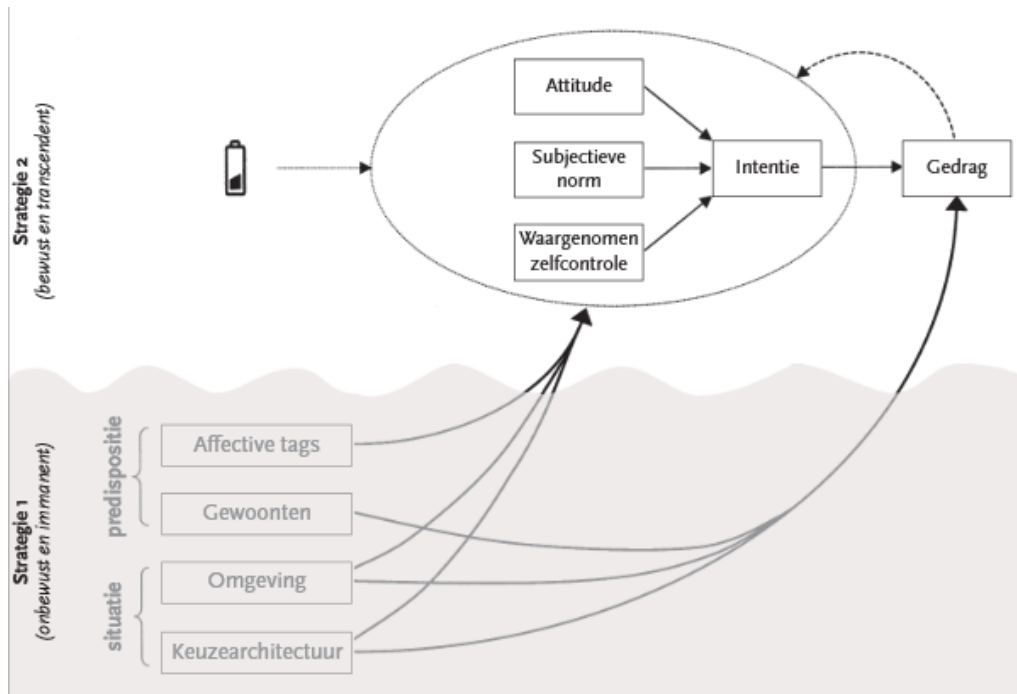
Veranderen van medewerkers en teams is niet makkelijk. Een medewerker heeft gewoontes en patronen in zijn of haar eigen werk gecreëerd. Veel keuzes die er gemaakt worden zijn onbewust (zie paragraaf 3.4.1.). Voor veranderen zijn veel methodes te vinden. Veel methodes komen overeen. Gedrag kun je veranderen in teams en gericht op de medewerkers. Een methode voor teams hebben de volgende stappen:

1. De bovenstroom op orde
Zorgen voor een duidelijke kernopdracht, welke resultaten zijn er nodig en welk gedrag is er nodig om tot deze resultaten te komen.
2. Overeenstemmen over de huidige situatie
In teams kan het beeld van de situatie verschillen. Hierin is het nodig dat er een overeenstemming is hoe de huidige situatie is. Het is ook belangrijk om te weten wat voor team het is.
3. Focus kiezen, kleine stappen afspreken
Als team moeten er prioriteiten gesteld worden. Er moet gezamenlijk besloten worden welke stap er gezet gaat worden.
4. Belemmeringen wegnemen en afscheid nemen
Veranderingen geven weerstand. Weerstanden die er zijn worden op tafel gelegd en uiteindelijk is iedereen comfortabel in de keuzes die er zijn gemaakt.
5. Iedereen verantwoordelijk maken
Iedereen weet van elkaar welk aandeel diegene heeft. Ieder teamlid weet de gewenste verandering en weet concreet de actiepunten. Iedereen moet elkaar scherp houden en er moet draagvlak zijn om elkaar feedback te geven.
6. Onderhouden
Iedereen heeft een persoonlijk stappenplan en er is een teamonderhoudsplan.

Om deze stappen te doorlopen is het goed om te weten wat voor teams er zijn binnen de organisatie. Elk team reageert anders.

Deze stappen zijn er om patronen in teams te veranderen. (Rijn, 2017).

Op figuur 3.1 zijn twee strategieën aangegeven. De ene strategie is het benutten van onbewuste van de mensen en het tweede is ingaan op het bewuste van een mens.



Figuur 3.1 Duale strategie (Tiemeijer, 2011)

Strategie 1: benutten van beperkte rationaliteit en onbewuste processen

De eerste strategie gebruikt de krachten van het onbewuste en gebruikt de omgeving als middel om te sturen. Het schema bevat vier aangrijpingspunten.

Het eerste punt is affective tags. Affective tags is de algemene positieve of negatieve gevoelswaarde die het gedrag bepaald van mensen tegenover dingen. Reclamemakers gebruiken al heel lang deze tactiek om hun waren aan de man te brengen. Reclamemakers gebruiken de positieve gevoelswaren van mensen om ze sneller over te halen. Het heeft een dubbel effect want wanneer mensen een keuze hebben gemaakt dan gaan ze op zoek naar de rechtvaardiging van hun keuze.

Het tweede punt is de gewoonte. Als gedrag eenmaal een gewoonte is geworden heeft voorlichting weinig effect. Ingesleten gewoontes zijn moeilijk te veranderen. Om ze te veranderen moeten mensen zich eerst bewust worden dat er ook een andere keuze mogelijk is. Bijvoorbeeld een ernstige ziekte zet iemand tot nadenken over zijn leefstijl.

Het derde punt is de omgeving. Het sturen in de omgeving geven de normen en de waardes aan die er in die omgeving zijn. Bijvoorbeeld door een omgeving schoon te maken zet mensen aan om in dat gedrag mee te gaan.

De vierde punt is keuzearchitectuur. Mensen hebben vaak geen tijd of geen zin om een keuze te maken. Door een specifieke keuze op de juiste manier aan te bieden zullen mensen vaak dat kiezen. Met keuzearchitectuur is het van belang de keuze zo te etaleren dat mensen er niet omheen kunnen. De keuzearchitectuur kan met producten maar ook met woorden. De woordkeuze die wordt gebruikt heeft effect op de interpretatie van mensen. Denk bij woordkeuze van tuinman of hovenier.

Strategie 2: de beredeneerde route: gedrag volgt kennis

In strategie 2 wordt er door middel van informatie de intenties van mensen beïnvloed. Door middel van informatie kan het leiden tot ander gedrag. Attitude(houding), subjectieve normen en waargenomen zelfcontrole beïnvloeden de intenties van mensen. De intenties van mensen hebben weer te maken met welk gedrag ze vertonen. De overheid gebruikt de middelen van geld en

informatie om te proberen de houding van mensen te beïnvloeden met de hoop dat het leidt tot ander gedrag.

Met betrekking tot de subjectieve norm zijn er ook mogelijkheden. Door het mededelen van subjectieve normen kan het gedrag worden beïnvloed. Bijvoorbeeld de mededeling dat de buurtgenoten minder energie gebruiken.

Als mensen waarnemen dat de zelfcontrole goed is dan kunnen ze de bepaalde doelstellingen doorzetten. Als mensen goede voornemens hebben en deze goed programmeren en daar een uitvoeringsplan bij hebben kunnen de gewoontes doorbroken worden. Daardoor kan er ook technieken aangeleverd worden en als ze merken dat het werkt zal er ook eerder een controle zijn over het gedrag. Deze methode is de zogenaamde implementatie-intenties van Gollwitzer. Een andere aanpak voor zelfcontrole is die van Thaler en Sunstein. Deze hebben een methode voor zelfbinding.

Veel mensen willen bijvoorbeeld oprecht minder geld uitgeven aan online inkopen. Het is alleen moeilijk om te veranderen in gewoontes. Om de uitgaven te minderen kan de persoon afspraken met een ander maken. Als de afspraak mislukt kan diegene dan een flink bedrag overmaken naar een ander. Een andere manier is het invriezen van de creditcard in een glas water. Eerst moet dan het glas ontdooid worden. Dit is vaak veel moeite dus dan lukt het makkelijker om het niet te kopen. Dit zijn voorbeelden van zelfbinding.

4. Discussie

De manier van onderzoeken is gedaan door interviews van drie werknemers, 2 externe personen die werken bij andere bedrijven en literatuuronderzoek. De normen van het bewustzijn is een lastig onderwerp omdat er geen normen voor zijn vastgesteld. Door de interviews is er geprobeerd om er een beeld van te krijgen. Om duidelijkheid te krijgen zou het in cijfers uitgedrukt moeten worden. Omdat dit niet de stijl van het onderzoek is zou hier verder onderzoek naar gedaan worden. De interviews geven wel een beeld voor het bedrijf wat medewerkers willen en welke mogelijkheden er zijn. Het aantal interviews is in verhouding van een bedrijf met 250 medewerkers erg laag. Het interview geeft weer dat er de wil is om het bewustzijn te veranderen met betrekking tot het CO₂-problematiek. Er zijn voorbeelden gegeven wat er in het bedrijf gezien wordt. Om deze knelpunten beter in beeld te krijgen is dat mogelijk om een breder onderzoek ernaar te doen. De keuzes voor literatuur zijn gedaan op basis van specialisten op het gebied van patronen veranderen in teams en op basis van een hoogleraar die veel bronnen van wetenschappers heeft gebruikt.

Het onderzoek is individueel gedaan. Daardoor kan er worden getwijfeld aan de objectiviteit van het onderzoek. Doordat het moeilijk is om afstand te nemen van het onderwerp. Door in de interviews zo weinig mogelijk invloed uit te oefenen is er ook weinig doorgevraagd. Met doorvragen worden mensen tot nadenken gezet waardoor het invloed heeft op de resultaten van het onderzoek.

4.1. Hoe gaan de medewerkers van de Ginkel Groep om met het reduceren van CO₂?

De verwachtingen van deze vraag waren dat er verschillende zijn die er bewust mee bezig zijn maar ook veel die er totaal niet mee bezig zijn. Deze verwachtingen zijn ook naar voren gekomen. In de interviews wordt ook weergegeven dat de medewerkers het ook nodig vinden om de CO₂ uitstoot te verminderen. Dat medewerkers dit aangeven kan het voor de Ginkel Groep een motivatie zijn om er wat mee te doen.

4.2. Wat willen medewerkers met betrekking tot veranderen?

In de interviews met de medewerkers kwam er naar voren dat er meer fysieke voorlichting gegeven zou mogen worden. De gegeven informatie door toolboxes en mails is weinig. De optie die er zijn gegeven zijn in deelvraag vier beschreven. Dit resultaat is gegeven door iedere medewerker die is geïnterviewd.

4.3. Wat doen bedrijven om medewerkers bewust te krijgen?

In deze vraag is er ook gekeken naar hoe het gaat bij twee andere bedrijven. Het zijn bedrijven met een CO₂ prestatieladder. Intern is er bij de Ginkel Groep gekeken wat er gedaan wordt om de medewerkers bewust te krijgen. En dit werd ook gevraagd bij de externe mensen die zijn geïnterviewd. Door de resultaten te bekijken van de Ginkel Groep en wat de andere bedrijven doen om medewerkers bewust te krijgen kan de Ginkel Groep hier iets van leren. Dat was het doel van deze vraag. De toolbox en de mails over de CO₂ prestatieladder zijn veel gebruikte middelen. Bij Vaarkamp komt er een documentatie vanuit de sector en bij Bunnik Groep is een duurzaamheidswerkgroep voor creatieve oplossingen. Met deze resultaten kan de Ginkel Groep een overweging maken om dit uit te zoeken wat het voor de Ginkel Groep kan betekenen.

4.4. Welke middelen zijn er om medewerkers bewust te krijgen?

Het belonen van gedrag, aandragen van informatie en in gesprek gaan met personen en teams zijn uitkomsten uit de interviews. Dit zijn geen verrassende resultaten. De resultaten geven weer wat er uit de geïnterviewde zelf komt. Dit resultaat kan de Ginkel Groep overwegen welke het beste bij het bedrijf past.

Vanuit de literatuur zijn twee boeken gebruikt met het veranderen van gedrag en veranderen van patronen. Het boek *Ongeschreven regels* geeft stappen weer om als team de patronen te veranderen die er zijn en het boek *Hoe mensen keuzes maken* gaat over het brein van mensen. Met deze twee boeken geeft het de mogelijkheid om de resultaten beter te kunnen onderbouwen.

5. Conclusie

In dit hoofdstuk worden de vragen beantwoord. Als alle vragen zijn beantwoord zal daardoor de hoofdvraag beantwoord kunnen worden. Met het antwoord op de hoofdvraag zal er een aanbeveling worden geschreven.

5.1. Hoe gaan de medewerkers van de Ginkel Groep om met het reduceren van CO₂?

De omgang van de medewerkers is verschillend. Als de keuze, van het gebruik van duurzame materialen en zuinige machines, gemaakt wordt door de Ginkel Groep wordt het door de medewerkers gebruikt. In de omgang van deze middelen kunnen er nog verbeteringen komen. Er wordt nog onnodig gemorst en er wordt nog veel afval weggegooid. Medewerkers hebben het er met elkaar weleens over maar tijdens de werkzaamheden is het geen punt van aandacht.

5.2. Wat willen medewerkers met betrekking tot veranderen?

Door het uitstoten van veel CO₂ verandert het klimaat. Als er niks gebeurt dan gaat het niet goed met de aarde. Dit is bekend bij de medewerkers. De medewerkers zien de noodzaak in dat er iets veranderd moet worden. De informatie die wordt gegeven met de informatie over het uitstoten van CO₂ is te weinig. De manier van veranderen is fysieke voorlichting. In die voorlichting moet alles belicht worden. De volgende zaken worden aangehaald:

- Wat kan eraan gedaan worden?

- Welke problemen zijn er?
- Welke problemen komen er als we zo door gaan?

Als mensen weten wat er gaat gebeuren en welke schades er worden aangericht worden ze sneller bewust.

5.3. Wat doen bedrijven om medewerkers bewust te krijgen?

De bedrijven die zijn geïnterviewd doen hetzelfde als de Ginkel Groep. Deze bedrijven hebben ook een CO₂ prestatieladder en geven toolboxes en geven informatie via mails. Door er in aanbestedingen mee bezig te zijn trekt het door in de organisatie omdat het moet vanuit de opdrachtgever.

5.4. Welke middelen zijn er om medewerkers bewust te krijgen?

Mensen doen veel vanuit hun onbewust gedrag. Ongeveer vijf procent is bewust gedrag. Het uitstoten van CO₂ is een vorm van gedrag wat wij doen. We laten de auto draaien enz. De middelen die er nodig zijn is het veranderen van gedrag en patronen. Wat er in de resultaten naar voren kwam is dat mensen veel doen in het onbewuste. Mensen moeten wakker geschud worden door iets wat er gebeurt. Bijvoorbeeld een ernstige ziekte leidt tot een gezondere leefstijl. Ook zijn mensen gevoelig door hun omgeving. Als de omgeving op een bepaalde manier reageert heeft het invloed op het gedrag van mensen. Wat ook naar voren kwam in de resultaten van het literatuuronderzoek is dat mensen makkelijker de verandering volhouden als dat ook ervaart wordt. Als de ervaring er niet is of er wordt terug gevallen op oude gewoontes kan er een stok achter de deur worden gezet. De stok kan zijn een beloning of een bestraffen. Elke verandering moet gebeuren in kleine stapjes. Niet iedereen is even snel in het veranderen. Ook kan er veel weerstand zijn. Het is daarom goed dat er een duidelijk doel is van bovenaf en dat het uiteindelijk het doel wordt van het hele bedrijf. De middelen die de medewerkers aandragen is een manier die gebruikt kan worden volgens de literatuur. Om deze manieren te gebruiken kunnen de strategieën en modellen erin verwerkt worden om tot een goed resultaat te komen.

Deze manieren worden aangedragen:

- Duurzaamheidsdag (Bijlage 7 Interview Aron Mentink)
Op deze dag kunnen de problemen worden getoond die er zijn of die zullen ontstaan. Toon aan hoe er met machines omgegaan kan worden. Laat hierin ook zien wat een bus uitstoot wanneer het 10 minuten aanstaat en wat voor schade dat geeft.
- Met elkaar in gesprek gaan (Bijlage 5 Interview Tony van Toorn, Bijlage 6 Interview Ed van den Brink, Bijlage 9 Interview Krijn Wijland)
Weergeven van de problemen, instrueren over wat eraan gedaan kan worden en samen bepalen op welke manier er gebruikt gaat worden.
- Belonen (Bijlage 8 Interview Eddy van Asselt)
Voorbeeld voor belonen: Geef een 'prijsje' aan degene die het meest zuinig rijdt in een maand. Door belonen worden mensen geïnteresseerd en gestimuleerd.

De conclusie die getrokken kan worden is dat medewerkers willen veranderen en ook weten wat voor hun resultaat heeft.

5.5. Aanbeveling

Vanuit de deelvragen wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag. De hoofdvraag: *Wat zijn de middelen om alle medewerkers van de Ginkel Groep bewust te krijgen om CO₂ uitstoot te verminderen?*

Het bewustzijn van medewerkers is verschillend. De een is er wel mee bezig en de ander alleen als het opgedragen wordt. Uit de interviews wordt het nut van een verandering wel gezien omdat er anders de problemen op de wereld groter worden.

Middelen om medewerkers bewust te krijgen kan door middel van:

- Goede voorbeeld te geven
- Wakker schudden van medewerkers
- Keuzemogelijkheden verminderen
- De gewenste omgeving maken
- Belonen of bestraffen van gedrag
- Mensen kennis en informatie geven

Deze middelen kunnen worden gebruikt om het CO₂ te verminderen.

De eerste aanbeveling is vanuit dit onderzoek dat er een groter onderzoek gedaan moet worden naar de knelpunten die er zijn. Als de knelpunten bekend zijn kunnen er doelstellingen worden gemaakt wat gedeeld kan worden met de medewerkers.

De tweede aanbeveling is de middelen gebruiken die uit de medewerkers zelf komen. Door met medewerkers in gesprek te gaan of met groepen om de tafel kan er input komen uit de groep. In deze gesprekken kunnen mensen informatie krijgen over CO₂. Het is ook een mooi moment om de problemen te laten zien en wat de schades zullen zijn als er zo wordt door geleefd. Door met elkaar te praten kunnen er ook creatieve oplossingen naar voren komen.

De derde aanbeveling is dat het bedrijf zich kan onderscheiden in het gedrag wat er vertoond wordt. Door het bewustzijn van mensen te veranderen heeft dat invloed op de mensen. Als bedrijf is het belangrijk dat er een doel is. Dit doel moet ook het doel worden van de medewerkers. Het doel doorgeven in de vorm van toolboxes en e-mails zijn niet voldoende. Om doelen na te jagen moeten de medewerkers dezelfde verantwoordelijkheid voelen.

Bibliografie

Pepijn van der Gulden. (2020, januari 31). *Deze broeikasgassen moeten we écht aanpakken*.

Opgehaald van Quest: <https://www.quest.nl/natuur/milieu/a30119750/broeikasgassen-moeten-aanpakken/>

Damasio, A. (2019). *Ik voel dus ik ben: hoe gevoel en lichaam ons bewustzijn vormen*. Stockholm: Wereldbibliotheek.

Europees Parlement. (2018, 03 9). *Vermindering van CO₂-uitstoot: doelstellingen en acties van de EU*.

Opgehaald van Europees Parlement:

<https://www.europarl.europa.eu/news/nl/headlines/priorities/klimaatverandering/20180305STO99003/vermindering-van-co2-uitstoot-doelstellingen-en-acties-van-de-eu>

Groep, G. (2019). *Samen aan de slag met CO₂-reductie*. Veenendaal: Ginkel Groep.

KNMI. (2010, december). *KNMI*. Opgehaald van KNMI: <https://www.knmi.nl/kennis-en-datacentrum/achtergrond/hoe-warmen-broeikasgassen-de-aarde-op>

Okidokidan. (2008, 10 15). *Bewust gedrag vs. onbewust gedrag*. Opgehaald van mens-en-samenleving.infonu.nl: <https://mens-en-samenleving.infonu.nl/psychologie/26121-bewust-gedrag-vs-onbewust-gedrag.html>

- parlement, E. (2018, 09 20). *De gevolgen van klimaatverandering in Europa (infografiek)*. Opgehaald van Europees parlement: <https://www.europarl.europa.eu/news/nl/headlines/priorities/klimaatverandering/20180905STO11945/de-gevolgen-van-klimaatverandering-in-europa-infografiek>
- Prestatieladder, C. (z.d., z.d. z.d.). *CO2 Prestatieladder*. Opgehaald van CO2 Prestatieladder: <http://www.co2-prestatieladder.info/co2-prestatieladder/>
- Rianne Lachmeijer. (2019, juni 24). *De potentie van waterstof voor woningverwarming*. Opgehaald van Duurzaam bedrijfsleven: <https://www.duurzaambedrijfsleven.nl/energietransitie-business/31845/waterstof-verwarming>
- Rijksoverheid. (z.d., z.d. z.d.). *Klimaatakkoord*. Opgehaald van Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/klimaatverandering/klimaatakkoord>
- Rijksoverheid. (z.d., z.d. z.d.). *Klimaatverandering en gevolgen*. Opgehaald van Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/klimaatverandering/gevolgen-klimaatverandering>
- Rijn, A. F. (2017). *Ongeschreven regels*. Amsterdam: Frijn.
- Suzanne Blotenburg. (2019, juli 4). *Zeven vragen over de CO2-heffing: 'Veel ophef, niemand gaat snel betalen'*. Opgehaald van RTLZ: <https://www.rtlz.nl/business/artikel/4767411/co2-emissie-industrie-heffing-nederland-parijs-klimaat>
- Tiemeijer, W. (2011). *Hoe mensen keuzes maken - De psychologie van beslissen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Wezel, Jaco van. (2019, augustus 6). *Neerslagtekort van 300 mm*. Opgehaald van Weeronline: <https://nieuws.weeronline.nl/6-8-2018-neerslagtekort-van-300-mm/>
- Ymbakker. (2017, Januari 25). *Wetenschap.infonu*. Opgehaald van InfoNu: https://wetenschap.infonu.nl/natuurverschijnselen/127993-waar-de-aarde-uit-bestaat-van-binnen-naar-buiten.html#bronnen_en_referenties

DE INVLOED VAN KLIMAATVERANDERING OP EUROPA

Noordpoolgebied

- ☞ Grotere temperatuurstijging dan het wereldwijde gemiddelde
De Noordelijke IJszee wordt door steeds minder ijs bedekt
Groenland wordt door steeds minder ijs bedekt
Minder permafrostgebieden
Hoger risico op verlies van biodiversiteit
- € Enkele nieuwe mogelijkheden voor het exploiteren van natuurlijke hulpbronnen en vervoer over zee
- ♥ Risico's voor de lokale bevolking om in het levensonderhoud te kunnen voorzien

Boreale regio

- ☞ Vaker zware regenval
Minder sneeuw en ijs
Meer regen en rivierstromen
Bossen groeien sneller en hebben een verhoogd risico op voor het bos schadelijke dieren of planten
Winterstormen worden schadelijker
- € Hogere gewasopbrengsten
Minder energie nodig voor verwarming
Meer mogelijkheden om waterkracht te gebruiken
Meer zomertoerisme

Berggebieden

- ☞ Grotere temperatuurstijging dan het Europese gemiddelde
Minder en kleinere gletsjers
Planten en dieren zullen naar hoger gelegen gebieden migreren
Verhoogd risico op het uitsterven van soorten
Verhoogd risico op voor het bos schadelijke dieren of planten
Verhoogd risico op steenval en aardverschuivingen
Waterkracht kan worden getroffen
- € Minder wintersporttoerisme

Middellandse Zeegebied

- ☞ Vaker extreme hitte
Minder regen en rivierstromen
Verhoogd risico op droogte
Verhoogd risico op verlies van biodiversiteit
Verhoogd risico op bosbranden
- € Meer strijd om water
Meer water nodig voor de landbouw
Lagere gewasopbrengsten
De veeteelt wordt moeilijker
Het produceren van energie wordt moeilijker
Meer energie nodig voor koeling
Minder toerisme in de zomer maar mogelijk meer in andere seizoenen
De meeste economische sectoren worden negatief beïnvloed
Zeer kwetsbaar voor de overloopeffecten van klimaatverandering buiten Europa
- ♥ Meer mensen sterven door hittegolven
Meer gebieden waar insecten ziektes kunnen overbrengen op de mens

Atlantische regio

- ☞ Vaker zware regenval
Sterkere rivierstroming
Verhoogd risico op overstromingen
Verhoogd risico op schade als gevolg van winterstormen
Vaker slecht weer
- € Minder energie nodig voor verwarming

Continentale regio

- ☞ Vaker extreme weersomstandigheden
Minder regenval in de zomer
Verhoogd risico op rivieroverstromingen
Verhoogd risico op bosbranden
- € Waarde van de bossen gaat achteruit
Meer energie nodig voor koeling

Kustgebieden en zeeën

- ☞ Stijging van de zeespiegel
Hogere zeewatertemperaturen
Oceaan wordt zuurder
Mariene soorten migreren naar het noorden
Veranderingen in fytoplankton-gemeenschappen
Meer gebieden zonder leven
- € Risico's en enkele kansen voor de visserij
- ♥ Verhoogd risico op door water overgedragen ziekten



SAMEN AAN DE SLAG MET CO₂-REDUCTIE

CO₂-Halfjaarrapportage 1^e helft 2019

Publicatiedatum: oktober 2019



CO₂-PRESTATIELADDER®

Samen zorgen voor minder CO₂

Energiebeleid KGG

Minder CO₂-uitstoot, ook onze verantwoordelijkheid! Begin 2018 is de KGG gecertificeerd op de CO₂-prestatieladder niveau 3. Dit doen we aan de hand van ons energiebeleid dat gericht is op het zo optimaal inzetten van onze machines en andere bedrijfsmiddelen zodat we ons werk kunnen doen met een zo laag mogelijk energieverbruik. Met een lager energieverbruik snijdt het mes aan 2 kanten: een lager energieverbruik is goed voor het milieu vanwege de lagere CO₂-uitstoot. Daarbij zijn er door het optimaal inzetten van de bedrijfsmiddelen lagere operationele kosten.

CO₂ Reductie-doelstelling 2019

- | | |
|---|----------------|
| Verminderen alkylaatgebruik bedrijfsmiddelen: | 19,5% reductie |
| -elektrisch handgereedschap | |
| -vervangen van alkylaatmachines | |
| Verminderen grijze stroom: | 42,6% reductie |
| -Inkoop groene stroom | |
| -LED-verlichting | |
| -Plaatsen zonnepanelen: | |
| Verminderen CO ₂ uitstoot wagenpark: | 14,9% reductie |
| -Stimuleren zuinig rijden | |
| -Juiste bandenspanning | |
| -Gebruik maken van openbaar vervoer | |

Reductie lange termijn

De KGG wil in 2020 in scope 1 11% CO₂ reductie bereiken t.o.v. 2017.

De KGG wil in 2020 in scope 2 7% CO₂ reductie bereiken t.o.v. 2017.

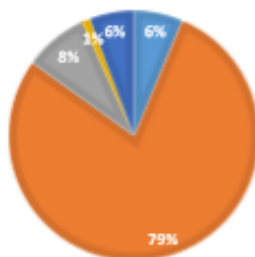
Totaal 18% CO₂ reductie in drie jaar, gemiddeld 6% per jaar.

CO₂ Footprint 2019

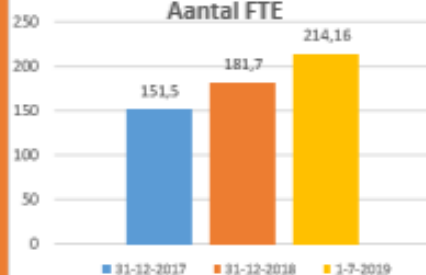
Om onze uitstoot te verminderen, is inzicht nodig in onze emissies. Daarom wordt ieder halfjaar de CO₂-footprint berekend. In de eerste helft van 2019 heeft de KGG in totaliteit 494 ton CO₂ uitgestoten. Dit betekent een toename in totaliteit van 24% ten opzichte van 2017. Per FTE is dat 2,3 ton CO₂. Echter is het aantal FTE de afgelopen jaren flink gegroeid. Berekend op basis van het aantal FTE in 2019 is de CO₂ uitstoot in totaal 12% gereduceerd ten opzichte van 2017. Onze lange termijn doelstelling loopt op schema!

UITSTOOT PER SCOPE 1E HELFT 2019

- Scope 1 Gasverbruik
- Scope 1 Wagenpark
- Scope 1 Verbruikbedrijfsmiddelen
- Scope 1 Huurauto's
- Scope 2 Elektra-verbruik



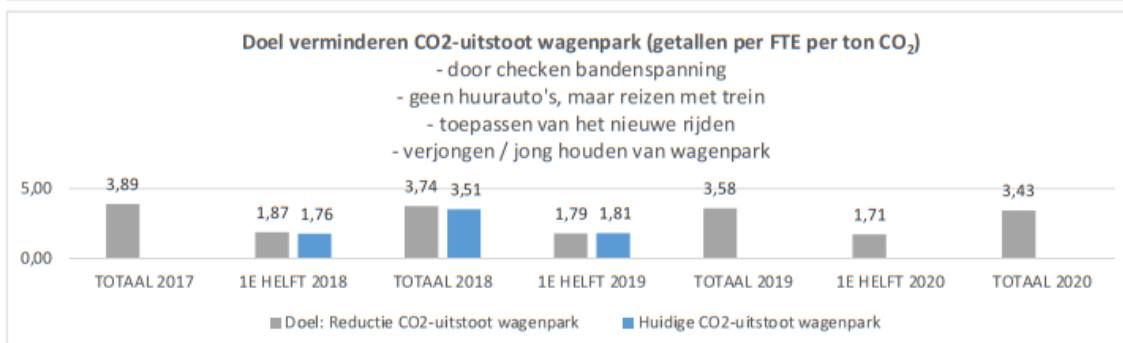
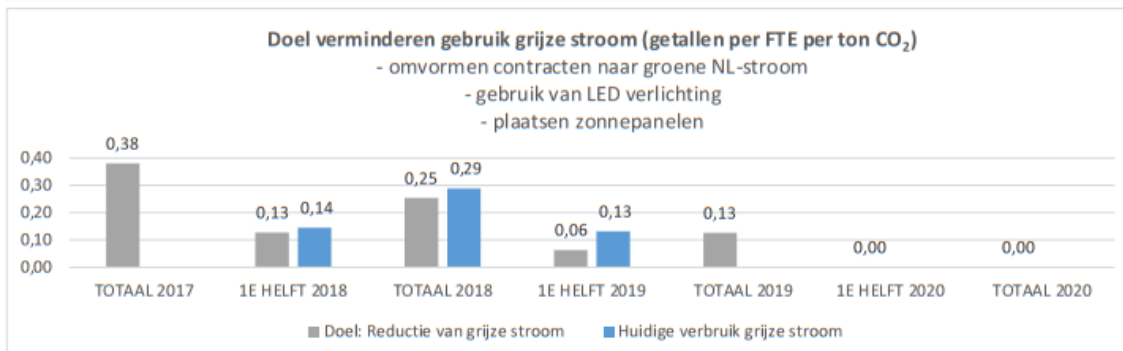
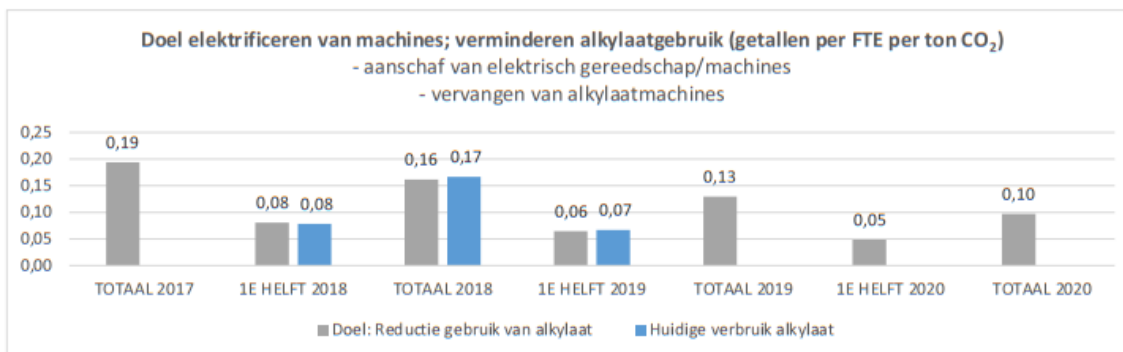
Aantal FTE



Wij vragen van iedere medewerker mee te denken om onze CO₂-uitstoot nog verder te verlagen. Zo zetten we ons samen in om onze CO₂-reductiedoelstelling te behalen. Heb je zelf een idee? Laat van je horen!

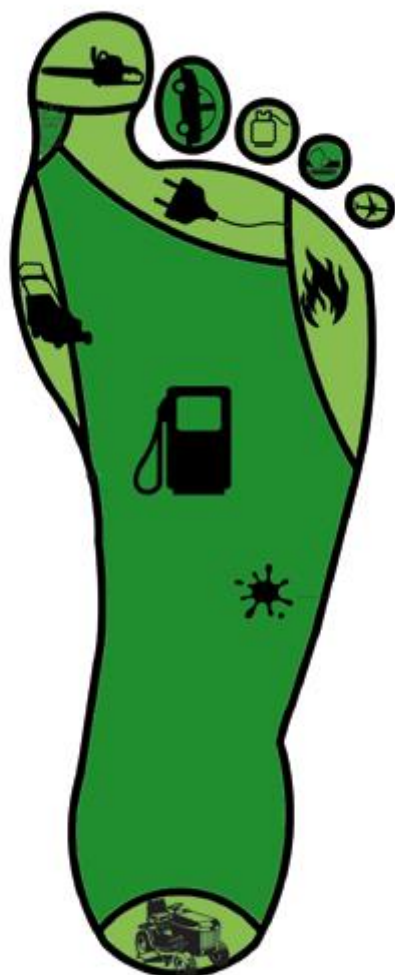


CO2-maatregelenlijst	Status
1. Het toevoegen van twee extra kolommen in de administratie van de ingekochte emissiefactoren (soort + hoeveelheid, bijvoorbeeld brandstof	Uitgevoerd in 2018
2. Bewustwording rijgedrag personenmobiliteit i.c.m. monitoring van het wagenpark.	Openstaand
3. Controle juiste bandenspanning wagenpark.	Blijvend aandachtspunt
4. Beleid t.a.v. aanschaf/lease nieuwe bedrijfswagens.	Blijvend aandachtspunt
5. Stimuleren niet rijden; alternatief reizen met de trein.	Wordt uitgevoerd door projectadviseurs sinds juni 2018
6. Elektrificeren handgereedschap/machines (vervangen huidige alkylaatmachines).	Deels uitgevoerd (in proces)
7. Inkoop van groene stroom NL Garantie Van Oorsprong + plaatsen zonnepanelen.	Zonnepanelen VGV uitgevoerd in 2019 Inkoop groene stroom openstaand
8. LED verlichting toepassen bij vervangen reguliere verlichting.	Lopend
9. Inzicht krijgen in soorten verbruikte energie door de vestiging Van Ginkel Oost-Nederland.	Uitgevoerd in 2018



Bijlage 3
CO₂-prestatieladder 2017

CO₂-prestatieladder 2017

CO₂-footprint Koninklijke Ginkel Groep

Bedrijfsmiddelen alkylaar	3,6%
LPG	0,6%
Bedrijfsmiddelen	3,8%
Smeermiddelen	0,2%
Gasverbruik	6,0%
Grijze stroom	7,0%
Vlieguren	0,2%
Huurmachines	1,0%
Propaan	1,0%
Huurauto's	1,4%
FTE	151,5
Uitstoot per FTE	5,27

Bijlage 4 Interview

Vragen Interview:

1. Wat heeft u te maken met het uitstoten van CO₂?
2. Wat vind je van de CO₂-problematiek?
3. Hoe bewust ben je bezig met het uitstoten van de CO₂?
4. Hoe is de voorlichting op uw bedrijf met betrekking tot het verminderen van CO₂ uitstoot?
5. Wat doet jouw bedrijf voor het uitstoten van CO₂?
6. Heeft het bedrijf een CO₂-prestatieladder certificaat?
7. Hoe gaan uw collega's om met CO₂?
8. Welke actie moet een bedrijf doen om de medewerker bewust te krijgen qua omgang van het CO₂?

Bijlage 5 Interview Tony van Toorn

Interviewer: Arjan Barten
Geïnterviewde: Tony van Toorn
Bedrijf: Ginkel Groep
functie: Medewerker
Plaats: Den Haag
Datum: 14 mei 2020

Veel bedrijven in Nederland zijn bezig met het verminderen van CO₂ uitstoot. Wat mij altijd opvalt is dat er veel ingekocht wordt voor het verminderen van CO₂. Bijvoorbeeld zonnepanelen, zuiniger auto's, machines op accu enz. Als ik op mijn projecten loop zie ik veel afvalcontainers vol met soms afval en ook soms goede materialen. Bij mij kwam dan ook de vraag hoe bewust iedereen met CO₂ bezig is en wat kan een bedrijf daaraan doen. Met leidraad van deze vragen doe ik onderzoek om antwoorden te krijgen op mijn vragen.

Interview:

Wat heeft u te maken met het uitstoten van CO₂?

Best veel, met zagen en alle machines en bussen die uitstoot. Transport en kranen heeft hij zelf mee te maken.

Wat vind je van de CO₂-problematiek?

Goed dat ze er mee bezig zijn. Het is slecht voor de natuur en als je er niet op let krijg je steeds meer problemen. Als niemand er op let worden de problemen alleen maar groter. Als er alternatieve middelen gebruikt kunnen worden is het goed dat het probleem daardoor minder wordt. Aspen en zuinig te rijden zijn mogelijkheden om het te verminderen. Hier moet je met z'n allen op letten.

Hoe bewust ben je bezig met het uitstoten van de CO₂?

Prima.

Met gebruik van machines worden ze uitgezet wanneer ze niet nodig zijn.

Door het bedrijf aangeschafte materialen en zuinige machines dan wordt het gebruikt zelf niet echt mee bezig.

Hoe is de voorlichting op uw bedrijf met betrekking tot het verminderen van CO₂ uitstoot?

Volgens hem krijgt hij een mail. Wat op het werk wordt hergebruikt wordt opgelet. Eigenlijk een mail en een brief maar niet echt voorlichting.

Wat doet jouw bedrijf voor het uitstoten van CO₂?

Het bedrijf dat er al best veel aan.

Aspen

Accumachines

Transport zo vol mogelijk, zo min mogelijk rijden voor kleine dingen.

Bussen kan gezien hoe zuinig er gereden kan worden.

Bussen elke keer vernieuwen zodat er steeds zuiniger gereden kan worden

Hoe gaan uw collega's om met CO₂?

Goed, sommige zijn bewust en sommige minder. De een rijdt harder en geeft meer gas en de ander rijdt rustiger en zuiniger. Dit wordt bijgehouden.

Welke actie moet een bedrijf doen om de medewerker bewust te krijgen qua omgang van het CO₂?

Veel informeren erover. Folders ophangen in de kantine met info over hoe je CO₂ uitstoot kan verminderen.

Soort voorlichting. Ergens zitten met elkaar zodat het duidelijker is en laten zien wat voor schade het aanbrengt. Zodat je ziet dat het echt nodig is. Als je de schade ziet dan ga je er waarschijnlijk anders mee om.

Bijlage 6 Interview Ed van den Brink

Interviewer: Arjan Barten
Geïnterviewde: Ed van den Brink
Bedrijf: Ginkel Groep
functie: Medewerker
Plaats: Den Haag
Datum: 15 mei 2020

Veel bedrijven in Nederland zijn bezig met het verminderen van CO₂ uitstoot. Wat mij altijd opvalt is dat er veel ingekocht wordt voor het verminderen van CO₂. Bijvoorbeeld zonnepanelen, zuiniger auto's, machines op accu enz. Als ik op mijn projecten loop zie ik veel afvalcontainers vol met soms afval en ook soms goede materialen. Bij mij kwam dan ook de vraag hoe bewust iedereen met CO₂ bezig is en wat kan een bedrijf daaraan doen. Met leidraad van deze vragen doe ik onderzoek om antwoorden te krijgen op mijn vragen.

Interview:

Wat heeft u te maken met het uitstoten van CO₂?

Dagelijks hebben we te maken met het uitstoten van CO₂.

De dag begint al met het rijden naar het werk. De auto stoot CO₂ uit.

Het produceren van alle materialen (bijv. kunststofproducten) die wij gebruiken wordt CO₂ voor uitgestoten.

Veel producten worden enorm verpakt.

Alle machines die wij gebruiken hebben CO₂ uitstoot.

Op een bouw is veel te maken met CO₂ uitstoot het is direct of indirect voor ons van toepassing.

Wat vind je van de CO₂-problematiek?

Vind ik een goede zaak. Ze proberen er wat aan te doen en het is nodig. Langzamerhand helpen we de aarde een beetje overstuur.

Hoe bewust ben je bezig met het uitstoten van de CO₂?

Ik ben er niet bewust mee bezig over hoe de CO₂-uitstoot vermindert kan worden. Met elkaar heb je het er wel over in de pauze of tijdens het rijden. Maar tijdens het werk gaat het weer zijn gang voor wat er dan moet gesteld.

Ben je meer bewust nu het meer aandacht heeft?

Je scheidt het afval wel meer al lukt het niet altijd.

Voor mezelf is het een sport om zoveel mogelijk kilometers per tank te rijden. Dit is ook een soort van bewust zuinig rijden.

Hoe is de voorlichting op uw bedrijf met betrekking tot het verminderen van CO₂ uitstoot?

Het is nog niet bewust dat er voorgelicht wordt. Ik werk een jaar dus het kan gemist zijn. Nagenoeg geen voorlichting. Er wordt wel verteld hoeveel diesel er in het jaar verstoekt wordt maar dit is niet duidelijk of dat per se wordt bedoeld om zuiniger te rijden.

Hoe gaan uw collega's om met CO₂?

Onder collega's valt het niet op dat er bewust mee omgegaan wordt. De meeste doen het niet.

Welke actie moet een bedrijf doen om de medewerker bewust te krijgen qua omgang van het CO₂?

Een soort van toolbox geven die gericht is op CO₂. In deze toolbox moet niet alleen gekeken wat er gedaan wordt maar ook de problemen worden weergegeven. Het beste is om bij elkaar te zitten en het er samen over hebben. Dit regelmatig terug laten komen.

Bijlage 7 Interview Aron Mentink

Interviewer: Arjan Barten
Geïnterviewde: Aron Mentink
Bedrijf: Ginkel Groep
functie: Voorman
Plaats: Veenendaal
Datum: 15 mei 2020

Veel bedrijven in Nederland zijn bezig met het verminderen van CO₂ uitstoot. Wat mij altijd opvalt is dat er veel ingekocht wordt voor het verminderen van CO₂. Bijvoorbeeld zonnepanelen, zuiniger auto's, machines op accu enz. Als ik op mijn projecten loop zie ik veel afvalcontainers vol met soms afval en ook soms goede materialen. Bij mij kwam dan ook de vraag hoe bewust iedereen met CO₂ bezig is en wat kan een bedrijf daaraan doen. Met leidraad van deze vragen doe ik onderzoek om antwoorden te krijgen op mijn vragen.

Interview:

Wat heeft u te maken met het uitstoten van CO₂?

Iedereen heeft er mee te maken. Alles wat je koopt en vervoerd wordt.

Wat vind je van de CO₂-problematiek?

Het wordt te veel naar de boeren geschoven. Het ligt meer bij transport en industrie. Het wordt te veel uitgestoten door fossiele brandstoffen wat aan de mensen ligt.

Hoe bewust ben je bezig met het uitstoten van de CO₂?

Laatste tijd steeds meer in het nieuws dus denk je er meer over. Spullen kopen wat een euro duurder is dan laat ik het niet uit China komen. Bussen die draaien op de zaak trek ik de sleutel uit. Er is erg veel afval. Kijk naar wegwerppallets die worden allemaal in de container gegooit. Als er meer opslagruimte zou zijn kan er ook makkelijker wat bewaard worden om het nog een keer te gebruiken.

Hoe is de voorlichting op uw bedrijf met betrekking tot het verminderen van CO₂ uitstoot?

We hebben toolboxes die neigen naar CO₂. Toolbox gehad over zuinig rijden. En er verschijnt weleens een brief of mail met de doelstellingen en wat er is uitgestoten in het jaar. De voorlichting is wel schaars.

Hoe gaan uw collega's om met CO₂?

Het is erg verdeeld in het bedrijf. De een is er meer mee bezig dan de ander.

Er wordt ook veel onnodig uitgestoten of weggegooid:

- Er worden laatste resten van een gasfles zo de lucht ingeblazen.
- Mensen laten de bus onnodig draaien.
- Wanneer een machine vol getankt wordt met brandstof wordt er brandstof gemorst.
- Machines laten lopen wanneer ze niet gebruikt worden.

Welke actie moet een bedrijf doen om de medewerker bewust te krijgen qua omgang van het CO₂?

Door meer voor te lichten kunnen de medewerker bewuster worden. Een dagcursus (duurzaamheidsdag) zoals er wordt gegeven bij BHV kunnen mensen bewuster maken. Op zo'n dag kunnen de problemen worden getoond die er ontstaan zijn of die zullen ontstaan.

Voorbeelden voor zo'n dag:

- Tonen hoe er met machines omgegaan kunnen worden
- Een bus 10 minuten laten draaien en dan meten wat voor schades en uitstoot het al geeft.

Zo worden ze misschien bewuster.

Bijlage 8 Interview Eddy van Asselt

Interviewer: Arjan Barten
Geïnterviewde: Eddy van Asselt
Bedrijf: Vaarkamp
functie: Projectleider
Plaats: Veenendaal
Datum: 13 mei 2020

Veel bedrijven in Nederland zijn bezig met het verminderen van CO₂ uitstoot. Wat mij altijd opvalt is dat er veel ingekocht wordt voor het verminderen van CO₂. Bijvoorbeeld zonnepanelen, zuiniger auto's, machines op accu enz. Als ik op mijn projecten loop zie ik veel afvalcontainers vol met soms afval en ook soms goede materialen. Bij mij kwam dan ook de vraag hoe bewust iedereen met CO₂ bezig is en wat kan een bedrijf daaraan doen. Met leidraad van deze vragen doe ik onderzoek om antwoorden te krijgen op mijn vragen.

Vragen Interview:

1. Wat heeft u te maken met het uitstoten van CO₂?
Ik stoot iedere dag CO₂ uit door het rijden met de auto van de zaak. Ik heb in mijn werk niet heel veel met de CO₂ uitstoot te maken, maar ik kom het wel steeds vaker meer tegen bij aanbestedingen. Verder zijn we als Vaarkamp trede 3 op de CO₂ Prestatieladder gecertificeerd, maar hier heb ik in mijn werk niet heel veel mee te maken.
2. Wat vind je van de CO₂-problematiek?
Lastig omdat ik er niet alles vanaf weet. Ik denk dat het hier in Nederland wel wat overdreven wordt en dat we in vergelijking met bijvoorbeeld China, India en de VS een druppel op de gloeiende plaat zijn. Zolang die grote vervuilers niets doen, heeft het naar mijn idee weinig zin om als Nederland het braafste jongetje van de klas te spelen.
3. Hoe bewust ben je bezig met het uitstoten van de CO₂?
Niet.
4. Hoe is de voorlichting op uw bedrijf met betrekking tot het verminderen van CO₂ uitstoot?
Dit komt steeds meer bij Vaarkamp. Dit komt doordat het bedrijf zich wel steeds bewuster begint te worden en dit komt voort uit alle eisen van de CO₂ Prestatieladder. Tevens komt er steeds meer documentatie via de sector(?) die gebruikt kan worden en daar wordt bij ons ook gretig gebruik van gemaakt.
5. Wat doet jouw bedrijf voor het uitstoten van CO₂?
<https://www.vaarkamp.nl/over-vaarkamp/certificering>
Op deze website kan je diverse emissierapporten vinden en zien dat we in verhouding steeds minder uitstoten. Dit komt o.a. door schonere motoren in auto's en machines, ledverlichting en groene stroom.
6. Heeft het bedrijf een CO₂-prestatieladder certificaat?
Ja niveau 3
7. Hoe gaan uw collega's om met CO₂?
Wisselend, de meeste doet het (nog) niet veel, inclusief mezelf. Maar we hebben wel enkele collega's die hier heel fanatiek in zijn.
8. Welke actie moet een bedrijf doen om de medewerker bewust te krijgen qua omgang van het CO₂?
Ik zie wel wat in het belonen. Hierbij kun je denken aan een 'prijsje' aan degene die het meest zuinig rijdt in een maand bijvoorbeeld. Door het te belonen krijg je mensen geïnteresseerd en gestimuleerd.

Bijlage 9 Interview Krijn Wijland

Interviewer: Arjan Barten
Geïnterviewde: Krijn Wijland
Bedrijf: Bunnik Groep
functie: Werkvoorbereider
Plaats: Ede
Datum: 22 mei 2020

Veel bedrijven in Nederland zijn bezig met het verminderen van CO₂ uitstoot. Wat mij altijd opvalt is dat er veel ingekocht wordt voor het verminderen van CO₂. Bijvoorbeeld zonnepanelen, zuiniger auto's, machines op accu enz. Als ik op mijn projecten loop zie ik veel afvalcontainers vol met soms afval en ook soms goede materialen. Bij mij kwam dan ook de vraag hoe bewust iedereen met CO₂ bezig is en wat kan een bedrijf daaraan doen. Met leidraad van deze vragen doe ik onderzoek om antwoorden te krijgen op mijn vragen.

Vragen Interview:

1. Wat heeft u te maken met het uitstoten van CO₂?

Zelf heeft hij in het werk te maken met het aanbesteden van projecten. Daar wordt het voor gevraagd. In projecten worden aangenomen om met schone machines te werken. Hiervoor zijn normeringen. De normeringen die worden gebruikt zijn Stage (Amerikaans) en Tier (Duits). Dit geeft voor de medewerkers buiten ook extra administratie.

Voor alle energie aansluitingen worden gerealiseerd door green choice.

2. Wat vind je van de CO₂-problematiek?

Het is grappig om te zien hoe iedereen er mee omgaat. Iedereen schaft zuinige auto's aan en zuinige machines. Maar het enige wat werkt is minder verbruiken. Bijvoorbeeld een dag minder rijden.

Iedereen doet iets aan het CO₂ probleem als er geld verdient kan worden.

3. Hoe bewust ben je bezig met het uitstoten van de CO₂?

Bij het bedrijf is het verplicht om dubbel te printen als dat mogelijk is. Bij de groene tak van het bedrijf wordt elektrische machines ingezet. Bij het kiezen van een leaseauto moet label a-b-c en de auto moet minder dan 120 gr per km CO₂ uitstoten.

Met EMVI aanbesteden moet het en daarom wordt er wel veel nagedacht in het bedrijf.

4. Hoe is de voorlichting op uw bedrijf met betrekking tot het verminderen van CO₂ uitstoot?

Naar de medewerkers buiten worden er toolboxen over gehouden. Er zit niet echt een structuur in. In de overleggen die worden gehouden met werkvoorbereiders en uitvoerders is het een onderdeel van.

Er is een werkgroep opgericht voor duurzaamheid. In de werkgroep worden creatieve dingen bedacht. De mensen die in de werkgroep zitten zijn mensen van het kantoor. De medewerkers die buiten werken worden gevraagd om input te leveren. Het doel van de werkgroep is om met duurzaamheid vooruit te lopen op de concurrenten.

5. Wat doet jouw bedrijf voor het uitstoten van CO₂?

Zuiniger machines en auto, plannen schrijven voor projecten.

De slogan van Bunnik Groep is: Bunnik Groep verrijkt de bodem. In de documentaire op www.rijnmond.nl is 'het zinkende land' te zien. Deze documentaire legt goed uit wat er aan de hand is met de veengebieden. In de veengebieden is Bunnik Groep veel werkzaam.

6. Heeft het bedrijf een CO₂-prestatieladder certificaat?

Ja niveau 5

7. Hoe gaan uw collega's om met CO₂?

Het leeft nog niet actief bij collega's

8. Welke actie moet een bedrijf doen om de medewerker bewust te krijgen qua omgang van het CO₂?

Niet zomaar in een toolbox. Ga met mensen in gesprek. Laat ze meedenken en laat niet alleen weten hoe het zou moeten. Als groep moet je samen besluiten welke koers er gevaren moet worden. Toch is het goed om mensen ook te instrueren in het goed omgaan met machines en materialen.

Voorbeeld: het warmdraaien van machines gebeurt soms 20 minuten. Met 3 minuten kan een machine ook warm zijn. Om mensen enthousiast te maken moet je meer doen dan alleen instrueren.