

‘ELKE DAG PRESTEREN ÉN VOOROPLOPEN’

Maurice Unck, sinds twee jaar directeur van de RET, staat voor ingrijpende veranderingen in het netwerk. Geleidelijk aan buigt hij de oude leiderschapscultuur om naar een meer open vorm. Daarnaast denkt hij, samen met de RET'ers zelf, na over een gezonde toekomst voor het Rotterdamse openbaarvervoerbedrijf.

Zonder de RET zou de regio Rotterdam, met 2 miljoen inwoners, een stuk minder leefbaar zijn, weet Maurice Unck: “Voor zo'n grote gemêleerde regio hebben we goede cijfers op het gebied van veiligheid. Daar dragen onze mensen op alle niveaus aan bij. De RET is een echt Rotterdams bedrijf met een rijke historie, maar zit sterk in het hier en nu: we vervoeren iedere dag ruim zeshonderdduizend reizigers, en dat doen we goed. Toen ik hier in 2017 binnenkwam, heb ik eerst honderd dagen lang het bedrijf verkend en veel mensen gesproken. Daar sprak sterk een gevoel van trots uit: ‘We doen het goed; laten we zó doorgaan.’”

Toch is er de afgelopen jaren veel veranderd, aldus Unck. “De verhoudingen met de opdrachtgever zijn zakelijker geworden, de budgetten staan onder druk. Daarnaast verandert consumentengedrag snel en gaan technologische ontwikkelingen hard. De trots en inzet van de RET'ers heeft ervoor gezorgd dat ze in de veranderingen zijn meegegaan en steeds klantvriendelijker zijn geworden. Ik zie veel enthousiasme om veranderingen te omarmen. Zo gaan we met die oude trotse cultuur een nieuwe fase in.”

BOTTOM-UP

Tijdens zijn verkenningsperiode ontdekte Unck dat de cultuur van de RET behalve trots ook vrij top-down was. “Naar mijn

idee is dat niet houdbaar”, vertelt hij. “Daarom stellen we medewerkers de vraag: wat wil jij? Hoe kan ik je uitdagen in je werk en je talenten bovenhalen? We komen steeds meer in gesprek, vragen collega's om advies. We hebben een innovatiefonds voor initiatieven, zoals virtualrealityleermiddelen. Er is een innovatieruimte waar mensen in een open sfeer hun ideeën pitchten. Een andere manier om de cultuur om te buigen was om ons nieuwe bedrijfsplan niet door externe mensen te laten maken, maar door onze eigen medewerkers: mensen konden ideeën pitchten op een ‘markt’. Dat heeft geleid tot een bedrijfsplan voor de periode 2019-2021 dat voor iedereen vertrouwd aanvoelt.”

STEEDS GROENER

Ook de komende jaren staan er grote veranderingen op stapel, vertelt Unck. “Op korte termijn is dat onze emissiedoelstelling halen. Eind 2019 gaan we rijden met de eerste serie zero-emissiebusen. En onlangs hebben we besloten om op alle werkplaatsen zonnepanelen te plaatsen, vijftienduizend in totaal, waarmee we een derde van de benodigde energie zelf kunnen opwekken. Daarnaast moet de mobiele telefoon de drager worden van de chipkaart en moet je er verschillende vervoermiddelen mee kunnen plannen, boeken en betalen. Zo kunnen reizigers in de toekomst makkelijker vervoermiddelen combi-





MT 500 2019

144

MAURICE UNCK:
**‘Er is veel ruimte
voor innovatie en
eigen initiatief’**

neren. Ten derde komen er in de regio Rotterdam-Den Haag 170.000 woningen, en daarmee 400.000 inwoners bij. Als je de stad bereikbaar wilt houden, vereist dat investeringen in het netwerk. Ons plan is om het treintraject Den Haag-Dordrecht viersporig te maken en op twee sporen hoogfrequent railvervoer aan te bieden. Op de bestaande metrolijnen willen we de frequentie verhogen tot elke 90 seconden. Daarvoor moeten we het netwerk automatiseren. Ondertussen gaan de ontwikkelingen op Zuid gestaag door. Daarom is er in de toekomst een nieuwe verbinding nodig, om elders in de stad knelpunten te ontlasten. We denken daarbij aan een sneltram of metro, een soort ov-lus die over de Maas gaat, langs Feyenoord City en dan bij het Erasmus MC weer aansluit op ons netwerk.”

VITALITEITSPROGRAMMA

“Om dit te realiseren, moeten we goed voor onze mensen zorgen”, vindt Unck. “De RET trekt veel jonge mensen aan en kent een mooie mix van leeftijden en culturen, maar de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 51 jaar. Veel van onze beroepen zijn zwaar, met onregelmatige tijden, en naarmate mensen ouder worden, krijgen ze daar meer moeite mee. Veel beroepen zijn bovendien zittend of juist fysiek veeleisend. Daarom proberen we mensen op allerlei manieren te stimuleren om genoeg te bewegen en we stimuleren mensen ook om



DEEL ONLINE

gezond te leven en eten. Daarvoor werken we onder meer samen met John de Wolf. We doen Wolf Camps: drie keer per jaar een serie van vijf bootcamps waarin medewerkers, rijp en groen, sporten met John. Ikzelf ook. Dat is pittig.”

Hij vervolgt: “Sport verbreedert, en dat is goed voor de onderlinge band. Het is een onderdeel van een omvangrijker vitaliteitsplan op maat. We hebben een eigen gezondheidsplein in het gebouw, met artsen en verpleegkundigen. Ook hebben we onlangs een oproep gedaan om vrijwillig een gezondheidscheck te laten doen als opmaat naar een gezondere leefstijl. Daarnaast zijn er allerlei sportieve initiatieven van collega’s, zoals een hardlooptroep, of tussen de middag een *core stability workout* op kantoor. Dat past bij de RET: we doen het zo veel mogelijk met onze eigen mensen.” ■