

Maak meedenkers van je

Hoe zou een voetbalteam functioneren als de spelers vooraf de tactiek niet hebben besproken? Terwijl iedereen een goede samenwerking verwacht, speelt logischerwijs iedereen voor zich. Van enige lijn in het spel is geen sprake. Hetzelfde gebeurt op een bedrijf als de plannen zijn toegelicht, zonder alle medewerkers daar bij te betrekken.



Peter van der Plas zittend op zijn vast stek tijdens het werkoverleg: "De mensen hechten grote waarde aan informatie over de financiële resultaten. Dat motiveert hen enorm."

TEKST: TON HENDRIX **BEELD: ERIC VAN HOUTEN** Worden regelmatig werkbesprekingen gehouden om iedereen up-to-date te houden? Natuurlijk niet, want als ondernemer heeft u het daar te druk voor en het is onmogelijk om iedereen op het zelfde ogenblik bij elkaar te krijgen. Juist omdat u het druk heeft, is het zo waardevol dergelijke bijeenkomsten met regelmaat te houden.

waardevolle
bijeenkomsten

Gecompliseerd bedrijf

Pot- en perkplantenteler Peter van der Plas uit Maasdijk houdt iedere donderdagmorgen tijdens en na de gezamenlijke koffiepauze een werkbespreking met alle vaste medewerkers. Daarin wordt teruggekeken op de afgelopen week en komt de aankomende week aan bod. Bedrijfsleider Gerrit Dekker leidt deze bijeenkomsten. Vooral tijdens de rondvraag krijgt iedereen de gelegenheid om vragen te stellen. Dan neemt de teler zelf meestal ook het woord om mededelingen te doen.

nood-
zakelijk

Van der Plas: "Ik vind het noodzakelijk om mijn mensen te informeren over de plannen op lange termijn en over zaken die goed of juist niet goed gaan. Wij hebben een nogal gecompliceerd bedrijf met diverse locaties. Bovendien huren we in het perk-

plantenseizoen enkele tuinen. Daardoor is er altijd wel iets dat de mensen moeten weten. Deze bijeenkomsten zijn daarom onmisbaar op ons bedrijf".

Door het verslag van de bijeenkomst krijgen ook de medewerkers, die door omstandigheden niet aanwezig zijn, dezelfde informatie als de aanwezigen.

Over het bedrijfsresultaat worden de mensen tussentijds en tijdens de jaarlijkse Kerstbrunch geïnformeerd. De teler presenteert dan ook de vooruitzichten voor het komende jaar en bedankt iedereen voor zijn/haar inbreng. Van der Plas: "De mensen hechten grote waarde aan informatie over de financiële resultaten. Ook zij hebben er belang bij dat de resultaten positief zijn. Dat motiveert hen enorm en zorgt ervoor dat zij nog meer inzet tonen".

Toon interesse in de mens

Vraagt u wel eens aan een medewerker: "Hoe gaat het ermee?" en luistert u dan ook echt naar het antwoord of stelt u de vraag alleen uit beleefdheid?

Mensen zijn geen machines. Zij hebben lichamen, gedachten en

medewerkers

gevoelens. Soms voelen zij zich niet lekker doordat ze bijvoorbeeld thuis een ziek kind hebben. Op andere dagen zijn ze in **supervorm** — supervorm. De genezing is voorspoedig verlopen en alle kinderen zijn met goede rapporten thuisgekomen.

De gesteldheid van uw medewerkers beïnvloedt hun inzet en hun interesse om te werken. U hoeft geen adviseur voor de medewerkers te zijn en kunt ook niet al hun problemen oplossen. U moet wel bedenken, dat u met mensen omgaat en dat u interesse moet tonen in hun wel en wee. Slechte dagen komen de medewerkers beter door als ze weten dat er **meeleven** — iemand is die met ze meeleeft.

Veel aandacht voor iedereen

Gerberateler Willem van Holstein van de firma Holstein Flowers in De Lier vraagt iedere week aan alle mensen hoe het met hen gaat en of het werk lukt. Met mensen die aangeven dat ze een gesprek willen, maakt hij een afspraak om verder te praten.

Van Holstein: “Door de gesprekjes met al onze medewerkers probeer ik te achterhalen wat er bij onze mensen leeft. Behalve het werk komt daarbij ook hun **privé-situatie** — privé-situatie aan bod of dit nu voetbal, kinderen, verjaardag, een vriendje of ziekte betreft. Ook krijgt iedereen een kaartje of een bezoek bij verhuizen, rouwen en trouwen. Jarigen krijgen een bloemetje, vaak gecombineerd met een bezoek. Zieken bezoeken we na een paar dagen om te horen hoe het gaat. Uiteraard nemen we dan een aardigheidje mee. Of dit een positief effect op het ziekteverzuim heeft, weet ik niet. Verleden jaar bedroeg dat bij ons 2,7%, precies het gemiddelde van de glastuinbouw”.

Van Holstein probeert ook op andere manieren zijn mensen meer bij het bedrijf te betrekken. Dat gebeurt onder andere door een ideeënbus, **eigen werkkleding** — eigen werkkleding, een kerstpakket, een nieuwjaarsborrel en een jaarlijks personeelsfeest, waarbij ook de partners worden uitgenodigd. Voor de liefhebbers worden workshops gehouden waarbij de deelnemers iets creatiefs maken.

Van Holstein: “Op een groter bedrijf zijn de mensen meestal minder betrokken dan op een klein bedrijf, waar je elkaar elke dag tegenkomt. Wij proberen dat te ondervangen door iedereen persoonlijk



Willem van Holstein: “Wekelijks praat ik met al onze medewerkers om zo te achterhalen wat er bij hen leeft.”

aan te spreken en door regelmatig iets te organiseren, waardoor de medewerkers elkaar ook in de privé-sfeer tegenkomen. Dat bevordert de samenwerking tussen de mensen. Ook geven wij ze informatie over de werkprestaties, de productie en de opbrengsten, waardoor ze een idee hebben over het reilen en zeilen van het bedrijf”.

De gerberateler: “Het gebouw is echter nooit af. De fundamenten worden wel steeds sterker, maar het kan altijd nog beter”.

Prijs je medewerkers

Heeft u wel eens tegen iemand gezegd dat hij of zij goed heeft gewerkt. Iedereen wil af en toe geprezen worden. Maar pas op, zo iets moet wel echt zijn. Houd je ogen open voor superieure prestaties en laat mensen weten dat je dat zeer op prijs stelt. Geef niet de hele dag schouderklopjes. Dat werkt niet. Wil je iemand echt prijzen, doe dat dan in het bijzijn van anderen.

Als iemand problemen heeft in zijn functioneren, laat hem dat ook weten. Maar combineer het uitdelen van pluimpjes en standjes nooit. Als je altijd begint met iemand te prijzen en daarna met standjes

komt, letten de mensen niet meer op de schouderklopjes. Ze wachten dan op de **—schouderklopjes** echte reden voor het gesprek: het slechte nieuws.

Geef iemand nooit een standje in het bijzijn van anderen. Doe dat onder vier ogen. Overtuig u ervan dat de medewerker de opmerkingen daadwerkelijk begrijpt. Maak afspraken over de gewenste veranderingen. Blijf rustig ondanks alle tegenreacties. Raak niet in paniek, ook als het niet direct goed gaat. Geef de persoon de kans zijn manier van werken aan te passen. Ga uit van een **—positieve instelling** — positieve instelling van de betrokkene, tenzij in het verleden al vaker het tegenovergestelde is gebleken.

SAMENVATTING

Om de mensen meer bij het bedrijf te betrekken is het nodig ze te informeren. Door regelmatig werkoverleg, weet iedereen wat er aan de hand is en hoe er gewerkt gaat en moet worden om het gezamenlijke doel te bereiken. Daardoor gaan mensen meedenken om het resultaat te behalen. Toon interesse in je mensen, niet alleen zakelijk, maar vooral voor hun privé-aangelegenheden. Vergeet ook niet om op zijn tijd een complimentje uit te delen, als mensen een goede prestatie hebben neergezet.