



TIPS AND TRICKS VOOR EEN BETER PERSONEELSBELEID

Soms heb je het gevoel geen 'echte' fruitteler meer te zijn. Je voelt je voor alles verantwoordelijk, loopt van hot naar her, bent voortdurend aan het telefoneren ... Dan hebben we het nog niet gehad over de administratie die erbij komt kijken en het personeel dat je moet begeleiden. Vandaag ben je niet enkel teler, maar ook manager, leider en coach. Een taak die je erbij moet nemen. – *Leen Jolling, tuinbouwconsulent Boerenbond*

Nog maar al te vaak wordt het werken met personeel in de fruitsector beschouwd als een noodzakelijk kwaad waaraan een administratieve last gekoppeld is. Echter, een werknemer is veel meer dan 2 handen die je een beetje komen helpen op het bedrijf. Werknemers vormen zelfs de basis van jullie bedrijf. Zonder hen kan je als bedrijfsleider niet verder. Wil je een efficiënte en duurzame werking op je bedrijf, dan moet je je personeel koesteren. Vaak kan je met kleine inspanningen, grote resultaten boeken. Die hoeven niet duur te zijn. Hieronder vind je alvast enkele makkelijk toepasbare tips voor een beter personeelsbeleid op jouw bedrijf!

Verwelkom je werknemers

Neem de tijd om je werknemers te verwelkomen op je bedrijf. Leg eerst uit wie jij bent en wat de visie is van het bedrijf. Geef hen mee wat je wil bereiken met je bedrijf en welke rol de werknemer speelt in dit verhaal. Vervolgens vraag je aan hem wie hij is en wat hij belangrijk vindt. Werknemers hechten hier meer belang aan dan we denken.

Neem bijvoorbeeld de tijd voor een goed gesprek met je toekomstige werknemer en kijk of hij past in jouw bedrijfsvisie. Leg uit hoe het bedrijf werkt en wat de regels op het bedrijf zijn (pauzes, eventueel het werken onder een ploegbaas, huisvesting, alcoholgebruik, respecteren van uren, het veilig omgaan met bedrijfsmachines ...). Zorg vooraf dat de werknemer duidelijk weet wat je van hem verwacht.

.....
Vaak kan je met kleine inspanningen, grote resultaten boeken.

Betrek werknemers bij jouw visie en strategie

Ieder bedrijf heeft zijn eigen visie of droom die hij graag verwezenlijkt ziet. Denk na waarvoor jouw bedrijf staat en waar je over 5 jaar wil staan. Werk een strategisch plan uit om dit doel te bereiken, maar vergeet vooral niet om je werknemers hierbij te betrekken. Leg uit

wat ze moeten doen en waarom ze het zo moeten doen. Vaak zeggen we wel 'wat' en 'hoe' ze het moeten doen, maar vergeten we uit te leggen 'waarom' ze iets moeten doen. Geef jouw visie en strategie mee en laat je werknemers mee die visie ontwikkelen. Samen weet je eenmaal meer.

Voorbeeld Om je missie te bereiken, moet je weten wat je klanten willen en wat hun noden zijn. Een voorbeeld kan zijn het telen van dikke peren of het uitwerken van een thuisverkoop. Wat zijn de noden en hoe kan je jouw interne werking aanpassen aan het doel dat je voor ogen hebt? Betrek je werknemers in deze missie en zorg ervoor dat zij de juiste competenties hebben om mee te streven naar de vooropgestelde doelstellingen.

Spreken, bespreken, afspreken en aanspreken

Het is verkeerd om werknemers enkel en alleen aan te spreken wanneer ze iets fout doen of om te zeggen wat ze moeten doen. Zo creëer je een situatie waarbij werknemers denken dat je enkel met hen spreekt als ze iets mis doen. Geregeld

met je personeel praten is van cruciaal belang om een goede verstandhouding te hebben. Hetgeen je verwacht van een werknemer moet duidelijk zijn om toekomstige discussies te vermijden.

Voorbeeld Bespreek en leg uit waarom appels en peren zacht in de pallox gelegd moeten worden. Wanneer een plukker dit niet doet, en zich dus niet aan de afspraak houdt, spreek hem hier dan over aan. Je kan bijvoorbeeld het resultaat laten zien op het einde van de dag, zodat het besef groeit waarom dit zo belangrijk is voor jouw bedrijf.

Hard in het resultaat, zacht in de relatie

De beste leidinggevende is degene die veeleisend is. Je mag de lat hoog leggen voor je werknemers, maar als er eens iets misloopt, moet je dit goed aanpakken. Dit doe je niet door kwaad te worden, want dit kan de relatie werkgever-werknemer veel schade berokkenen en zo'n situatie valt moeilijk te lijmen. Schaad je deze relatie, dan zal het resultaat dat je voor ogen had daaronder lijden. Zeg waarom iets fout is en vraag hoe dit in de toekomst vermeden kan worden. Zoek samen naar een oplossing en laat de werknemer leren uit zijn fouten. Je zal zien dat de werknemer bewuster met zijn werk zal omgaan en dat je weer een stap dichterbij het beoogde resultaat.

Voorbeeld Een werknemer heeft op de verkeerde manier gesnoeid. Word niet kwaad, maar vraag hoe het komt dat hij verkeerd gesnoeid heeft en geef hem (opnieuw) uitleg over hoe hij het wel zou moeten doen.

Zorg voor taakverruiming

Durf meer taken te geven aan werknemers, zodat ze meer leren over het geheel van het bedrijf. Ze zullen zich ook verbonden en onmisbaar voelen in het bedrijf. Op deze manier krijgen ze meer inzicht in het bedrijf en zullen extra inspanningen geen moeite kosten.

Voorbeeld Veel seizoenarbeiders komen enkel en alleen om te plukken, wat na een tijd wat monotoon wordt. Werk bijvoorbeeld een beurtrol uit om als chauffeur van een pluktreintje te mogen rijden.

Durf keuzes maken

Durf ten slotte keuzes te maken op jouw bedrijf. Jij bent nog steeds de architect van je bedrijf en bepaalt welk personeel je aanneemt, hoe het werk uitgevoerd moet worden ... Zorg ervoor dat je aangevuld wordt met werknemers die passen in jouw bedrijfsstijl en die jouw droom mee willen waarmaken. ■



INVESTEREN IN ARBEID LOONT

Het staat als een paal boven water dat een goede arbeidsorganisatie de basis vormt voor een rendabel fruitbedrijf. Daarom besteed je best veel aandacht aan je werknemers. In een lerend netwerk leer je de betrokkenheid van je werknemers te verhogen, verantwoordelijkheid te durven geven en hoe je het bedrijf tegelijkertijd slagkrachtiger kan maken

– Leen Jolling, tuinbouwconsulent Boerenbond

Heel vaak worstelen fruittelers met gelijkaardige problemen wat het omgaan en het motiveren van personeel betreft, maar benaderen ze deze problemen elk op hun eigen manier. Met het lerend netwerk rond innovatieve arbeidsorganisatie worden de ervaringen van verschillende bedrijfsleiders rond een probleem besproken, waardoor er nieuwe inzichten, oplossingen of werkwijzen ontstaan.

Wat houdt een lerend netwerk in?

Een lerend netwerk zet je als deelnemer aan het nadenken over je eigen bedrijf en hoe je tot verbetering gestimuleerd kan worden. Je wordt als bedrijfsleider uitgedaagd om actief na te denken over je bedrijf, over de organisatie van het werk, over het motiveren van je werknemers, over de toekomst ... Verder leer je welke keuzes je zelf kan maken om de betrokkenheid