



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



LEREND NETWERK VOOR FRUITTELMERS LIMBURG

Aangezien het nieuwe lerend netwerk voor fruittelers een succes was, zal er in het najaar opnieuw één worden opgestart in de regio Limburg.
2014: 6 en 18 november, 2 en 16 december (telkens van 18 tot 22 uur)
2015: 8 en 20 januari, 3 en 17 februari (telkens van 18 tot 22 uur)

Meer info bij Leen Jolling, leen.jolling@boerenbond.be, tel. 011 30 37 08

LEREND NETWERK LAND- EN TUINBOUWERS MECHELEN

Wil je meestappen in een lerend netwerk waar bedrijfsleiders van verschillende sectoren elkaar ontmoeten, dan kan dat ook in de regio Mechelen. Een light versie vindt plaats op 7 oktober van 13 tot 21 uur (inclusief avonden). Je kan ook kiezen voor 8 sessies.
2014: 23 oktober, 13 november, 4 en 18 december (telkens van 18 tot 22 uur)
2015: 6 en 22 januari, 10 februari en 3 maart (telkens van 18 tot 22 uur)

Meer info bij Stijn Smet, stijn.smet@innovatiesteunpunt.be, tel. 016 28 61 36

van je werknemers en de effectiviteit van je organisatie te verhogen. In het lerend netwerk staat dialoog centraal en is kennisdeling een kwestie van geven en nemen.

..... Investeren in je werknemers, verdien je achteraf dubbel en dik terug.

Hoe werkt een lerend netwerk?

In het lerend netwerk werken we gedurende 8 gemeenschappelijke werksessies van telkens 4 uur rond verschillende thema's in de innovatieve arbeidsorganisatie. Inhoudelijke opleiding wordt afgewisseld met ideeën over onder andere visie en strategie, competentie management en bedrijfsorganisatie. In het lerend netwerk voor fruittelers wordt eveneens de focus gelegd op het aansturen en motiveren van seizoenpersoneel. Acht tot 10 bedrijven kunnen deelnemen. De sessies vinden plaats op de deelnemende bedrijven. Met elke deelnemer wordt vooraf overlopen wat zijn uitdagingen en vraagstukken zijn voor zijn bedrijf, zodat we dit mee kunnen nemen in de sessies. Dit voorjaar experimenteerden we met een nieuw lerend netwerk, specifiek voor de fruitsector. Hier bekeken we als rode draad doorheen de sessies hoe we seizoenpersoneel beter kunnen aanstu-

ren en motiveren om je bedrijf slagkrachtiger te maken. Samen kwamen we tot nog betere ideeën om hier antwoord op te bieden. De resultaten vind hiervan lees je in het vorige artikel (zie p. 55).

Waar werken de deelnemende fruittelers aan?

In het eerste lerend netwerk voor fruittelers werkten 8 fruitbedrijven intens aan het verbeteren van de arbeidsorganisatie op hun bedrijf. Het netwerk heeft heel wat ogen geopend en maakte de bedrijfsleiders bewust van het belang van een goed personeelsbeleid. Hieronder vind je enkele aandachtspunten die zij zullen meenemen in hun bedrijfsvoering na het volgen van het lerend netwerk:

- De meeste deelnemers geven aan onvoldoende aandacht te besteden aan het onthaal van werknemers. Men wil zowel seizoenarbeiders als regulieren meer wegwijs maken in het bedrijf. Via een onthaalbeleid wil men de visie van het bedrijf weergeven, wil men een duidelijk verwachtingspatroon scheppen, wat er kan en wat er niet kan op het bedrijf ...
- Eveneens is iedereen ervan overtuigd niet alleen aandacht te besteden aan wat ze moeten doen en hoe ze dit moeten doen, maar ook waarom ze iets moeten doen.
- Een veel voorkomende vraag was het omgaan met niet-wenselijk gedrag. Vaak bleek dat er te weinig afspraken

werden gemaakt. Wil je discussies vermijden, maak dan duidelijke afspraken, die zowel door jou als door de werknemer aanvaard werden.

- Er zal ook aandacht besteed worden aan duidelijkere taakomschrijvingen voor de werknemers. Bijvoorbeeld hoe men moet plukken en waarom men zo moet plukken.
- Ook zullen enkele deelnemers de processen in hun bedrijf in kaart brengen en zien of de juiste werknemers op de juiste plaats staan.
- Tijdens de vorige sessie was er ook een bedrijfsleider die, na het in kaart brengen van zijn bedrijf, besepte dat bepaalde taken niet per se door hem moeten worden uitgevoerd. Hij zou op zoek gaan naar de juiste personen om hem bij te staan in zijn bedrijf. ■



Innovatiesteunpunt