

‘We zijn gewoon collega’s’

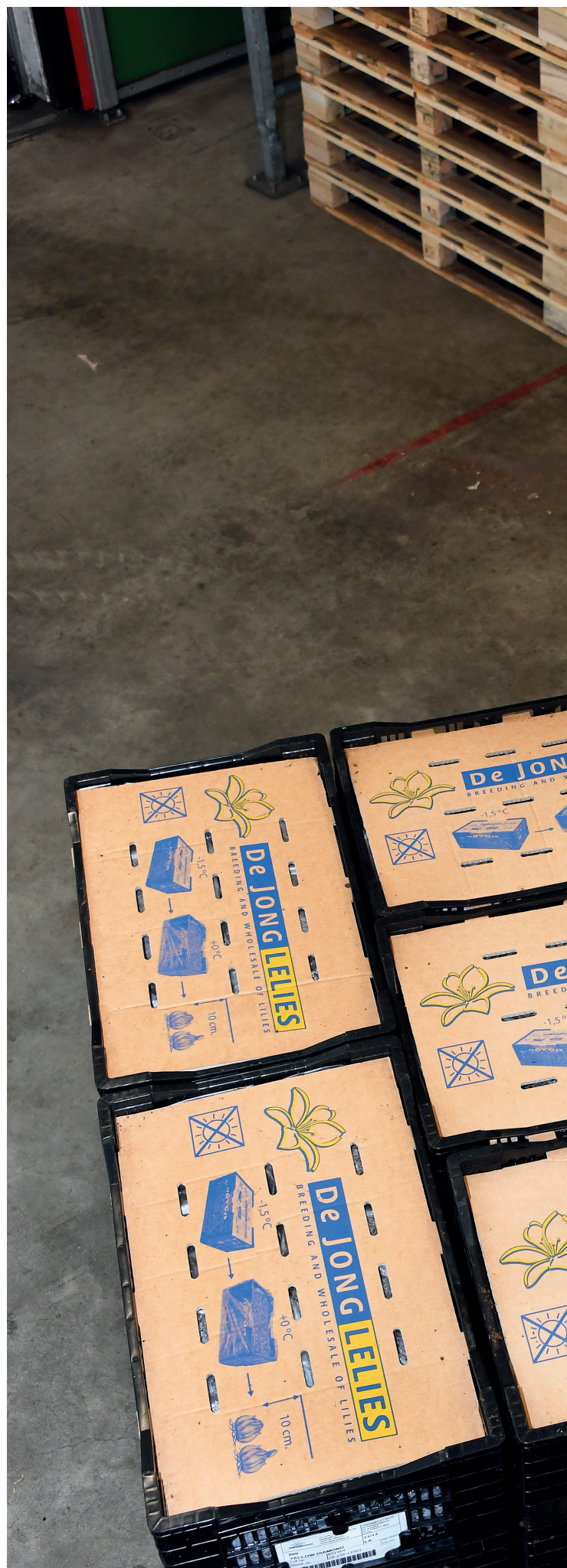
Het grappige is dat Remco van der Kooij, algemeen manager van De Jong Lelies, zelf verbaasd is over de nominatie voor de Stigas Gezond & Vitaal Werken Prijs. Maar zijn kijk op personeelsbeleid is unieker dan hij denkt. Een van zijn sterke punten? Het besef dat kennis ergens te halen valt. En dat is soms dichterbij dan je denkt...

Tekst: Ellis Langen | Fotografie: René Faas

“Ik moest wel even nadenken over waarom we als bedrijf genomineerd zijn”, zegt Remco bescheiden. In een stellingkast die naast hem staat, staan geschenken van zakenrelaties. Wellicht komt daar straks een trofee bij: de Stigas Gezond & Vitaal Werken Prijs, die Stigas jaarlijks uitreikt. Een jury kiest uit vijf genomineerde bedrijven het bedrijf dat het beste presteert op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De Jong Lelies heeft, sinds Remco er in 2011 bijkwam, meegedaan aan verschillende projecten die dit onderwerp raken. De verantwoordelijkheid voor het personeel past bij zijn persoonlijkheid. De meerwaarde van goed personeelsbeleid staat duidelijk op zijn netvlies. “Medewerkers zijn de kracht van je organisatie. Zonder hen gebeurt er niks.”

‘OUD PERSONEEL’

Binnen De Jong Lelies is personeel altijd al belangrijk geweest, maar met zijn komst is er zeker meer gang gezet op dat vlak. “Ik vind dat je als werkgever meer tijd en energie in mensen mag steken”, zegt hij. Zijn doel is een visie te maken voor het personeel die duidelijkheid schept. Hij heeft gemerkt dat het personeel er behoefte aan heeft. Hij beredeneert dat zo: “Mijn vader en zijn compagnon hebben al jaren een visie en strategie in hun hoofd, maar deze zijn maar beperkt bekend bij onze mensen. Maar medewerkers willen weten waar het met het bedrijf heen gaat.” Als medewerkers de visie en strategie weten, vergroot dit





De Jong Lelies werkt bij de inpaklijn met een heftruck met klem-armen.

Remco van der Kooij, algemeen manager De Jong Lelies: “Als werkgever mag je meer tijd en energie in mensen steken.”

de betrokkenheid en motivatie van mensen, is Van der Kooij's overtuiging. Zijn doel is dan ook om de bedrijfsvisie en -strategie helder te maken en ervoor te zorgen dat mensen de juiste competenties hebben. Dit doet hij door concrete actiepunten op te pakken. Bijvoorbeeld door deel te nemen aan verschillende projecten. Zo deed het bedrijf mee aan het project Kenniskracht. Het doel hiervan is oudere werknemers zo lang mogelijk gezond aan het werk te houden tot aan hun pensioen. Het item is nogal toepasbaar. “Minimaal de helft van onze werknemers is de vijftig jaar gepasseerd.”

Samen met Actor keek hij wat hij voor deze groep wilde uitlichten. Dat werd een pensioenvoorlichting door BPL over deeltijdpensioen en vervroegd pensioen en de gevolgen daarvan. “Vaak is pensioen een grijs gebied. Medewerkers kennen de mogelijkheden veelal niet. Voor ons als bedrijf is het ook fijn te peilen hoe medewerkers over de mogelijkheden denken.” Bij De Jong Lelies werken twee medewerkers die net de zestig gepasseerd zijn. Eén werkt sinds een jaar niet meer. Het werk is fysiek te zwaar geworden. “We hebben geprobeerd hier vroegtijdig actie op te ondernemen, zoals hem minder overuren laten maken. Helaas heeft dat niet geholpen. Zo'n situatie is wel een leerpunt geweest. We moeten er aan werken mensen zo lang mogelijk bij ons te kunnen inzetten.” Dat kan onder andere door fysiek werk te verlichten. Zo wordt bij de inpaklijn gewerkt met een stapelaar en er is een heftruck met klem-armen. De



In de pauzes speelt een deel van het personeel altijd bloedfanatiek tafeltennis.

mensen op kantoor hebben bijna allemaal een zit-sta-bureau. “Iedere dag zie ik ze daar wel een paar keer gebruik van maken.”

WIPKIP

Een workshop ‘drijfveren’, die werd verzorgd door Stigas, is een ander actiepunt geweest. Alle medewerkers deden eraan mee. Overblijfselen van de sessie hangen aan de wand in de kantine. Op A4’tjes staan steekwoorden of tekeningen. Remco wijst naar een ‘wikipip’ die iemand heeft getekend. “Daarmee beeld iemand de balans tussen werk en privé uit.” In de workshop werd aan de hand van stellingen verschillende zaken besproken. Het meest waardevolle vond Remco dat medewerkers veel meer inzicht kregen in elkaars werk. “Mensen van verschillende teams hoorden van elkaar dat ze soms best stress en drukte ervaren. Veel duidelijker werd hoe alles op elkaar ingrijpt.”

De hogere werkdruk wordt deels veroorzaakt door de enorme groei van het bedrijf. Vooral de exporttak en dus het werk in de schuur en administratieve zaken namen toe. Omdat het gemiddelde dienstverband bij dit bedrijf meer dan twintig jaar is, hebben veel medewerkers die groei meegemaakt. “En ondanks dat je die drukte organisatorisch zo veel mogelijk probeert in te regelen, is er meer werk op



hun bordje komen te liggen.” Bovendien worden de af te leveren bollen groter. “Het bollenvolume blijft gelijk maar het kistenvolume is wel een stuk toegenomen. Hierdoor laad je meer vrachtwagens, is er meer papierwerk... Je ziet daarin een soort sneeuwbaaleffect.”

PLATTE ORGANISATIE

Het bedrijf kent een platte organisatie: er is geen middenkader, behalve in het piekseizoen wanneer er veel seizoenwerkers worden ingeschakeld. Een platte organisatie heeft het voordeel dat er direct gecommuniceerd wordt met mensen op de werkvloer. “We zien onszelf ook niet als de baas of de directie, maar we zijn collega’s van medewerkers.” Nadelen kent een platte organisatie ook. Medewerkers kunnen niet doorstromen en de functies zijn beperkt. Er zijn teams voor teelt, veredeling, schuurwerkzaamheden, vertegenwoordigers en administratie. De teams werken zelfsturend. Van der Kooij stimuleert leermogelijkheden zoals cursussen of workshops. “Maar elk jaar heb ik slechts één of twee aanvragen. Wat mij betreft mogen dat er meer zijn.” Hij beseft ook wel dat er voor mensen op de werkvloer weinig mogelijkheden zijn om kennis bij te spijkeren. Daarom zoekt hij de ontwikkeling en ontplooiing van medewerkers in het verbeteren van de onderlinge communicatie, zoals leren op een constructieve manier met elkaar te discussiëren. Hij heeft feedbackformulieren geïntroduceerd bij het functioneringsgesprek. Medewerkers vragen dan aan andere medewerkers hoe ze vinden dat ze hun werk doen en vooral welke kwaliteiten die persoon goed of minder beheerst. Het idee komt uit de zorg, waar deze formulieren al heel lang worden gebruikt. Remco: “Mijn vriendin werkt in de zorg en heeft pedagogiek gestudeerd. Met haar brainstorm ik veel over mijn werk en personeelsbeleid. Ze heeft een goede kijk op zaken en we zijn daarin vaak gelijkgestemd. Ik probeer haar kennis en ervaring mee te nemen in mijn werk.” In het bedrijf mist Remco wel eens iemand met een frisse blik. “Iemand die binnenstapt en zegt: ‘Waarom doe je het zo?’” Die kennis moet hij bij externe partijen halen, net als bepaalde verbeteringen op het gebied van personeel en organisatie. “Ik vind het interessant om hiervoor ook bij andere bedrijven of sectoren te kijken. Er mag best meer buiten de kaders gedacht en gezocht worden. Dat geldt voor onze hele sector. Er zijn nog zoveel slagen te maken.” ♦

De Jong Lelies

De Jong Lelies in Andijk werd dertig jaar geleden overgenomen door twee oud-medewerkers, onder wie de vader van Remco, Wijnand van der Kooij. Het bedrijf is voornamelijk een liebiebloembollengroothandel. Azië is een grote afzetmarkt. Daarnaast is veredeling een belangrijke tak. Ze zijn sterk op LA's en dubbele Aziaten. Eerst was de eigen teelt van lelies 6 ha groot, maar sinds 2014 is dat ongeveer 70 ha. Er werken 25 vaste medewerkers en in het seizoen komen daar zo'n 75 seizoenwerkers bij.