



© TWAN WIERMANS

# De meerwaarde van coachend leidinggeven

Of je nu werkt met seizoenpersoneel, een vaste medewerker of iemand die af en toe bijspringt: gemotiveerde werknemers die hun taken goed uitvoeren, zijn van absolute meerwaarde voor je land- en tuinbouwbedrijf. Door het toepassen van een coachend leidinggevende stijl ga je een positieve invloed uitoefenen op de motivatie, prestatie en betrokkenheid van je werknemers. We gingen in gesprek met Johan Vlaemynck (links op de foto), medezaakvoerder bij Tomato Masters in Deinze en overtuigd van de meerwaarde van een coachend leidinggevende stijl.

Jolien Verbeke, consulent Training en opleiding Boerenbond

Johan stapte in 1981, samen met zijn twee broers, in het ouderlijke bedrijf in Poesele. Op 5 maart 1991 kwam de eerste werknemer in dienst. Johan herinnert zich die datum nog heel goed: een werknemer aannemen had wel wat voeten in de aarde en bracht kosten met zich mee, maar eigenlijk hadden ze het veel eerder moeten doen. Ondertussen bestaat het bedrijf in Poesele nog steeds, maar kwam er een nieuw bedrijf – Tomato Masters, 21 ha groot – bij in Deinze waar Johan verantwoordelijk is voor de boekhouding en administratie. Door de groei van het bedrijf schoof hij het personeelsgedeelte ondertussen door naar een medewerker maar Johan heeft nog steeds een duidelijke visie op personeelsbeleid. “In tuinbouw wordt er heel veel geïnvesteerd in gebouwen maar ik had ook de behoefte om in mensen te investeren. Dat is niet zo evident in onze sector want het gaat vaak om kortgeschoolden. Maar mijn ervaring is dat als je in opleiding, communicatie en feedback investeert, de werknemers zich veel beter gewaardeerd voelen en dat ook positieve gevolgen heeft voor hun prestaties. Een opleiding via het Innovatiesteunpunt rond arbeidsorganisatie verschaftte mij hier ook behoorlijk wat inzichten rond”, aldus Johan. De ultieme tip volgens Johan is afstappen van de overtuiging dat wat je zelf doet, altijd beter is. Enerzijds is het sowieso beter om wat meer tijd te steken in een duidelijke en gestructureerde uitleg om je werknemers op weg te zetten. De taken moeten ook goed afgebakend zijn. Daarnaast is het nu eenmaal zo dat een werknemer die een taak dag in, dag uit uitvoert en daarin voldoende wordt begeleid, die sowieso beter zal uitvoeren dan jijzelf als bedrijfsleider. Dat geeft jou de tijd om te werken aan je bedrijf in plaats van in je bedrijf.

Een van de meest succesvolle toepassingen van coachend leidinggeven op het bedrijf is het werken in vakken in

plaats van rijen. Elke werknemer krijgt een eigen vak in de serre toegewezen. Op die manier moeten ze het werk niet opkuisen van wie het eventueel wat minder doet en voelen ze ook die fierheid van hun werk. Ze zijn meer betrokken en zullen zo bijvoorbeeld ook beter snoeien, wat dan weer zorgt voor een efficiëntere oogst. Die efficiënte oogst zorgt op zijn beurt ook voor minder werk bij de inpakkers. Het gehele productieproces verloopt op die manier kostenefficiënter. Het was nota bene een idee van de eerste werknemer die startte in 1991 om te gaan werken in die vakken. Opnieuw een mooi voorbeeld van coachend leidinggeven: laat je werknemers zelf met oplossingen komen.

Volgens Johan hoeft het investeren in je personeel ook niet altijd veel te kosten: zo kan je via Edu+ je werknemers laten deelnemen aan opleidingen terwijl je hun niet-gepresteerde uren op het bedrijf via diezelfde organisatie kan laten terugbetalen. Mooi meegenomen! ■

***Laat je werknemers zelf met oplossingen komen.***



Een werknemer die een taak dag in, dag uit uitvoert en daarin voldoende wordt begeleid, zal die taak beter uitvoeren dan jijzelf als bedrijfsleider.