



Vitaliteit in

BEDRIJF

Organisaties zijn het meest succesvol wanneer ze beschikken over medewerkers met de juiste betrokkenheid, werkplezier, vaardigheden, competenties en gezondheid.

Deze brochure biedt praktische voorbeelden, tips en verhalen van werknemers in de land- en tuinbouw. Wat zijn zaken die hen motiveren? Wat vinden ze belangrijk in de relatie met hun werkgever? Welke factoren dragen volgens hen zelf bij aan een bevlogen invulling van hun dienstverband?

Vanzelfsprekend is er geen one size fits all-oplossing. Elke werkgever moet zelf bepalen welke maatregelen binnen zijn bedrijf nodig, haalbaar of wenselijk zijn. Laat u hierbij inspireren door de medewerkers zelf.



Van de bedrijfsleiding wordt veel gevraagd. Men moet een bedrijf leiden, maar ook alert zijn op allerlei ontwikkelingen in de omgeving. Naast de bedrijfseconomische zaken is de werkgever ook verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. Hoe is dit in jouw bedrijf geregeld?

We zijn deel van het team

“Na een wisseling in de bedrijfsleiding is binnen ons tomatenbedrijf nu echt veel meer aandacht voor de mensen dan vroeger. De leiding luistert, geeft aandacht en zorgt voor antwoord op vragen. We worden serieus genomen en allemaal op een gelijke manier behandeld. Ik heb het hier nu echt naar mijn zin. De sfeer is ook vrolijker geworden. Er wordt duidelijk gezegd wat wordt verwacht en wordt geluisterd naar de mensen.

Mijn vroegere baas was soms echt een beetje een bullebak. Ik voerde opdrachten uit, maar begreep niet altijd waarom. Ik kreeg ook geen kans om iets te vragen. En die toon, ik voelde me soms echt vernederd. Ik ben toch geen machine, ik ging met steeds meer tegenzin naar m'n werk! Als m'n nieuwe baas me nu iets wil vragen, dan noemt hij gewoon m'n naam. Voorheen werd alleen maar op me gefloten als ik iets moest doen. Het is nu vanzelfsprekend dat we tussen de middag even pauzeren en iets kunnen eten, dat was eerst ook maar altijd de vraag.”

Over en weer respect

Een medewerker van een groot glastuinbouwbedrijf voelt oprecht een grote trots voor 'zijn' bedrijf. “Het is net alsof we allemaal uit hetzelfde hout zijn gesneden. We hebben veel voor elkaar over. Je loopt gewoon bij elkaar naar binnen en helpt elkaar. Gewasverzorging, oogst, verpakking, logistiek, kantoor, maakt niet uit. We fiksen het met z'n allen, iedereen is hier op zijn eigen manier nodig. We zijn een sociaal bedrijf met een flinke traditie en geschiedenis, maar ook een open en moderne organisatie. We horen ook echt bij de regio. Bij de boeren, bij het dorp.”

Duidelijke visie en keuzes

“We hebben sinds dit jaar één keer per maand teamoverleg. Met alle medewerkers van ons paprikabedrijf. De baas vindt namelijk dat een aantal dingen anders moet gebeuren dan vroeger. En met minder personeel. Ik ben niet altijd even blij met alle besluiten, maar het is wel prettig dat men ons goed uitlegt waarom sommige keuzes gemaakt zijn. Zo blijven we niet alleen van alles op de hoogte, maar begrijpen we ook de richting die men uit wil gaan. Het is in elk geval goed om te horen dat er een duidelijke visie achter zit, dat men er goed over heeft nagedacht. Dat geeft mij het vertrouwen dat het allemaal uiteindelijk wel goed komt.”

LEREN VAN ANDERE SECTOREN

Een medewerker van een luchtvaartmaatschappij is vooral blij met de korte lijnen binnen 'zijn' organisatie. “Om goede en veilige vluchten uit te kunnen voeren, is het essentieel dat mensen samenwerken. Iedereen wordt bij het proces betrokken. Als er bepaalde ontwikkelingen zijn, komt het management individueel met iedereen op de werkvloer praten. Dus als ze willen praten met de vrachtvervoerders, beleggen ze een aantal bijeenkomsten in de loodsen, tijdens elke ploegdienst één. Dan komen ze dus gewoon naar ons toe.”

“Wanneer bestuursleden op een van onze vluchten meevliegen, nemen ze ondertussen de tijd om met het personeel te praten en van gedachten te wisselen. Het management is zichtbaar en staat dichtbij de mensen in de frontlinie. En dat waarderen we, het wekt vertrouwen op.”

“Blijkbaar kunnen we vanaf de werkvloer toch echt wel verschil uitmaken”



“Wij helpen zelf mee bij het verbeteren van het bedrijf”, zo vertelt Luuk, medewerker bij een aardbeienbedrijf. “Daar heeft onze baas echt moeite voor gedaan. In eerste instantie kregen we zomaar tijdens het wekelijks overleg de vraag of we misschien verbeteringspunten zagen. Ja, dan moet je het niet gek vinden dat er niet meteen een heleboel antwoorden komen.

Vervolgens moesten we thuis allemaal nadenken en dan de week erna dingen aandragen. Maar ja, daar kwam ook niet heel veel uit en eerlijk gezegd was ik het zelfs vergeten totdat we weer in overleg zaten. Eén collega noemde wel een voorbeeld van iets waar hij het niet mee eens was, maar toen ging het hele overleg ineens over dat ene voorbeeld. De baas zat maar te zeggen dat het daar niet om ging. Maar we begrepen eigenlijk niet wat hij dan wel wilde horen.”

Luuk geeft aan dat de baas het onderwerp vervolgens enkele weken heeft laten rusten. “Na een tijdje heeft hij een aparte bijeenkomst georganiseerd, niet heel uitgebreid hoor, maar in elk geval niet gewoon bij het doornemen van de weekplanning.” De werkgever begon dat overleg met een toelichting hoe het bedrijf ervoor stond. “Geen heel moeilijke financiële dingen, maar gewoon eerlijk vertellen hoe het zit. Was niet eens verschrikkelijk slecht, maar voor m’n baas wel reden om na te denken over wat er kan veranderen. Toen bleek dat hij daar graag met ons

samen over wilde nadenken, gewoon eens kritisch kijken naar wat er elke dag nu eigenlijk gebeurt en vooral kijken wat er beter kan. Dat geeft toch een heel ander gevoel dan wanneer we zomaar even vanuit het niets de vraag krijgen om een verbeterpunt aan te dragen.”

De bedrijfsleiding deelde na afloop van de bijeenkomst vragenlijstjes uit. “Die moesten we vervolgens een week lang, meteen na het werk, invullen. Dus nog voordat we naar huis gingen. Elke dag één A4-tje. Met daarop vragen over het werk, de omgang met elkaar, de relatie met de leidinggevende, de werkplek, de planning enzovoort. Bijvoorbeeld wat ons die dag was opgevallen, wat mis was gegaan of wat beter had gekund, dingen die ons eventueel stoorden en dingen waar we een goed gevoel aan over hielden.”

Vervolgens zijn alle antwoorden door de leiding bekeken en in een overzichtje bij elkaar gezet. “Dat hebben we weer opnieuw met de hele groep besproken. Toen viel op dat enkele vergelijkbare, dagelijkse ergernissen door meerdere mensen waren ingevuld. Die waren door de jaren heen nooit belangrijk genoeg geweest om aan te kaarten en was men min of meer als vanzelfsprekend gaan beschouwen. Dat kwam nu pas boven water en sommige dingen bleken ook nog eens heel eenvoudig op te lossen. Wat vervolgens ook heel snel gebeurde. Dat was meteen al een pluspunt, dat sterkte ons in ons gevoel

dat het af en toe goed is om zo kritisch naar je werk te kijken en je mening ook uit te spreken.”

Inmiddels is afgesproken deze gang van zaken ten minste één keer per kwartaal te herhalen. En dan ook de antwoorden van de verschillende invulrondes met elkaar te vergelijken. Zijn er punten verbeterd, zijn er zaken die vooral gedurende een bepaalde periode gespeeld hebben. “Zo kunnen we met elkaar volgen hoe we het met z’n allen doen en blijven we alert op verbetermogelijkheden. Het is nu echt een beetje ‘ons’ ding geworden, het geeft best een goed gevoel om ook op deze manier ons steentje bij te dragen, blijkbaar kunnen wij vanaf de werkvloer toch echt wel verschil uitmaken. Het gekke is dat iedereen nu eigenlijk continue veel kritischer naar de gang van zaken kijkt en er nu ook tussentijds verbeteringen worden aangedragen. Net alsof we wakker zijn geschud.”





Vitaliteit in

VERANTWOORDELIJKHEID

Je werkgever en/of leidinggevende weet precies wat er moet gebeuren, wanneer en op welke manier. Hij/zij stuurt de medewerkers aan en controleert. Veel medewerkers functioneren echter op hun best bij de juiste mix van vrijheid en verantwoordelijkheid. Hoe is de situatie in jouw bedrijf?

Samen verantwoordelijk

“Een van de regels die ons bedrijf hanteert, is collectieve instemming bij het aannemen van een nieuwe collega. Iedereen wordt in staat gesteld kennis te maken met de aspirant-medewerker en iedereen moet het er mee eens zijn dat hij of zij ons team komt versterken. Zelfs als er maar één persoon is die ernstige twijfels heeft, dan wordt dat serieus genomen en wordt hier uitvoerig over gesproken. Als de twijfels vervolgens niet weg zijn, wordt de sollicitant niet aangenomen.

Dit gaat misschien vrij ver, maar het betekent wel dat een nieuwe medewerker zich hier vanaf het begin enorm welkom voelt. Iedereen heeft immers met zijn of haar aannamen ingestemd en dat betekent ook dat we achteraf niet ontevreden naar elkaar of naar de leiding kunnen kijken en wijzen. Iedereen voelt zich dus ook geroepen om er voor te zorgen dat de nieuwe collega goed wordt opgevangen en begeleid. En dat werkt heel prettig, het stimuleert ons én de nieuwe medewerker tot samenwerking. Iedereen hoort erbij, we gaan ervoor als team, altijd!”

Denktank

“Binnen onze boomkwekerij worden ideeën altijd heel serieus besproken. Zelfs de ideeën die achteraf eigenlijk gewoon slecht blijken te zijn. Mijn baas zegt altijd dat hij daarmee toch heel belangrijke informatie krijgt over hoe wij tegen zaken aankijken. Over de dingen die spelen binnen het bedrijf en wat beter kan. Voor ons is het belangrijk te weten dat de baas blij is met elk voorstel en dat een idee opperen nooit negatieve gevolgen heeft. Niemand wordt voor de gek gehouden. De enige voorwaarde is dat je niet alleen maar een probleem dropt, want dan stuurt de baas je terug met de opdracht om vooral óók een oplossing te bedenken. Problemen kan hij zelf ook wel verzinnen, zo zegt hij altijd, hij heeft ons juist nodig voor onze denkkracht. Leuk gevoel, om eens een keer niet alleen maar ‘de handjes’ zijn. Maakt dat ik extra mijn best doe om ook echt met iets goeds te komen.”

Weten wat men verwacht

“Ik werk al zo’n 10 jaar in de varkenshouderij”, zegt Wil, “Maar tot m’n verbazing was m’n manier van werken ineens niet meer goed genoeg. Terwijl ik volgens mij echt niets anders deed dan de voorgaande jaren. Toen m’n baas me op m’n functioneren aansprak, heb ik hem dat dan ook duidelijk gezegd. Uit zijn antwoord bleek dat men inmiddels, door m’n lange ervaring, een beetje een andere rol van mij verwachtte. Men dacht dat ik dat als vanzelfsprekend ook zo zag. Maar ik wist nergens van, dus ik deed gewoon elke keer hetzelfde als de keer daarvoor. Toen heb ik maar gevraagd wat ze dan wel willen. We hebben hier een paar keer samen over gesproken en uiteindelijk ook wat afspraken op papier gezet. Dat vind ik prettig, nu weet ik tenminste waar ik aan toe ben en wat men van mij verwacht. Dat helpt mij om m’n werk steeds beter te gaan doen.”

LEREN VAN ANDERE SECTOREN

Nelly kan wel wat redenen opsommen waarom ze zoveel plezier heeft in haar werk in de schoonmaakbranche. “Je werkt lekker zelfstandig en de kleding heeft een positieve uitstraling. Mijn kinderen zeggen elke dag tegen mij hoe mooi ik eruit zie in mijn nieuwe werkkleding.

Maar weet je wat het mooiste is aan werken in de schoonmaak? Resultaat zien van wat je gedaan hebt. Het blijft dankbaar werk, het is zo mooi omdat we echt nodig zijn. Het is leuk om iets te doen voor anderen, waardering te krijgen, het is leuk als het weer schoon is. Werken in de schoonmaak is heerlijk!”



“Ik ben een belangrijke schakel, dat maakt dit werk zo mooi”

Fred werkt sinds twee jaar als chauffeur bij een zorgboerderij. De zorgboerderij is in het bezit van een eigen personenbus voor het vervoer van een aantal deelnemers van en naar de zorgboerderij. “Het is vrijwilligerswerk, dus rijk word ik er niet van”, lacht Fred. “Maar het is echt heel dankbaar werk. Mensen kunnen dankzij het geregelde vervoer naar de dagbesteding op de zorgboerderij komen. Vanaf het moment dat iemand thuis weggaat wordt hij of zij begeleid door een bekende en dat geeft een veilig en vertrouwd gevoel.” Ook een berichtje van of naar het thuisfront is voor Fred een kleine moeite.

“Ik ben nog geen dag met tegenzin naar mijn werk gekomen. Elke dag is anders, doordat je dag in dag uit met mensen werkt. Het leukst vind ik het om kinderen te vervoeren. Die kinderen hebben dan een beperking, ze zijn bijvoorbeeld autistisch, maar ze klagen nooit. Ze zijn altijd vrolijk. Ook rijd ik ouderen die vaak beginnend dementierend of eenzaam zijn. Met sommige mensen bouw ik echt een vertrouwensband op.”

Die omgang met al die verschillende mensen maakt het werk voor Fred echt interessant. “Sommigen zeggen niets,

anderen vertellen je hun hele levensverhaal. Er zijn er bij met heel duidelijke wensen of eisen. Sommigen willen écht perse niet naast elkaar zitten, anderen hebben moeite met een wat langere reistijd. Het is voor mij elke keer een puzzel, wie moet vandaag vervoerd worden, wie kan met wie overweg en met wie juist helemaal niet, wat betekent dat voor de route die ik zal rijden? Vergis je daar niet in, daar moet ik allemaal rekening mee houden, want je wilt natuurlijk niet dat iemand al met een verongelikt gezicht aan de dagbesteding gaat beginnen. Of zelfs niet eens de bus wil instappen.”

Als chauffeur is het belangrijk dat je met al die verschillende soorten mensen en situaties overweg kunt. “Dat is een belangrijke verantwoordelijkheid, een echte uitdaging in mijn werk. Ook moet je veel geduld hebben en niet snel geïrriteerd raken. Mij krijg je niet kwaad in de bus. Ik erger mij niet zo snel aan mensen of aan verkeerssituaties. Op een dag zie ik heel wat rare acties voorbijkomen, van deelnemers of van medeweggebruikers, maar daar anticipeer ik op met mijn gedrag.”

Fred had een aantal jaren geleden nooit gedacht dat hij nog eens chauffeur zou worden. “Ik heb altijd voor de klas

gestaan en les gegeven. Dat paste op een gegeven moment niet meer, ik kon niet meer tegen de eigengereidheid van de nieuwe generatie, zullen we maar zeggen. Dat eeuwige commentaar, dat vond ik echt niet meer leuk.”

Het vrijwilligerswerk als chauffeur is voor Fred inmiddels het mooiste werk van de wereld. “Ik ervaar het als een enorme vrijheid om lekker onderweg te zijn, om zelfstandig m'n routes in te plannen en op allerlei verschillende plekken te komen. Maar het belangrijkste van alles is de verantwoordelijkheid: ik ben een belangrijke schakel tussen de deelnemer, het thuisfront en de zorgboerderij. Wat ik doe wordt door hen allemaal erg op prijs gesteld. Dat maakt het zo mooi. Ja, dit werk kan ik nog jaren volhouden.”





Iedereen heeft het naar zijn zin. Althans zo lijkt het. Weet jouw leidinggevende echt wat z'n medewerkers willen bereiken, waar ieders kwaliteiten liggen? Wat er speelt in de privé-situatie? Wat mensen leuk of juist minder leuk vinden aan hun werk? En bovenal: doet de leiding er iets mee?

Steun en begrip

"Ik had al een tijdje wat problemen met een collega", zo vertelt John, medewerker bij een champignonkwekerij. "Hij haalde het bloed onder m'n nagels vandaan. Dus op een gegeven moment kon ik echt helemaal niks meer van hem verdragen. Op een dag heb ik hem flink uitgescholden. Woedend was ik, ik stond met m'n voeten op de grond te stampen van kwaadheid. Eigenlijk heel onredelijk, zeker toen bleek dat ik zelf fout zat. Toen ik bij de baas op het matje moest komen, verwachtte ik natuurlijk een flinke uitbrander en ik vreesde zelfs dat hij me naar huis zou sturen. Maar tot m'n verbazing toonde de baas begrip voor de situatie. Niet dat hij m'n woede-uitbarsting goedkeurde. Maar hij heeft wel doorgevraagd naar wat er echt aan de hand was. Ik heb toen eerlijk verteld wat de werkelijke problemen met die collega waren en hij heeft hem inmiddels overgeplaatst naar een andere groep. De situatie is nu 100% verbeterd; en dat allemaal doordat mijn baas me toch bleef steunen. Als ik nu eens iets extra's voor hém kan doen, zal ik dat zeker niet laten."

Allebei tevreden

Irma werkte al een tijdje in de glastuinbouw, maar op een gegeven moment werden de onregelmatige werktijden een probleem. Of beter gezegd, het woon-werkverkeer vormde de feitelijke belemmering, want het bedrijf is lastig per openbaar vervoer te bereiken en per fiets is het wel erg ver en ook erg afgelegen. Zeker 's morgens vroeg en tijdens weekenden vormde het vervoer voor Irma dan echt een probleem. "Ik heb tijdens het voorgangsgesprek toch maar al m'n moed verzameld en dit eerlijk verteld. Bleek m'n baas juist blij te zijn dat ik dit op tijd aangaf, want hij wilde me graag in dienst houden. We kwamen een financiële regeling overeen, waardoor ik m'n scooterbijrijbewijs kon halen én een scooter kon kopen. Nu kan ik zonder problemen op elk gewenst moment naar het werk. Daar zijn m'n baas en ik allebei mee geholpen!"

Invloed vanuit het thuisfront

"Ik vind het erg prettig dat we op het werk ook elk jaar iets leuks doen", zo vertelt Henriëtte, agrarisch medewerkster bij een aardbeienkwekerij. "Een spellenmiddag, of een dag met een touringcar, of een barbecue. Samen met alle partners en kinderen. Zo leer je elkaar op een wat andere manier kennen. Dat is fijn, want daardoor kan m'n echtgenoot m'n verhalen beter plaatsen. En dat maakt het voor mij weer makkelijker als ik tijdens de piekperiodes veel extra uren moet werken. Ik vind de mening van m'n echtgenoot erg belangrijk; het maakt of ik met een goed en gerust gevoel m'n werk kan verrichten, ja of nee. Als mijn echtgenoot m'n werk maar niks zou vinden, zou ik waarschijnlijk ander werk gaan zoeken."

LEREN VAN ANDERE SECTOREN

"Mijn werkdag binnen onze bus organisatie kent eigenlijk maar één vast moment: het kopje koffie waarmee ik de dag begin. Daarna kan het alle kanten op gaan, want geen twee dagen zijn hetzelfde. Het ene moment zit ik om de tafel met ambtenaren van de gemeente. Het andere moment ben ik bezig om een klacht af te handelen.

Wat ik belangrijk vind is de menselijke kant in het oog houden. Ik wil graag in contact blijven met alle chauffeurs, zodat ik weet wat er speelt. Om vestigingsmanager te zijn, heb je dan ook een flinke dosis sociale vaardigheden en flexibiliteit nodig. Daarom vind ik dat kopje koffie ook zo'n belangrijk begin van de dag. Er bestaan organisaties breed wel voor heel veel zaken richtlijnen en procedures, maar als er iets bijzonders speelt, moeten we gewoon op elkaar kunnen terugvallen en samen naar een oplossing zoeken. Daar gaat het dan toch om."

“Ik mocht van m’n hobby m’n beroep maken”



Liam is echt een kind van de huidige generatie. Surfen op het internet, pc-problemen oplossen, gamen, allerlei nieuwe snufjes en gadgets installeren en uittesten....., dát vindt hij leuk om te doen. Z’n werk bij een fruitteelt-bedrijf was in eerste instantie dan ook echt ‘werk’ voor hem, “een beetje een noodzakelijk kwaad om m’n hobby te kunnen bekostigen. In het bedrijf waar ik werk, wordt het fruit meteen zelf tot sap verwerkt en in allerlei soorten flessen en flesjes gestopt. Als algemeen medewerker werkte ik tijdens het seizoen in de oogst en de rest van het jaar werkte ik in de productie. Wassen en sorteren van het fruit, persen, centrifugeren en filteren van het sap, klaarzetten en opzetten van verpakkingmateriaal. Allemaal werkzaamheden die me niet heel erg boeiden.”

Maar het proces en de aansturing daarvan boeiden Liam wel. “Mijn grote belangstelling voor ICT in combinatie met m’n procesmatig inzicht, maakten dat ik het juist interessant ging vinden als anderen een bakje koffie gingen drinken. Bij het ombouwen en instellen van bijvoorbeeld de vulmachine, bij het

wisselen van rollen, als een monteur een storing kwam verhelpen. Dat zijn net een soort puzzels die opgelost moeten worden, een combinatie van ervaring met de machine, technisch inzicht, logisch nadenken. Echt iets voor mij.”

De bijzondere belangstelling van Liam voor dergelijke specialistische werkzaamheden was ook zijn baas niet ontgaan. De jongeman die normaalgesproken zeker niet voorop liep in motivatie en werkt tempo, kreeg tijdens dergelijke momenten lichtjes in z’n ogen en was nauwelijks van de productielijn af te slaan. Reden voor z’n werkgever om hem een paar keer met een specialist mee te laten lopen en zelf wat dingen uit te laten proberen.

Hoewel het CV van Liam niet meteen reden gaf om hem in te zetten op dergelijke specialistische werkzaamheden, bleek Liam wel degelijk talent voor dat soort zaken te hebben. “Dat maakte dat m’n baas me ook ging vragen om andere dingen erbij te doen. Zoals het nazoeken, ordenen, analyseren en archiveren van (vaak

digitale) informatie, analyseren van het voorraadsysteem, beheren van binnengekomen orders, inplannen van grondstoffen en verpakkingmaterialen op de productielijnen. Allemaal werk wat me net wat meer aanspreekt en meer uitdaagt dan de oorspronkelijke oogst- en productiewerkzaamheden. De baas heeft nu z’n handen vrij om zich met andere zaken, zoals de teelt zelf en de handel, bezig te houden. Ik verzorg inmiddels de plannings- en vaktechnische aansturing van het productieproces. Dat is toch super, of niet? Het voelt voor mij echt alsof ik van m’n hobby m’n beroep heb mogen maken.”





Vitaliteit in

INZETBAARHEID

Het voorkomen van onnodige uitval door ziekte of beperkingen is van groot belang voor zowel de medewerker als de bedrijfsleiding. Duurzame inzetbaarheid staat of valt met een goede match tussen het werk enerzijds en de gezondheid, inzetbaarheid en leefstijl van de medewerker anderzijds. Hoe gaat jouw bedrijf hier mee om?

Samen zoeken en doorzetten

“Een paar jaar geleden heb ik zomaar naar dit paprikabedrijf gebeld met de vraag of ze misschien een werkplek voor een super gemotiveerd iemand hadden.” Aan het woord is Levi, een man met maar één arm.

“Ik mocht toen warempel op gesprek komen en we hebben het gehad over m’n opleiding, m’n ervaring en vooral over wat ik wél allemaal kan. M’n baas en collega’s waren eerst heel voorzichtig met mij, omdat ze geen ervaring hadden met mensen met een beperking. Dat was een proces van samen zoeken en vooral ook doorzetten. Maar het ging eigenlijk heel goed, sommige dingen zijn heel moeilijk, maar andere dingen kan ik net zo goed als ieder ander. Of misschien zelfs wel beter... Men had mij de kans gegeven om mezelf te bewijzen en dat wilde ik ook per se waarmaken, laten zien dat ze er goed aan hadden gedaan. Langzaam maar zeker heb ik nu gewoon een eigen, vaste plaats binnen de groep, m’n baas zegt wel eens dat ze niet meer zónder me zouden kunnen”, glundert hij.

Tot aan m’n pensioen

“Ik ben de afgelopen jaren m’n werk op een andere manier gaan doen”, zo vertelt John, een 54-jarige medewerker bij een varkenshouderij. “In m’n jonge jaren zocht ik het vooral in heel hard werken. En toen dat op een gegeven moment moeilijker begon te worden, dacht ik eerst dat ik toch steeds op dezelfde manier door moest blijven gaan. Stom natuurlijk, want daardoor werd het er niet beter op. M’n baas en ik hebben toen uitgebreid met elkaar gesproken over hoe het dan wél zou kunnen. Inmiddels heb ik geleerd dat ik het vooral moet zoeken in de afwisseling in soort werk en de bijbehorende belasting. Die ruimte krijg ik ook, mede dankzij mijn ervaring laat m’n baas me zelf bepalen op welke manier ik werk. En ik merk goed dat m’n leeftijd en alles wat ik de afgelopen jaren geleerd heb, me in staat stellen om het werk anders te doen, dat ik de fysieke kracht minder nodig heb. Ik durf er inmiddels wel op te vertrouwen dat ik hier tot aan m’n pensioen kan blijven werken.”

Toch verbetering mogelijk

“Een poosje geleden hebben we tijdens het werkoverleg uitgebreid over ziekteverzuim gesproken”, zo vertelt Ahmed. “Eerst vonden we dat stom, alsof we thuis blijven terwijl we niet echt ziek zijn. Maar toen we hoorden hoeveel ziekteverzuim uiteindelijk kost, waren we toch wel een beetje onder de indruk. Vooral toen we niet de schuld kregen, maar de baas de vraag stelde wat we daar samen in kunnen verbeteren. Je merkt nu dat iedereen toch wel extra nadenkt voor hij zich ziek meldt. Dan komt iemand toch werken, ook als hij last van z’n rug heeft. En dan proberen we daar allemaal rekening mee te houden, hem wat te sparen. Niet dat daarmee de klachten meteen over gaan, maar we voelen ons nu als hele groep verantwoordelijk. Er was dus toch wat verbetering mogelijk.”

LEREN VAN ANDERE SECTOREN

Een medewerker bij een autofabrikant is blij dat hij via z’n werk deel heeft kunnen nemen aan een programma om gewicht kwijt te raken en conditie op te bouwen. “Ik werk in de assemblage, nou, dan moet je heel wat keren snel in en uit die auto kunnen klauteren. M’n lichamelijke gesteldheid vormde echter steeds meer een probleem. Ik was niet de enige, bij ons waren meer mensen die daar moeite mee hadden vanwege een te hoog gewicht of een slechte conditie. Toen heeft het bedrijf gedurende een aantal maanden een soort gezondheidstraining verzorgd, waar we gratis aan mochten deelnemen. Een combinatie van voedingsadvies, gesprekken over je leefstijl en sport-begeleiding. Ik ben in totaal inmiddels zo’n 15 kilo afgevallen, voel me fitter dan ooit en kan inderdaad weer moeiteloos de productiesnelheid bijhouden. Iedereen blij en tevreden.”



“De enorme opluchting dat ik gewoon open kaart kon spelen..”

“Mijn verhaal is echt een goed voorbeeld van hoe je verzuim kunt voorkomen.” Aan het woord is Hans, medewerker bij een groot glastuinbouwbedrijf waar zowel komkommers als ook tomaten worden geteeld. Hans heeft een zoontje dat ernstig ziek is. “Gelukkig is zijn ziekte niet levensbedreigend, dat was natuurlijk in eerste instantie de grootste angst. Maar de impact op ons gezinsleven is echt enorm. Dokterscontroles, ziekenhuisopnames, dieetvoorschriften, aanpassingen in en rondom het huis en dan heb ik het nog niet eens over de emotionele kant van de zaak”, zo vertelt Hans. “Je komt van het ene op het andere moment in een draaimolen terecht. Je wordt meegenomen en kunt niet onderweg afstappen, je moet verder, je moet er in mee.”

Hans heeft deze problemen een hele tijd op z'n werk verzwegen, zowel voor z'n baas als voor z'n collega's. “Ik zag m'n werk toch een beetje als een rouwdouwers wereldje”, zo vertelt Hans. “Geen gezeur, maar aanpakken en vooral niet zielig gaan doen, want we zijn natuurlijk geen klagende en jankende meiden.”

De problemen thuis hadden echter hun weerslag op het functioneren van Hans. “Het is niet zo dat ik niet meer m'n best deed”, zo vertelt Hans, “maar het werd me gewoon allemaal teveel. En dat zag je terug in de fouten die ik maakte, ik kon me nauwelijks meer op m'n werk

concentreren. En eigenlijk vond ik het ook allemaal even nét wat minder belangrijk allemaal, ik kreeg steeds sterker het gevoel dat men zich om onbenulligheden druk maakte, dat het allemaal niet veel uitmaakte. Omdat thuis iets van écht wezenlijk belang aan de hand was.”

De druk rondom de thuissituatie maakte dat Hans zich letterlijk ziek begon te voelen. “Ik was vreselijk moe van al dat piekeren en organiseren. Ik kreeg het gewoon niet meer op een rij, ik voelde me opgebrand. Het kostte me steeds meer moeite om op tijd m'n bed uit te komen. En 's avonds klokte ik soms net al wat eerder uit, om maar weer op tijd thuis te kunnen zijn. Één keer ben ik zelfs zomaar van het werk weggebleven, omdat ik geen vrij kon krijgen, maar toch écht met m'n zoontje naar het ziekenhuis moest. Ik stond op het punt om me uit ellende ziek te melden en een hele tijd thuis te blijven.”

Voor Hans z'n leidinggevende was dit alles echter reden om Hans uit te nodigen voor een gesprek. “Ik schrok daar erg van, want op dat moment dacht ik dat ik nu niet meer alleen thuis, maar ook op m'n werk echt ernstig in de problemen was gekomen. Ik heb toen toch maar besloten om eerlijk te vertellen wat er aan de hand was. Ik kon de schijn gewoon niet langer meer ophouden, maar ik dacht zeker dat m'n baas dit allemaal niet zou accepteren.”

Hans heeft vervolgens, sámen met z'n echtgenote, het hele verhaal aan z'n baas verteld. “Hij schrok er heel erg van”, zo zegt Hans, “en hij vond het trouwens ook heel erg dat ik niks had durven vertellen. Hij bleef maar zeggen dat hij hoopte dat het thuis allemaal goed zou komen en dat hij zo graag wilde helpen, maar niet wist hoe. Maar voor ons was dat al de beste hulp die hij kon geven. Een luisterend oor, iemand die me niet veroordeelde, iemand die liet zien dat het hem raakte. Dat was zo helemaal anders dan wat ik verwachtte en het heeft me zó ontzettend goed gedaan. De enorme opluchting dat ik gewoon open kaart kon spelen.

Dat was net datgene wat ik nodig had om privé met werk wél te kunnen combineren, zónder ziek thuis te hoeven blijven en daarbij ook weer gewoon goed te kunnen functioneren!”





Opleiding en ontwikkeling is belangrijk. Niet alleen voor het bedrijf, maar ook als investering voor de medewerker zelf. Stimuleert jouw bedrijf de medewerkers om zich te ontwikkelen, om beter te worden in hun vak, om na te denken over hun loopbaan?

De ontwikkeling als leidinggevende en als mens

Kristow werkt al een hele tijd bij een tomatenbedrijf. “Toen we een locatie erbij kregen, werd ik gevraagd om alles daar een beetje te regelen. Leuk natuurlijk, zo’n promotie. Maar ik merkte al gauw dat de moeilijkheid niet zozeer lag in m’n kennis van het vak en de processen binnen het bedrijf, maar in de omgang met personeel. Het aansturen en soms corrigeren van medewerkers blijkt een vak apart te zijn. Ik deed dit eerst op gevoel, maar ik voelde me erg onzeker en bereikte soms zelfs juist het tegengestelde. Gelukkig heeft m’n baas toen een coach voor me geregeld, iemand die me vertelt over verschillende typen mensen en voorbereidt op het voeren van gesprekken. Maar waarmee ik ook af en toe gewoon door het bos wandel en bespreek waar ik tegenaan loop en hoe daar mee om te gaan. Heel fijn, zo’n praktische begeleiding is voor mij veel waardevoller dan een lesboek. Het helpt mij in mijn algemene ontwikkeling als leidinggevende, maar ook als mens.”

Een dankbare investering

“Ik heb kort geleden mijn diploma voor de basisopleiding opgehaald. Het certificaat werd in onze eigen pluimveehouderij uitgereikt. Het was allemaal netjes geregeld met koffie en gebak, een leuk praatje van enkele vakmensen, een mooie bos bloemen en niet te vergeten: ons getuigschrift. Hartstikke fijn dat ik dit vanuit het bedrijf mocht behalen, dat wordt me nooit meer afgenomen.”

M’n baan is alleen maar mooier geworden

Irmgard werkt al ruim 10 jaar in een rozenkwekerij in de buurt. “Hier is mijn interesse in het werken met bloemen en planten begonnen. Op een gegeven moment werd het bedrijf uitgebreid met een bloemenwinkel, waar we naast onze eigen rozen ook gemengde boeketten, planten en cadeau artikelen verkopen. Dit sprak mij vanwege m’n liefde voor bloemen en planten erg aan. Bovendien kan ik best goed met mensen omgaan en vind ik het leuk om klanten te helpen. In eerste instantie mocht ik helpen met het verzorgen van de bloemen en planten en hield ik de winkel netjes en schoon.

Maar na een tijdje mocht ik van m’n baas de opleiding ‘bloem en design’ volgen. Ik weet nu veel meer over de verzorging van bloemen en planten, kan zelfstandig klanten bedienen, allerlei soorten bloemstukken maken en ik heb veel geleerd over het presenteren van de bloemen en planten in de winkel. De winkel draait inmiddels super, we verzorgen soms zelfs bruidsboeketten of grafstukken. Binnenkort gaan we ook een workshop organiseren. Het werken met kleuren, vormen, bloemen én mensen is een combinatie die me echt op het lijf geschreven, m’n baan is de afgelopen jaren alleen maar mooier geworden!”

LEREN VAN ANDERE SECTOREN

Een kaasproducent heeft een nieuwe functie binnen het bedrijf gecreëerd: praktijkbegeleider. “Aan het produceren van voedsel worden steeds meer eisen gesteld. Wat vandaag goed is, moet morgen beter. En dat kan alleen als het hele team ook echt gemotiveerd is. De teamleider richt zich vooral op de plannings- en procestechnische gang van zaken. Dat bleek echter onvoldoende om de mensen die dit moeten waarmaken ook echt te begeleiden in de kennis van en liefde voor het vak. Wij moeten samen de beste willen zijn. Daarom heeft elke ploeg inmiddels een eigen praktijkbegeleider toegewezen gekregen; een ervaren en gedreven vakkracht die vrijwel volledig is vrijgemaakt om collega’s aan te sturen en te coachen. Gewoon naast de ploeg meelopen en bijsturen, kennis en ervaring delen. Onze passie voor kaas overbrengen op de rest. Je moet het tenslotte allemaal samen doen. En dan lukt het! Samen vormen we inmiddels een stevig team van vakmensen.”

“Dit heeft voor ons allebei beter uitgepakt, dan gewoon door te gaan.”



“Sinds ik kinderen heb, ben ik bij ons in het dorp bij een pluimveehouder gaan werken”, vertelt Jeanny. Rapen en inpakken van de eieren en natuurlijk ook de daarbij horende opruim- en reinigingswerkzaamheden. Voordat ik kinderen kreeg, deed ik administratief werk, maar dat kon ik volgens m’n toenmalige baas niet parttime invullen. En hoewel ik heel ander werk ging doen, is het mij eigenlijk heel goed bevallen. Kwam vooral ook doordat het werk zo dicht in de buurt was en de werktijden goed aansloten bij datgene naar waar ik op zoek was.”

Maar naarmate de kinderen wat ouder werden en de gezinssituatie thuis weer wat meer ruimte begon te bieden, merkte Jeanny dat ze toch wat moeite kreeg met het werk. “Niet dat het me ineens tegenstond, maar de fut raakte er een beetje uit. Maar ja, wat doe je dan, stel dat de kinderen gaan studeren, dan heb je de inkomsten hard nodig. Dus ik was echt niet van plan om m’n vaste baan op te geven. Eigenlijk kwam het gewoon zelfs niet eens in me op dat ik ook best zou kunnen stoppen en iets anders zou kunnen zoeken. De inkomenszekerheid was zo’n belangrijk uitgangspunt, dat ik als vanzelfsprekend elke dag naar m’n werk toe bleef gaan.”

Jeanny’s leidinggevende heeft op een gegeven moment echter eerlijk tegen haar gezegd dat haar houding te

negatief was en het functioneren ook steeds meer te wensen overliet. “Dat was niet fijn om te horen, want ik had niet in de gaten dat m’n gevoelens zo duidelijk zichtbaar waren voor anderen.

Gelukkig kwam m’n baas niet met veel verwijten, maar vooral met de vraag wat ik zelf nou echt wilde. Niet alleen vandaag en morgen, maar ook over een paar jaar, als de kinderen misschien het huis uit zijn. Ik wilde daar eerst niet op ingaan, want ik was bang dat hij een opening zocht om me te ontslaan.” Dus Jeanny ontkende dat er iets was en beloofde verbetering. “Maar z’n opmerkingen hadden me wel aan het denken gezet.” Thuis besprak Jeanny het met haar echtgenoot. Haar groeiende worsteling met het werk en de financiële ruimte binnen het gezin.

“Toen de baas me enkele weken later opnieuw op gesprek uitnodigde, was ik dan ook wat beter voorbereid. Ik heb toen eerlijk aangegeven dat ik dit werk jarenlang graag gedaan had, maar dat ik het benauwd kreeg bij de gedachte dat ik dit tot aan m’n pensioen zou blijven doen. Hij begreep dit gelukkig heel goed. Hij wees me er ook op dat we beter samen op tijd naar een oplossing konden zoeken, in plaats van op deze manier door te gaan. Omdat we anders uiteindelijk misschien in een heel vervelend traject terecht zouden komen. Daar was ik wel blij mee, met die eerlijkheid, dat heeft me net het

laatste zetje gegeven om me open te durven stellen voor iets nieuws.”

Uiteindelijk is Jeanny zelf akkoord gegaan met ontslag, nadat haar werkgever had beloofd de kosten voor een opleiding en hulp bij outplacement te betalen. “Want ik wilde graag weer terug in m’n oude richting, maar de tijd was natuurlijk niet stil blijven staan. Ik heb hier geen moment spijt van gehad en ik had gelukkig ook al weer vrij snel een andere baan. Nog niet helemaal in m’n oude vak, maar in elk geval weer een stap in de goede richting.

Het bloed kruipt toch waar het niet gaan kan, ik merk dat ik nu ‘s morgens weer echt met energie en plezier naar m’n werk ga en ook ‘s avonds weer met een goed humeur thuiskom. M’n baas heeft mijn plek nu ook weer opnieuw kunnen invullen. Dit heeft dus voor ons allebei beter uitgepakt, dan wanneer we gewoon door waren blijven gaan.”



BRENG UW WERKGEVERSCHAP, UW ORGANISATIE IN BEWEGING!

Werken aan vitaal en aantrekkelijk werkgeverschap is investeren in gemotiveerde en goed gekwalificeerde werknemers. Het is een toekomstgericht samenspel van werkgever, leidinggevenden én medewerkers. Bij vitaal werkgeverschap grijpen de verschillende onderdelen in elkaar en versterken elkaar, met als resultaat: een vitale organisatie.

In deze brochure heeft u een globale indruk gekregen van datgene wat de medewerkers zelf als stimulerend en motiverend ervaren. Succesvolle voorbeelden van de manier waarop andere werkgevers op vitale wijze bezig zijn.

Bedrijfsscan

Wilt u meer weten over de vitaliteit binnen úw bedrijf? Doe de gratis bedrijfsscan op: www.werkgeverslijn.nl/vitaliteitsscan en krijg inzicht in uw actuele bedrijfssituatie. Inclusief een adviesrapport met concrete tips.

Bedrijfsscan vanuit werknemersperspectief

Als aanvulling op de bedrijfsscan kunt u ook uw eigen werknemer(s) vragen hun mening te geven over het personeelsbeleid binnen uw bedrijf. Uw werknemer vult een vergelijkbare scan in op: www.werkgeverslijn.nl/werknemersscan, maar dan vanuit zijn eigen perspectief. U kunt de scores per onderdeel vervolgens zelf vergelijken met uw eigen resultaten.

Vitale bedrijven presteren beter. Hogere betrokkenheid, minder verzuim, de productiviteit neemt toe en de kwaliteit van het product verbetert. Nu en in de toekomst.

Kijk voor meer informatie op www.kennisbankarbeid.nl of neem contact op met de landelijke werkgeverslijn land- en tuinbouw (T 088 - 888 66 88 of E info@werkgeverslijn.nl).

COLOFON

Deze brochure is een uitgave van de LLTB en is ontwikkeld door HAER Advies. Deze brochure is tot stand gekomen in samenwerking met LTO Noord en ZLTO en met ondersteuning van fonds Colland Arbeidsmarkt.

Redactie: HAER Advies | Ontwikkeling en eindredactie: Grooh Communicatie

