

Het kan nog beter

Bij Combinatie Mauritz zijn de zaken strak geregeld en men is trots om voor dit bedrijf te mogen werken. Dat is de mening van bijna alle medewerkers volgens scholingsconsulent boomkwekerij Piet Verhoeven, die teeltmedewerkers heeft geïnterviewd. Maar het kan altijd nog beter, aldus de directie.

Henk Mauritz sr. kwam na een gesprek met Piet Verhoeven met het voorstel bij de directie, dat het nuttig kan zijn om de leerbehoefte van het bedrijf en van individuele medewerkers vast te laten stellen door een onafhankelijk persoon. Wellicht komen uit zo'n gesprek ook nog andere en nieuwe feiten boven water, die anders verborgen zouden blijven? Dit bleek een goede beslissing te zijn geweest.



Hoe gaat het in zijn werk?

De scholingsconsulent (deze dienstverlening in relatie tot scholing en ontwikkeling van werknemers is gratis voor alle bedrijven die de CAO openteelten Boomkwekerij hanteren) stelt samen met de directie een vragenlijst op. Alle medewerkers krijgen de vragenlijst thuisgestuurd, zodat men zich kan voorbereiden op het gesprek. De directie maakt een tijdsindeling van de gesprekken. Elke medewerker wordt vlak voor het interview door de scholingsconsulent herinnerd aan het interview dat wordt afgenomen. Het gesprek duurt maximaal 45 minuten per persoon en wordt gehouden op een rustige locatie, liefst in het kantoorpand van het bedrijf. Men wordt op zijn gemak gesteld en voorzien van koffie en thee een koekje erbij en bij sommige bedrijven zelfs van gebak. Van het gesprek maakt de scholingsconsulent een verslag, dat eerst ter goedkeuring aan de werknemer wordt voorgelegd. Daarna gaat het verslag naar de leidinggevende. Het is ook mogelijk anonieme opmerkingen te plaatsen. Hiervan wordt een apart (anoniem) verslag gemaakt. Nadat alle interviews zijn geweest neemt de scholingsconsulent samen met de directie door wat de belangrijkste resultaten waren van de gesprekken. Waar gewenst wordt een scholingsadvies gegeven hoe het

bedrijf het leervermogen van de medewerkers op een hoger plan kan krijgen. Tijdens zo'n gesprek kunnen ook andere feiten over het bedrijf, zoals de werkbeleving en het functioneren van de leidinggevende, boven water komen die nuttig kunnen zijn om bedrijfsprocessen aan te passen. Persoonlijke wensen en knelpunten van werknemers worden liefst zo snel mogelijk door de leidinggevende opgepakt. Het verslag van het interview wordt veelal gebruikt bij een eerstvolgend functioneringsgesprek met de leidinggevende.

Wat vond men er van?

Directielid Erik Mauritz was erg blij met het besluit om de scholingsconsulent in te schakelen. Erik: "Doordat een vreemde het gesprek met de medewerker voert komt er andere informatie boven water dan uit het gesprek met de leidinggevende. Met name voor (jonge) medewerkers komt het minder bedreigend over, omdat men normaliter wat opkijkt tegen de leidinggevende en niet zo makkelijk praten. Ondanks dat we vele zaken gevoelsmatig goed geregeld hebben, leverden de gesprekken voor de directie nieuwe inzichten op. Bijvoorbeeld onze schriftelijke communicatie naar medewerkers over ontwikkelingen binnen het bedrijf werd erg onpersoonlijk en eenzijdig ervaren. Nu worden de medewerkers via maandelijks werkoverleg mondeling geïnformeerd en kan men ook direct feedback geven. Tevens was het een aanleiding voor ons om bepaalde collectieve bijscholingszaken op te pakken, zoals het organiseren van een cursus BHV en een interne sortimentscursus. Op persoonlijk vlak van medewerkers zijn tijdens de gesprekken wat knelpunten boven water gekomen die we echt niet verwacht hadden. Dit heeft ons wel wat extra tijd gekost om ze op te lossen". Erik vindt het zinvol deze sessie over bijvoorbeeld 5 jaar nog eens te doen. Hij raad collega's aan dit ook eens uit te proberen.

Teeltmedewerker en oude rot in het vak Ludie Hommerson heeft het interview als erg positief ervaren. Ludie: "Er werden andere vragen gesteld dan gebruikelijk door de leidinggevende. Ik vond het tevens prettig dat de scholingsconsulent voldoende vakkennis had en wist hoe de sector in elkaar zit, waardoor het gesprek gewoon vanzelf liep". Ludie vertelt dat hij altijd een open boek is richting de directie. Als er wat is dan zegt hij dat gewoon meteen. Hij constateerde echter dat het gesprek vooral bij jongere medewerkers veel losmaakte. Dit omdat deze normaliter weinig durven te zeggen tegen de leidinggevende. Ludie constateerde als meerwaarde van het onafhankelijk scholingsgesprek dat de directie sommige zaken weer beter heeft geregeld, waardoor de werktevredenheid verder is toegenomen.

Chef van het containerveld tevens verkoopmedewerker Gert Frentz reageerde zeer enthousiast over het scholingsgesprek dat met hem is gehouden. Gert: "Er was openheid waarbij alles gezegd kon worden (eventueel anoniem), waarbij je ook feedback kon geven over de werkgever zodat deze het leervermogen in het bedrijf kan verbeteren. Er zijn verschillende zaken naar voren gekomen waar het bedrijf een vervolg aan heeft gegeven. Ik vond het erg fijn dat je je goed kon voorbereiden op het gesprek, omdat de vragen van tevoren werden toegestuurd. Daardoor vergat ik niet bepaalde dingen te zeggen die ik wilde mededelen. Het gesprek verliep erg soepel en gaf me stof tot nadenken. Bijvoorbeeld, weet ik al genoeg of wil ik nog wat bijscholen? Voor mij persoonlijk betekende het dat ik, mede dankzij advies van de scholingsconsulent, samen met twee van mijn collega's een cursus Plantenfysiologie ben gaan volgen. Voor het hele bedrijf hebben de interviews als meerwaarde opgeleverd dat de we nu gezamenlijk 1x per maand onder het genot van een hapje en een drankje de resultaten en plannen doorspreken. Het personeel wordt geïnformeerd over de aankoop van nieuwe machines, percelen, personele ontwikkelingen, innovaties, maar krijgt ook voldoende de gelegenheid om zelf met ideeën, vragen of opmerkingen te komen". Scholingsconsulent Piet Verhoeven constateert dat er een beter leerklimaat is ontstaan.

Overweegt u ook het leervermogen van uw bedrijf en uw medewerkers te inventariseren door een van de twee scholingsconsulenten Boomkwekerij? Neem dan contact op via info@talentboom.nl of bel Piet Verhoeven (06-30108049) of Mariëlle Mulder (06-57643458).