



Zelforganiserende teams zetten onze medewerkers in hun kracht

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Bunnik Plants

Bunnik Plants is een creatieve en innovatieve potplantenkwekerij uit Bleiswijk. Medewerkers worden gestimuleerd zich te ontwikkelen. Dat levert ook voordelen op voor de organisatie. Wij vroegen Liza van Zanten (HR-Manager) naar hun zelfsturend model waar teamspirit, ondernemerschap en professionaliteit centraal staat.

Wat is volgens jullie de essentie van goed werkgeverschap?

“Dat mensen blij en gelukkig zijn in en op hun werk, wat uiteindelijk bijdraagt aan een goede balans tussen werk en privé.”

Hoe zorgen jullie daarvoor?

“Wij bieden onze medewerkers goede arbeidsvoorwaarden en een goede werkplek met benodigdheden om gezond en veilig te kunnen werken. Denk bijvoorbeeld aan een schone kantine en toiletten, werkschoenen- en kleding, het aanbieden van vers fruit maar ook een padelbaan om te kunnen sporten. De verbinding met en tussen medewerkers is voor ons essentieel. Dat doen wij door goede informatievoorziening via intranet, kwartaal updates en de Bunnik Times. Maar ook via het organiseren van feesten en activiteiten door onze actieve personeelsvereniging.”

Jullie maken gebruik van een zelfsturend model.

Hoe werkt dat?

“Alle teams zijn ‘zotte’ teams dus zelforganiserend. Het “wat” krijg je mee en het ‘hoe’, ‘wie’ en ‘wanneer’ bepaal je met je team. Om het model goed toe te passen, zijn er wel een aantal voorwaarden. Medewerkers mogen echt meebeslissen, dus geen schijndemocratie waar uiteindelijk toch alles van bovenaf wordt bepaald. Alle kosten binnen de onderneming zijn transparant, zoals de kostprijs, de winstmarges en andere geldstromen. Tot slot kan iedereen meedelen in het succes, uitgedrukt in winstdeling.”

Welke voordelen levert het in de praktijk op?

“Een hoge mate van betrokkenheid en zelfstandigheid van onze medewerkers. Mensen voelen de vrijheid maar ook de verantwoordelijkheid. Hiermee hebben ze invloed op het bedrijfsresultaat. Deze manier van werken past niet bij iedereen maar wel bij de TOP'ers waar wij naar op zoek zijn. TOP staat voor Teamspeler, Ondernemend en Professioneel.”

Waarom kiezen werknemers er voor om bij jullie te werken?

“Door deze vrijheid en de mogelijkheid om jezelf hier verder te ontwikkelen. Je mag en kan hier jezelf zijn. Wij vinden het belangrijk dat mensen vooral kunnen doen waar ze goed in zijn en waar ze gelukkig van worden. Hierdoor staan mensen in hun kracht en halen ze het beste uit zichzelf. Ondanks dat we 280 medewerkers in dienst hebben, kent iedereen elkaar en proef je de familiale sfeer. Dat is uniek.”

Hoe houden jullie je werknemers duurzaam inzetbaar?

“De inzet van robots vraagt om andere vaardigheden van onze medewerkers en daar leiden wij mensen voor op. Voor de overige veel repeterende werkzaamheden maken wij gebruik van taakrotatie. Wij voeren een strak verzuimbeleid en houden ook frequent verzuimgesprekken als medewerkers meer dan drie keer ziek zijn geweest. In deze gesprekken bespreken we welke zaken van invloed kunnen zijn op het verzuim en hoe we dat kunnen voorkomen.”



Daarnaast voeren wij twee keer per jaar groeigesprekken met al onze medewerkers. Daarin wordt bijvoorbeeld gevraagd waar je trots op bent, wat je in de afgelopen periode hebt geleerd en wat je graag nog zou willen leren, welke ondersteuning je daarbij nodig hebt en wat er verbeterd kan worden in relatie tot gezond werken. Persoonlijke aandacht en kijken wat het beste is voor de werknemer in alle omstandigheden draagt bij aan het duurzaam inzetbaar houden van onze medewerkers. Dat kan resulteren in aanpassingen van werkzaamheden, de functie zelf of het inzetten van interventies zoals coaching.”

“Wij vinden het belangrijk dat mensen vooral kunnen doen waar ze goed in zijn en waar ze gelukkig van worden.”

Hoe ervaren jullie de ondersteuning vanuit het fonds Colland Arbeidsmarkt?

“Wij maken gebruik van de aangeboden subsidies voor opleidingen en trainingen waar mogelijk. Dat helpt ons om de kosten in de hand te houden en de kosten ook niet als excuus te gebruiken dat iets niet kan. Wij stimuleren scholing en ontwikkeling van onze medewerkers. Medewerkers profiteren daarvan maar wij profiteren ook weer van het groeipotentieel van onze medewerkers. Onze uitdagingen liggen met name in de logistiek en techniek. Door technologische ontwikkelingen zal het werk veranderen. Dat zal leiden tot andere werkwijzen waar ook andere competenties voor nodig zijn. Daar zullen wij met onze medewerkers op in moeten spelen. En de subsidieregelingen die worden aangeboden door Colland Arbeidsmarkt kunnen hierbij helpen.”



Kijk op de website
www.collandarbeidsmarkt.nl
voor een overzicht van de subsidie-
regelingen binnen uw sector. ■

