

België volledig overnam van de oorspronkelijk Nederlandse mede-eigenaar, bouwden we een systeem uit waarin 16 van onze adviseurs mee aandeelhouder werden. Ik blijf gedelegeerd bestuurder maar besteed nog steeds een vierde van mijn tijd aan klanten. Ik eis die voeling van al onze mensen: niemand zit zuiver in overhead. Wereldvreemdheid slaat immers snel toe. Wij betalen ook niet extra aan projectleiders die managementtaken opnemen. Hierdoor vermijden we het Peterprincipe, waardoor we de meest waardevolle adviseurs zouden verliezen aan het managementniveau.”

Hoe gemakkelijk of moeilijk vinden jullie medewerkers?

Eddy Schellynck: “We kennen het geluk een jaarlijkse omzetstijging van 15 à 20% te realiseren. Dit geeft ons de mogelijkheid om nieuwe mensen te laten instromen. Sinds vorig jaar nemen we afgestudeerde bachelors van KaHo Sint-Lieven in dienst, die we drie, vier maanden intern verder opleiden.

Een groot nadeel is dat een derde van de jongeren na een bepaalde periode vertrekt, dat is vandaag de mentaliteit.” Dirk Coucke: “Wij zijn een kennisbedrijf, wat betekent dat de belangrijkste activa zich in de hoofden van de mensen bevinden. We vinden snel de juiste mensen, wellicht doordat we in de agrobusiness verweven zitten. Voor mensen die opgroeiden in de landbouwsector maar bijvoorbeeld het ouderlijke bedrijf niet overnemen, zijn wij een ideale werkgever. Zo behouden zij de verwantschap met de sector.”

Peter Goeman: “Te weinig jongeren kiezen voor wetenschap en techniek. Daar ligt nog een rol voor het onderwijs om meer aan te geven welke richtingen toekomst bieden.”

Vormt het aanboren van buitenlandse arbeidsreserves een optie?

Eddy Schellynck: “Niet minder dan vier Indiase ontwerpbureaus kwamen al langs om zich aan te bieden. In de automotive

werken de grote lijnbouwers al voor een groot percentage met Indiërs, vooral voor de detaillering van de productie-uitrusting. Maar dat is niet evident: ofwel bots je door communicatieproblemen op een grote foutenlast, ofwel kost het veel geld en energie om hen hier te huisvesten. De uurlonen van Indiase bureaus maken bovendien een inhaalbeweging naar Westers niveau. Reken daarbij de verliezen door de foutenlast en andere bijkomende kosten, waar blijft dan het voordeel?”

Peter Goeman: “Op lange termijn zal alles verder nivelleren. Vandaar het belang van onze primaire en secundaire sector hier te houden.”

Locatie: DLV, Wetteren
Foto's: Gert Swillens
Tekst: Roel Jacobus

Van de Velde getuigt over Athena-trainingen

“Een goede trainer wekt vertrouwen en staat met beide voeten in de praktijk”



Lingerieproducent Van de Velde stelt 85 medewerkers tewerk in de snijplaats in Wichelen en hecht algemeen veel belang aan open communicatie en leiderschap. Vorig jaar schakelden zij Athena-trainer Annie Gay in voor een traject met de leidinggevende medewerkers in de snijplaats. “De vraag hiervoor kwam in eerste instantie van Afdelingsmanager Hugo De Rijcke, en paste bovendien helemaal in de doelstellingen inzake leiderschap in ons bedrijf”, vertelt opleidingsverantwoordelijke Elke D’Hoker.

Na een intake gesprek met Elke en Hugo, ging Annie Gay meteen aan de slag met de 7 ploegleidsters. “Annie werkte in korte en krachtige werksessies”, vertelt Elke D’Hoker.

“Elk overleg ging uit van de concrete situatie en werkpunten op de werkvloer. Er werden een aantal actiepunten afgesproken en die werden meteen in de praktijk omgezet. Een maand later werden de acties en de resultaten dan in een volgende sessie geëvalueerd en eventueel bijgespijkerd. Zo waren er een vijftal sessies.”

Eén van de belangrijkste resultaten van het project is dat de verantwoordelijke medewerkers nu veel beter op de hoogte zijn van elkaars taken en dus veel beter inspelen op elkaars noden en gezamenlijke workload. Ze hebben geleerd om elkaar beter te begrijpen en meer rekening te houden met elkaar. Bovendien wordt beter gecommuniceerd naar de uitvoerende medewerkers, die nu een bredere scope van informatie krijgen over de afdeling en de organisatie.

“Onze mensen hadden meteen vertrouwen in Annie Gay als begeleider”, vertelt Elke. “Dat is erg belangrijk: een trainer moet

het vertrouwen van de mensen krijgen. Daarnaast heeft een goede begeleider in dit traject heel wat overtuigingskracht nodig: hij of zij moet mensen overreden om hun gewoontes achter zich te laten en nieuwe dingen te proberen. Ook heel belangrijk in dit traject was dat Annie zich goed kon inleven in onze medewerkers en hun problematiek. Zij was in staat om de problemen én ideeën van deze mensen naar boven te brengen.”

Van de Velde was als vanzelf bij Athena terecht gekomen om dat zij Annie Gay al kenden van eerdere initiatieven, maar ook dit keer werden zij niet teleurgesteld. In tegenwoordig: onlangs startte een nieuw Athena-traject in het stikatelier!

www.vandevelde.eu
www.voka.be/oost-vlaanderen



Contacteer Athena voor ondersteuning of uitgebreid advies. Wij selecteren voor uw vraag steeds de juiste expert. Een adviserend gesprek met een specialist kan u op de juiste weg zetten om gerichter en efficiënter uw probleem of vraag aan te pakken.

Voka bezit bovendien een rijk gevulde bib met zelfontwikkelde tools en inspirerende verhalen die u gratis kan downloaden van de website.

Contacteer delphine.parmentier@voka.be, tel 09 266 14 65, en wij komen graag even kennismaken.