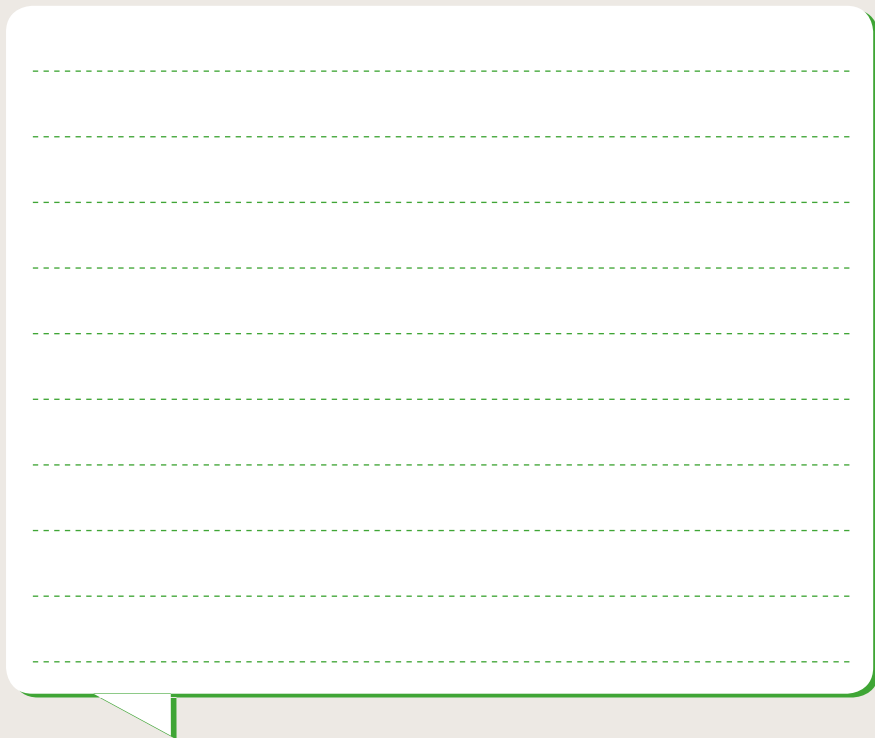


**BESPREEK JE
VAK MAN**





Bespreek je vak man!

Of je nou tractorchauffeur, kraanmachinist of grondwerker bent, ondernemer of werknemer, feit is dat je in een prachtige sector werkt. Natuurlijk wil je dat zo lang mogelijk met plezier en in goede gezondheid kunnen doen. Het is daarbij van essentieel belang dat je als werknemer en werkgever in de sector met elkaar in gesprek blijft. Waarom en hoe je dat kunt doen, vind je allemaal in dit boekje. Dus lees het door en bespreek je vak man!

Waarom een goed gesprek?

Een goed gesprek tussen werknemer en werkgever over thema's als blijven (scholing en ontwikkeling), veiligheid, gezondheid (langer gezond en met plezier blijven werken) en in balans (een goede verhouding tussen werk en privé) is enorm belangrijk. Deze onderwerpen bepalen het plezier in je werk en het succes van het bedrijf. Jullie hebben er dus allebei belang bij. Samen praat je over wat goed gaat en wat beter kan. In dit boekje lees je eerst meer over de thema's, daarna volgen tips voor een goed gesprek.





Voor werknemers

- Eigenlijk zou het wel goed zijn om wat bij te leren, maar het kost zo veel tijd en geld.
- Ik wil wel meer leren, maar de functie waar ik naar toe wil groeien ziet mijn baas misschien niet zitten.
- Ik kan meer en wil meer betekenen voor het bedrijf; hoe maak ik dat kenbaar aan mijn leidinggevende?
- Ik doe werk op basis van mijn vroegere talenten, maar ik ben ook gegroeid. Ze kunnen voor veel meer taken een beroep op me doen, dan nu gebeurt.

"Het is geen schande om langzaam vooruit te komen, wel om helemaal stil te blijven staan."



Voor werkgevers

- Weet ik waarvoor ik mijn medewerkers allemaal kan inzetten?
- Weet ik welke kennis en vaardigheden mijn medewerkers de komende jaren nodig hebben?
- Ik wil best meer aan opleiding doen, maar op het moment dat de cursussen starten is er nog volop werk te doen, en zo komt het er niet van.
- Krijg ik met een opleiding mijn mensen betrokken en gemotiveerd?
- Ik zou willen zien dat medewerkers elkaar ook meer coachen en dat ze kritischer zijn naar elkaar.





Voor werknemers

- Ik probeer wel meer aandacht voor veiligheid te vragen, maar er is pas echt aandacht als er iets (bijna) fout gaat.
- Als ik aandacht vraag voor veiligheidsonderwerpen is er nooit tijd voor of wordt het niet nodig gevonden.
- Ik kan wel zeggen “het is mijn werk niet”, maar als het bij een collega fout loopt, voel ik mij daar ook verantwoordelijk voor. Ik heb het wel zien aankomen.
- Ik heb een idee over hoe het hier veiliger kan. Moet ik toch eens met mijn baas over praten. Zo kunnen ongelukken én extra kosten worden voorkomen.

“Geen pech hebben, is al mazzel genoeg.”



Voor werkgevers

- Er wordt zoveel aandacht gevraagd voor protocollen en procedures, dat medewerkers niet meer gericht zijn op hun eigen verantwoordelijkheid.
- Met elkaar afspraken maken over veilig werken kost extra tijd, maar elk (bijna) ongeval kost nog meer tijd en levert vaak ellende op.
- Wat ik ook roep, soms lijkt het wel of medewerkers hun veiligheid niet belangrijk vinden.
- Er komen niet veel ongevallen voor in onze sector, maar die ongevallen die plaatsvinden waren vaak te voorkomen. We weten het en toch gebeurt het, bijvoorbeeld met mestgassen.





Voor werknemers

- Eigenlijk weet ik wel dat ik ongezond leef, maar ik weet niet echt hoe ik dat kan veranderen.
- Ik neem vaak niet de tijd om oorkappen op te zetten, iets op de grond te leggen, hulp te vragen bij het tillen etc.
- Ik krijg buikpijn als ik iets moet gaan doen wat ik niet eerder gedaan heb.
- Ik word prikkelbaar als ik niet weet wat ik de rest van de week moet doen.

"Stoppen met roken is een makkie, ik heb het al 100x gedaan."



Voor werkgevers


- Moet ik nu tegen mijn medewerker gaan zeggen dat hij niet gezond leeft?
- Ik moet goed voor mijn medewerkers zorgen, maar ik wil/mag me niet met hun privésituatie bemoeien.
- Gezondheid is niet echt een thema bij mijn medewerkers. Pas als ze iets moeten doen waar ze geen zin in hebben, komt de gezondheid op de proppen.
- Eigenlijk zouden mijn mensen meer moeten bewegen, maar daar is geen tijd voor of ze hebben er geen zin in. Wie gaat er nou een rondje om zijn machine lopen tijdens schafttijd?





Voor werknemers

- Ik zou meer vrijheid willen hebben bij het invullen van mijn werkuren. Ik weet wat er gebeuren moet en kan zelf wel invullen wanneer ik wat doe.
- Ik zou wel een dag op de kleine willen passen, maar mijn baas staat daar vast niet achter, denk ik.
- Overwerk hoort erbij en dat is helemaal niet erg. Dat vindt ook mijn vrouw, maar een beetje meer waardering van mijn baas zou wel op zijn plaats zijn.
- Ik kan alleen vrij nemen als het slecht weer is.



“Als je 's morgens met de kippen opstaat, overdag werkt als een paard en 's avonds zo moe bent als een hond dan is de kans groot dat je een ezel bent.”

Voor werkgevers

- Medewerkers hoeven niet altijd zoveel uren te maken. Als het 's avonds laat geworden is, kunnen ze buiten de piek tijden vaak de volgende morgen best wat later beginnen, maar dat willen ze niet.
- De medewerkers willen wel overwerken als dat nodig is, maar de partners staan er niet altijd achter.
- Ik uit mijn waardering echt wel, maar men onthoudt het niet of het komt niet over. Sommigen kunnen slecht tegen complimenten.
- Een aantal medewerkers heeft te veel vrije dagen, maar ze willen ze maar niet opmaken.





Herken je één of meerdere van deze punten? Op de volgende pagina's geven we je tips hoe je het beste een gesprek kunt aangaan. Want een goed gevoel op de werkvloer, voor een goede toekomst van jou als werknemer of werkgever, begint allemaal met een goed gesprek!

***NB:** Natuurlijk zijn er meer onderwerpen om over te praten. Wij gebruiken deze vier omdat we die thema's het belangrijkste vinden om goed en gezond je werk te kunnen blijven doen.*

Goed voorbereid het gesprek in

Maak een afspraak voor een gesprek en zorg dat je genoeg tijd hebt om je voor te bereiden. Eventueel kun je de vragen van te voren uitwisselen. Een goede voorbereiding zorgt voor een betere oplossing van je problemen. Je weet zeker dat je niets vergeet en het bespaart tijd omdat je sneller tot de kern komt. Hier lees je een aantal zaken die je kunt gebruiken.



Voor werknemers

- Denk na: wat gaat goed en niet goed in je functie, en wat kan beter?
- Wat heb je nodig om nu en de komende jaren goed en plezierig je werk te kunnen doen? Denk hierbij bijvoorbeeld aan afwisseling van werk en persoonlijke ontwikkeling.
- Hoe vind je de sfeer op het werk? Kunnen dingen beter en zo ja, hoe? Zie je voor jezelf daar een rol in?
- Wat vind je belangrijk in je werk en in de samenwerking?
- Hoe kan je leidinggevende bijdragen aan jouw werkplezier en je resultaat?
- Wat wil je dat het gesprek oplevert; wanneer ben je tevreden?



Voor werkgevers

- Denk na over het functioneren: wat gaat goed, minder goed, wat kan beter?
- Wat kun je hem bieden om plezierig zijn werk te kunnen doen, nu en in de toekomst? Denk hierbij bijvoorbeeld aan afwisseling van werk en persoonlijke ontwikkeling.
- Kan de sfeer beter in het bedrijf, en zo ja, hoe? Zie je voor jezelf daar een rol in?
- Wat vind je belangrijk in de samenwerking?
- Wat wil je dat het gesprek oplevert; wanneer ben je tevreden?



GEEF EENS EEN COMPLIMENTJE

Voor werkgevers en werknemers

Respect en waardering heeft elk mens nodig. Je doet je werk met plezier, hebt liefde voor je vak, toont inzet en dan wil je ook weleens een complimentje of schouderklopje krijgen. Dat geldt voor werknemers, maar ook voor werkgevers. De werkgever wil het ook zo goed mogelijk voor zijn werknemer doen en zal het enorm waarderen als hij dat ook eens te horen krijgt.

Waar moet je op letten?

Zorg dat je compliment gemeend is en verwacht er niets voor terug. Bij een goed compliment heb je je verdiept in een ander en weet je wat voor hem belangrijk is. Maak er geen routine van. Als je steeds op hetzelfde moment of voor hetzelfde een compliment geeft, is de spontaniteit weg. Geef met je compliment duidelijk aan wat en waarom je iets zo waardeert.

Waarom een compliment geven?

- Met een compliment maak je een ander gelukkig. Hij voelt zich beter en heeft meer plezier in waar hij mee bezig is.
- Een compliment geven is eigenlijk een lesje in positieve aandacht. Je moet immers goed op iemand letten om iemands prestatie te kunnen beoordelen en waarderen. Je leert je werkgever of werknemer dus gewoon beter kennen.
- Met een compliment motiveer je een ander om het goede te blijven doen.



Voor werkgevers en werknemers

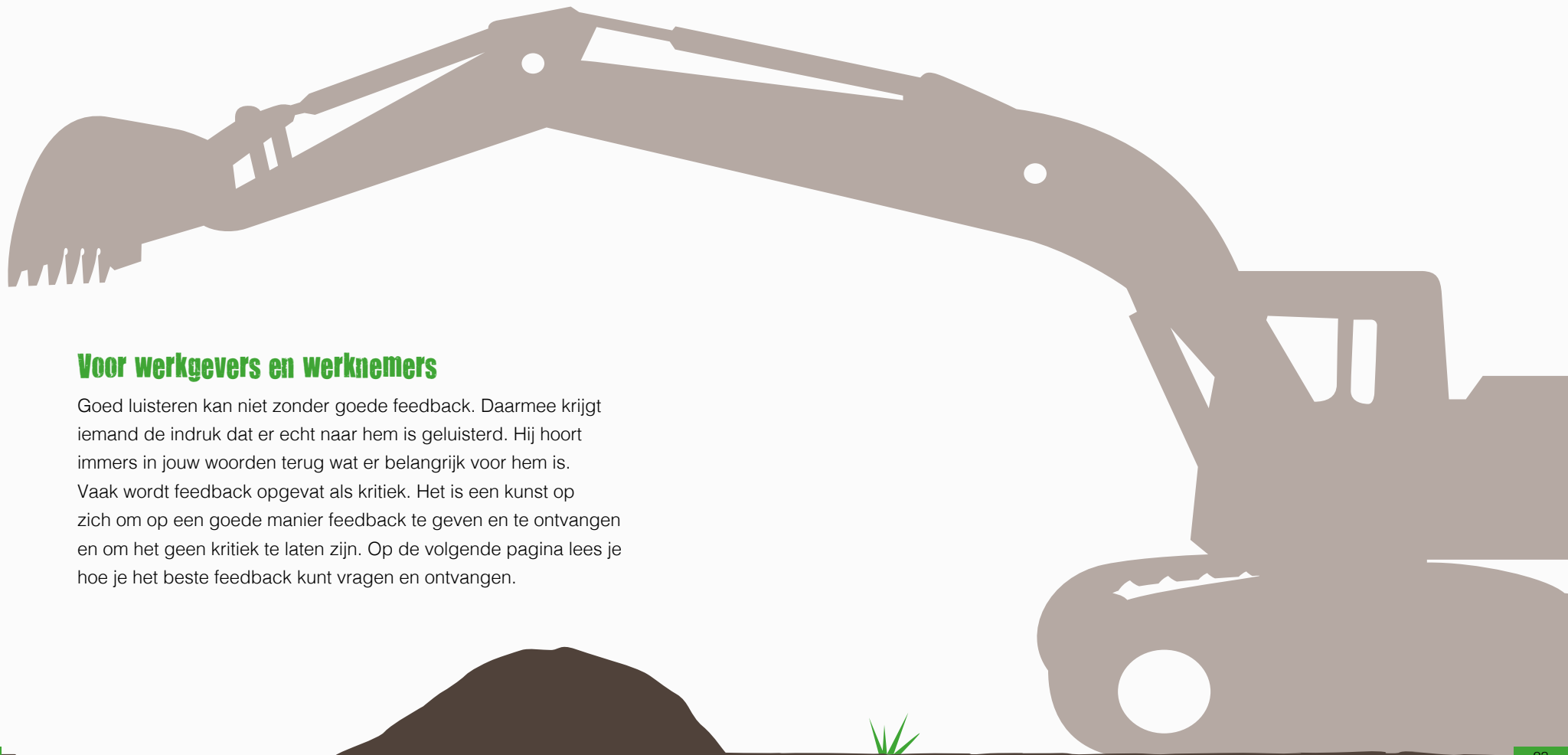
Door te luisteren toon je belangstelling als iemand zijn verhaal vertelt. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar veel mensen hebben er moeite mee. Vaak zien ze een gesprek als een wedstrijd die met de beste argumenten gewonnen moet worden. Een gesprek is echter nooit een wedstrijd maar een kans om meer over iemand anders te weten te komen. Leef je daarom in en wees nieuwsgierig naar wat je gesprekspartner te zeggen heeft. Ga het gesprek 'open' in. Denk niet dat je al weet wat je te horen krijgt en probeer je oordelen en verwachtingen naast je neer te leggen.

"Ik heb in mijn leven meer geleerd door te luisteren, dan door te spreken."



Wat is goed luisteren?

- Geef je gesprekspartner de ruimte. Laat hem uitspreken en jaag hem niet op.
- Blijf contact houden terwijl hij vertelt. Kijk je gesprekspartner rustig aan en laat weten dat je naar hem luistert (knikje met je hoofd of 'ja', 'hum').
- Gun je gesprekspartner zijn stiltes. Mensen hebben soms een denkpauze nodig. Geef op zo'n moment geen goedbedoelde aanwijzingen en probeer niet zijn verhaal in te vullen.
- Blijf rustig en ontspannen zitten. Snelle bewegingen, spelen met een pen of je mobiel, kunnen opgevat worden als desinteresse.
- Let op je uitingen van kritiek, ook non verbaal.



Voor werkgevers en werknemers

Goed luisteren kan niet zonder goede feedback. Daarmee krijgt iemand de indruk dat er echt naar hem is geluisterd. Hij hoort immers in jouw woorden terug wat er belangrijk voor hem is.

Vaak wordt feedback opgevat als kritiek. Het is een kunst op zich om op een goede manier feedback te geven en te ontvangen en om het geen kritiek te laten zijn. Op de volgende pagina lees je hoe je het beste feedback kunt vragen en ontvangen.

Feedback vragen:

- Maak een korte samenvatting van wat de spreker heeft gezegd.
- Vertel hem wat volgens jou de belangrijkste punten van zijn verhaal zijn en ga na of je het goed begrepen hebt.
- Toon belangstelling voor je gesprekspartner en ga in op zijn verhaal.
- Vraag je gesprekspartner om bepaalde punten toe te lichten of er meer over te vertellen als iets niet duidelijk is.

"Harder praten geeft meer geluid, maar niet meer gelijk"

Feedback ontvangen:

- Zie feedback niet als een persoonlijke aanval.
- Ga niet gelijk in de verdediging, maar denk eerst na. Als een opmerking onbelangrijk is, kun je die beter negeren dan een discussie of zelfs ruzie te riskeren. Vind je het wel belangrijk, maak dan op een beleefde manier je standpunt duidelijk.
- Sta in woord en daad open voor feedback, zie het als een kans om te leren.
- Vertel eerlijk wat de feedback persoonlijk met je doet.
- Vertel wat je wel of niet gaat veranderen en leg uit waarom.

Voor werkgevers

Iedereen maakt weleens een fout, of kan tijdelijk niet goed in zijn vel zitten. Begrijpelijk, maar het werk mag er natuurlijk niet onder lijden. Ook in dat geval is een goed gesprek heel heilzaam. Met de volgende technieken kun je onvoldoende functionerende medewerkers beter laten presteren.



Trek tijd voor hem uit

Storende fouten en onprofessioneel gedrag verdwijnen niet als je er geen aandacht aan besteedt. Trek elke week bijvoorbeeld een half uurtje uit om deze medewerker naar een hoger plan te trekken, hoe druk je het ook hebt.

Laat hem tot inzicht komen

Hij moet het besef krijgen waarom het zo belangrijk is om beter te functioneren. Vertel hem daarbij gerust over de strategie van het bedrijf. Waar je naartoe wilt en hoe je dat wilt doen, welke activiteiten daarbij van belang zijn en wat zijn rol daarin is.

Geef hem de ruimte

Vertel je medewerker welke concrete resultaten je van hem verwacht en geef hem de ruimte om dit op zijn eigen manier te doen. Als coach sta je aan de zijlijn en geef je aanwijzingen om hem beter te laten functioneren. Dat betekent dat je ook nadenkt over wat je kunt doen om hem te verbeteren. Met welke vaardigheden of kennis kun je hem helpen? Wat zijn de oorzaken dat de medewerker onvoldoende functioneert?

Vraag resultaten

De medewerker moet goed beseffen dat het ernst is. Maak hem dat duidelijk en eis bepaalde resultaten. Hier kun je evaluatiegesprekken voor plannen waarbij je samen kijkt of er in de afgelopen periode vooruitgang is geboekt. Prik samen een tussentijds meetmoment.

Spreek vertrouwen uit

Maak duidelijk dat je echt om je medewerker geeft en dat je het beste met hem voor hebt, maar ook dat je vindt dat hij het kan. Ofwel, wees zacht op de persoon, maar hard als het om de zaak gaat.



Voor werkgevers en werknemers

- Een gesprek ga je aan om er samen beter van te worden. Daarom is het goed om na afloop even te ordenen en te structureren om vast te stellen of je elkaar goed hebt begrepen.
- Vertel of je een goed gesprek hebt gehad en of je blij bent met de afloop.
- Vertel wat je van het gesprek hebt begrepen en kijk of dit overeenkomt met de interpretatie van je gesprekspartner.
- Zet gemaakte afspraken duidelijk op papier.
- Maak een nieuwe afspraak om eventuele vervolgacties te bespreken.



Mooi Vak Man!

Dit boekje is ontwikkeld voor werknemers en werkgevers in de loonwerksector (cumelasector) om nu en in de toekomst gezond en met plezier te kunnen blijven werken. Daarvoor is een goed gesprek op z'n tijd van essentieel belang. Want je hebt een Mooi Vak Man! Zolang je daar samen maar over blijft praten en zorgt dat je op dezelfde golflengte blijft.

(herdruk oktober 2020)

Mooi Vak Man! is een initiatief van:

