

## Testimonial

Anita de Groot HR manager Driessen speciaal transport en Driessen grondwerken

Ik ben sinds 2014 in dienst bij Driessen Speciaal Transport en Grondwerken als HR functionaris. Driessen had net de gevolgen van de kredietcrisis van 2008 tot 2013 achter de rug, met een reorganisatie als gevolg. Ik zelf had ook een heftige tijd achter de rug met twee faillissementen van bedrijven waar ik voor werkte. Alle twee familiebedrijven net als Driessen. Je kent de mensen persoonlijk en hun privé situatie. Als je dan een bedrijf moet stoppen, raakt je dat enorm. Dus toen ik bij Driessen begon was voor mij de situatie zeer herkenbaar en voelde ik mee met de directie en de medewerkers.

De gevolgen van de reorganisatie was dat het bedrijf, vanwege kosten besparingen, enkele wijzigingen in de bedrijfsvoering had moeten doorvoeren. Veranderingen die vooral bij de oudere chauffeurs onbegrip en grote weerstand opriep. Zij hadden persoonlijk veel last van deze verandering. Het gevolg was een negatieve sfeer en de onderlinge samenwerking verliep ook niet zoals zou moeten. Als directie en team hebben we toen besloten daar iets aan te doen. Maar ja, wat dan? Hoe kunnen we dit het beste aanpakken? Waar moeten we beginnen?

Bij een van de chauffeurs dagen in ons bedrijf heeft Bert Janssen een presentatie gehouden over drijfveren en gedrag. Dat sprak toen erg aan en we hebben Bert uitgenodigd om eens mee te denken over ons probleem. We wilden graag weten wat er speelt bij de chauffeurs en waarom de sfeer verslechterde. Bert heeft daarop twee zaterdagmorgens, op een neutrale plek zonder directie, bijeenkomsten georganiseerd. Tijdens die bijeenkomsten is hij met de chauffeurs aan de slag gegaan om boven te krijgen wat er speelde. Hij had kunnen beginnen met de vraag: Wat speelt er nu? Maar koos voor een verrassende en positieve aanpak met inspirerende werkvormen. Gevoelige en waardevolle verhalen werden met elkaar gedeeld. Een mooie opbouw naar een bruikbaar resultaat. Opvallende anekdote is dat één van de chauffeurs aangaf de tweede dag niet aanwezig te kunnen zijn. Dit i.v.m. zijn vakantie. Wat schetst onze verbazing: Meneer was toch aanwezig en gaf aan dat hij het vervolg van de eerste bijeenkomst zeker niet wilde missen. Uiteindelijk heeft iedereen het als een waardevolle bijeenkomst ervaren.

Als we kijken naar de resultaten was het opvallend te horen hoe de chauffeurs tegen onze directie en team aankeken en niet alleen de negatieve kanten werden belicht. Zeker ook de positieve kanten werden benoemd. Uiteindelijk zien we dat de onderlinge samenwerking sterk is verbeterd doordat de chauffeurs nieuwe inzichten meekregen over gedrag en zelfkennis. Het werd hun duidelijk dat ook zij een verantwoordelijkheid voor het succes van een bedrijf hebben. Verder hebben ze de mens achter de collega beter leren kennen, waardoor de onderlinge samenwerking verbeterd is en we minder conflicten te managen hebben.

Ook de directie heeft de signalen van deze bijeenkomst opgepikt. We zijn als bedrijf transparanter geworden en dat wordt enorm gewaardeerd door de medewerkers. We hebben daarbij methodieken en de filosofie van Bert overgenomen. Kortom we zijn blij dat we voor deze aanpak gekozen hebben en zien zeker de verbeteringen. Vanuit mijn persoonlijke drive om een prettige werksfeer te creëren voor medewerkers, heb ik bij diverse bijeenkomst met collega transport bedrijven Bert en zijn werkwijze aanbevolen. Je gunt toch iedereen een prettige werkomgeving. Ook bij ons bedrijf gaan we dergelijke teambijeenkomsten zeker herhalen.