Als betrokkenheid en engagement het louter werken overstijgen

Werken met plezier is een belangrijke betrachting bij Miko. HR-manager Katelijne Vos heeft het over de klassieke P's van de duurzame bedrijfsvoering, maar ook 'Pleasure' krijgt zijn P.

Miko, bekend van zijn koffie- en kunststofverwerkende activiteit, streeft als familiebedrijf een aantal waarden na in zijn missie. De organisatie — die duurzaam ondernemen hoog in het vaandel draagt — zet vier P's voorop: Profit, People, Planet en Pleasure. Een gekend voorbeeld is dat van de Puro koffie, weet HR-manager Katelijne Vos: "We streven winst na, maar willen een eerlijke prijs voor de lokale boer en tegelijk zorg dragen voor de planeet. Het is echter als onderdeel van de laatste waarde dat HR heel wat initiatieven op het getouw zet om onze medewerkers gemotiveerd te maken."

Plezier als letterwoord

Miko wil zich profileren als een familie waar iedereen met respect behandeld wordt. Het is de vierde P in de missie die via respect naar engagement en betrokkenheid streeft. Het woord PLEZIER staat voor Positivisme, Luisteren, Enthousiasme, Zekerheid, Initiatief, Engagement en Respect. Bij Miko zijn dat geen loze beloftes of holle frasen op posters, zegt Katelijne Vos: "Eén van de slogans bij ons is 'Doe wat je zegt en zeg wat je doet'. We zetten als werkgever acties op, maar het initiatief mag ook komen van onze medewerkers zelf. Daartegenover staat dat we hen zekerheden willen bieden in een steeds veranderende omgeving. Dat vraagt dan weer flexibiliteit van onze medewerkers om met verandering om te gaan. Stilstaan is geen optie. Continu veranderen en verbeteren is een must."

> **"We willen ons profileren als een familie waar iedereen met respect behandeld wordt."**

Wie innovatieve ideeën heeft, kan die kwijt op verbeterborden of via mail. Heel wat ideeën worden getest op hun haalbaarheid. Op het einde van het kalenderjaar schrijft de directie innovatiecheques uit om de beste ideeën te belonen. Katelijne Vos: "We proberen zo medewerkers alert te houden, te belonen en betrokken te maken."

Positivisme

Miko zet sterk in op positivisme, weet Katelijne Vos. Het glas is half vol. Problemen worden uitdagingen, waarvoor men samen op zoek gaat naar oplossingen door te luisteren naar geëngageerde medewerkers: "Recent haalde de kunststoforganisatie een grote klant binnen, wat ertoe leidde dat de organisatie moest worden aangepast. Via een werkgroep — een mix van verschillende functies — gingen we samen op zoek naar een nieuwe werkaanpak. We dienden niets voor te schrijven. We gaven de medewerkers de vrijheid en verantwoordelijkheid om mee te denken en zo kwamen we tot een door iedereen gedragen antwoord. Een luisterbereide omkadering leidt tot betrokken medewerkers."

Woon-werkverkeer

Als werkgever streeft Miko ernaar dat mensen maximaal de auto mijden om naar het werk te komen. Daarvoor kocht

het bedrijf enkele jaren geleden zelf fietsen aan die de werknemers konden terugbetalen op drie jaar. Als ze bovendien met die fiets naar het werk kwamen, werd hen een verhoogde fietsvergoeding uitbetaald. Zo werd de fiets gemakkelijk afbetaald. Daarnaast wordt elk jaar de week van de mobiliteit georganiseerd, met een wagenvrije dag. Katelijne Vos: "We hebben die week gecombineerd met de goede doelen die we als bedrijf sponsoren. Collega's kregen de kans vrijwillig hun fietsvergoeding af te staan aan een goed doel. Wie met de wagen kwam, kon zijn maaltijdcheque afstaan. De organisatie verdubbelde het door de werknemers verzamelde bedrag. Dit soort acties verstevigt de band tussen medewerker en bedrijf."

Personeelsvereniging

Miko beschikt eveneens over een personeelsvereniging. MIA staat voor Miko in Actie. Vanuit HR worden jaarlijks enkele activiteiten georganiseerd waaronder een familiedag. Een bezoek aan een pretpark gaat dan meestal gepaard met een etentje voor het gezin. Collega's leren er elkaar beter kennen. Medewerkers betalen een kleine maandelijkse bijdrage om MIA-lid te zijn en kunnen zelf ook activiteitvoorstellen doen. "Ook hier draagt het bedrijf weer evenveel bij als het teamlid. Jaarlijks hebben we in onze vestigingen in Turnhout, Mechelen en Kuurne een vijftal extra activiteiten. Dat is niet min als je weet dat mensen tegenwoordig een druk sociaal leven hebben. We organiseren trouwens nog een extra teambuilding met de budgetten die men kan verdienen door een gans jaar ongevalvrij te werken. We vragen wel steeds dat de meerderheid van de betrokken ploeg aanwezig is."

Katelijne Vos (HR-manager Miko)

Rol van HR

HR levert bij de vele initiatieven het concept en zorgt voor de middelen. Daarnaast zorgt de afdeling ook voor de communicatie via de tv-schermen die doorheen de fabrieken hangen. Om de tevredenheid van het personeel te bewaken, houdt men om de drie jaar een enquête. Dit belangrijk medium vertelt hoe de medewerkers verschillende topics ervaren. Het levert elke keer tips op waar nog verbeterd kan worden qua communicatie, waardering, werkorganisatie, teamsfeer en jobinhoud. "Door na de enquête de resultaten in de teams te bespreken, komen we telkens tot nieuwe acties die leiden tot een betere samenwerking op alle vlakken."

Engagement

Katelijne Vos besluit: "Werken is één ding, maar we zijn er ons van bewust dat we in een samenleving werken die het goed heeft. We willen ons daarom ook engageren voor diegenen die het minder getroffen hebben. Zo zetten we als organisatie samen met het personeel in op goede doelen. Recent namen we voor de tweede keer deel aan de lokale 'Levensloop'-actie, maar ook andere doelen hebben we de voorbije jaren met het personeel en Miko gesteund door eigen acties op te zetten. Bij dergelijke gelegenheden merk je dat onze medewerkers graag in beweging komen. Het gevoel dat je dan krijgt, overstijgt het louter werken."

"Problemen worden uitdagingen waarvoor we samen op zoek gaan naar oplossingen."

Tekst: Patrick Verhoest I Illustratie: iStockphoto.com | Foto: GF