

Kennis zorgt voor tevreden medewerkers bij Denkvit

Meer werkplezier bij het personeel

Om het kennisniveau van medewerkers verder te verhogen, volgde een deel van de Denkvit-medewerkers onlangs een technologietraining. De training is het startpunt van een traject waarbij kennisontwikkeling en procesverbetering centraal staan.

“De trainingen zorgen tegelijkertijd voor meer werkplezier”, merkt Manager

Operations & QHSE François van Hal.

Goed werkgeverschap is voor Denkvit heel belangrijk. Het opleiden van medewerkers en hen mee laten denken in verbetertrajecten en -processen is daar onderdeel van. Bijna drie jaar geleden kwam François van Hal bij de producent van jongdiervoeders werken als Manager Operations & QHSE. “Ik merkte dat het kennisniveau in de productielijn beter kon. Als je aan een operator vraagt: wat kun je doen om de korrelkwaliteit te verbeteren? Dan wil je dat hij niet alleen zegt: ‘dan zetten we de machine op stand 4.’ Nee, je wilt dat hij ook echt snapt wat er in het proces gebeurt.”

Technologietraining

Om het kennisniveau te verhogen, heeft het Feed Design Lab bij Denkvit een technologietraining georganiseerd. Daar deden ongeveer dertig medewerkers aan mee. François: “We wilden dat er na afloop van de cursus ook echt wat met de nieuwe kennis werd gedaan. Daarom hebben we duo’s gevormd vanuit diverse afdelingen, zoals bijvoorbeeld productie en R&D. Samen mochten ze een verbeteropdracht bedenken. Die opdracht mocht bijvoorbeeld gaan over

kwaliteit, grondstoffengebruik, energiebesparing, veiligheid of capaciteit.”

Werkvloer en kantoor

Dat er duo’s werden gevormd tussen medewerkers in productie en van kantoor, had twee belangrijke redenen. “Ten eerste maakt het de lijnen korter tussen werkvloer en kantoor. Je stapt sneller naar elkaar toe”, zegt François. Ten tweede krijg je andere uitkomsten van de opdracht. Als je aan de procesoperator vraagt hoe ze de pelletkwaliteit kunnen verbeteren, zou hij bijvoorbeeld makkelijk kunnen zeggen: ‘laat die en die grondstof er maar uit, want die perst niet lekker’. Terwijl de nutritionist dan zegt: ‘maar die grondstof is nutritioneel juist heel belangrijk’. Multidisciplinair afstemmen is dus belangrijk om te kunnen verbeteren.”

Merkbare effecten

De training heeft dus meer kennis opgeleverd. Het vervoltraject moet ervoor zorgen dat Denkvit continu blijft verbeteren. Bij de medewerkers is nog een ander effect merkbaar. “Medewerkers hebben echt vaker een glimlach op hun

gezicht”, ziet François. “En wat ook tekenend is: operators komen steeds vaker zelf met ideeën om proeven op te zetten. Ook Ariën de Bok, Food Technoloogist bij Denkvit, merkt de effecten. “Ik werk hier nu drie jaar. De laatste paar maanden heb ik al meer operators bij mij op kantoor gezien dan de hele tweeënhalf jaar ervoor.”

Initiatieven stimuleren

François: “We willen er echt voor zorgen dat mensen de ruimte krijgen en dat we dergelijke initiatieven blijven stimuleren. Er zijn al genoeg ideeën hoe we dat kunnen waarborgen. Want goede randvoorwaarden zijn daarvoor wel essentieel.” Een van die voorwaarden is dat succesvolle resultaten onder collega’s worden gedeeld en gevierd. Maar ook dat het kennisniveau hoog blijft – een volgende training rondom grondstoffen staat alweer gepland – en dat collega’s gemotiveerd blijven om met nieuwe ideeën te komen.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Ideeën van medewerkers worden dus serieus genomen. Die stelling wordt ook vanuit HR onderschreven. “We moeten



Na de technologie training, bedachten medewerkers in duo's een verbeteropdracht. Bijvoorbeeld om de pelletkwaliteit te verbeteren, energie te besparen of de capaciteit te verhogen.

goed luisteren naar wat medewerkers willen. Het secundaire pakket aan arbeidsvoorwaarden is steeds belangrijker", merkt Edmée Verhagen, HR-adviseur bij Denkvit. Leren en ontwikkelen zijn daarom bij Denkvit belangrijke speerpunten.

Dit start al bij de 'onboarding', het proces waarin nieuwe medewerker kennismaken met de organisatie. "We hebben daarvoor echt een programma van een paar weken

opgezet, waarin medewerkers elkaar leren kennen, bij elkaar op de afdelingen komen, maar waarin ook aandacht is voor de leer- en ontwikkelingswensen van de nieuwe medewerker. Wil hij of zij een aantal dagen meelopen met een operator? Dan kan dat. Willen ze eerst de klant beter leren kennen en een paar dagen meelopen op het boerenbedrijf? Dan regelen we dat. Het inwerkprogramma wordt echt op maat gemaakt."

Korte lijnen door Denkatour

In 2013 is Denkvit gestart met een Denkatour. Medewerkers gingen met de bus naar boerenbedrijven, om zo elkaar en de klant te leren kennen. "De klant kon ook meteen aan de collega's vertellen waarom ze klant zijn bij Denkvit. Dat werkt motiverend: je weet waarom je die stap extra doet", vertelt Miriam van Dasselaar, Communicatie- en Marketing Specialist bij Denkvit. Sinds 2013 is er elk jaar een activiteit georganiseerd om de lijntjes tussen medewerkers kort te houden. Zoals Denkadaten, waarbij medewerkers in groepjes bij elkaar langsgaan en de vraag centraal staat: wat kan jij doen om mijn werk leuker te maken? Daarnaast organiseert Denkvit veel activiteiten waar alle medewerkers elkaar ontmoeten: workshops, een barbecue, een hardloewedstrijd, gezinsdag, nieuwjaarsontbijt, etc. "We zijn echt een warm familiebedrijf. Dat spreekt veel mensen aan. Zij blijven vaak echt lang bij Denkvit werken."

Aantrekkelijke werkgever

Het beleid van Denkvit omtrent opleiden en ontwikkelen werpt zijn vruchten af. "Bijvoorbeeld bij Wageningen University & Research is onder studenten bekend dat de lijnen hier kort zijn, dat er veel ruimte is voor eigen ideeën en dat er goede doorgroe- en opleidingsmogelijkheden zijn", somt Edmée op. "Je krijgt hier mooie kansen. Daardoor hebben we een positieve naam bij de jongere doelgroep." Denkvit is ook bekend bij studenten doordat ze sollicitatietrainingen bij Wageningen UR organiseren. "Daardoor kennen ze ons al en is de stap om uiteindelijk bij Denkvit te solliciteren kleiner", merkt Edmée.

Alles bij elkaar zorgt het ervoor dat de arbeidsmarkt voor Denkvit iets minder krap is dan voor andere bedrijven. Al is het ook voor Denkvit alsnog lastig om bijvoorbeeld aan operators te komen. Ariën: "Maar als het verloop niet groot is, heb je ook niet veel nieuwe collega's nodig."