



# **NIEUWE LEIDERS**

Risse Groep

# INHOUD

VOORWOORD	3
• Voor mij is het heel normaal dat je je aanpast naar de omstandigheden en personen - Corry Timmermans	4
• Nu ik de mensen goed ken weet ik hoe ik ze het beste kan benaderen - Frits van Veldhoven	6
• Door schade en schande wordt men wijs - Jos van Hoof	7
• Behandel een ander zoals je zelf behandeld wilt worden - Leo van Os	8
• Zowel leiding als medewerkers op dezelfde golflengte, dat is waar het om draait - Leon Puijnen	10
• Gewoon slim en slank werken! - Jaimy Gielis	12
• Als er iets verkeerd gaat neem ik mijn verantwoordelijkheid - Theo van de Berg	13
• Van advies geven naar coachen - Peter Kessels	14
• Nieuwe leiders durven soms ook 'buiten de lijntjes' te kleuren - Peter Strijbos	16
• Het verschil tussen de doelgroepen is groter geworden - Will Smeets	18
• Mijn doel is bij te dragen aan de groei van een mens - Saida Hassi	20
• Elke dag het maximale eruit halen - Stephan Lukken	22
COLOFON	26



## VOORWOORD

2017: heel Nederland lijkt 'op de schop'. De ene verandering volgt de andere op. Het staat blijkbaar nooit meer stil. Of is het juist nu de tijd om stil te staan? De Participatiewet heeft haar intrede gedaan. Iedereen mag en moet meedoen.

Deze nieuwe tijd vraagt om meebewegen en nieuw leiderschap. Oud, star leiderschap gebaseerd op planning & control, formele hiërarchie etc. werken niet meer.

Dienend leiderschap, coachen en, continu leren zijn de nieuwe begrippen. Maar hoe gaat dat nu in de praktijk?

Ik heb deze vraag voorgelegd aan de groep voorlieden van De Risse Groep in Weert. Mensen die letterlijk dagelijks in het veld staan en bezig zijn om dit Participeren handen en voeten te geven. Zij hebben met persoonlijke columns antwoord gegeven op deze vraag. Het resultaat: een bundel die een heldere en inspirerende kijk biedt in de wereld van werken met unieke mensen.

Ton van Son  
1 oktober 2017

## VOOR MIJ IS HET HEEL NORMAAL DAT JE JE AANPAST NAAR DE OM- STANDIGHEDEN EN PERSONEN

Sinds 2000 werk ik bij de Risse groep in Weert. Vanaf 2002 ben ik werkzaam als voorvrouw. Ik heb altijd in het vrije bedrijf gewerkt en door lichamelijke beperkingen heb ik aangepast werk moeten zoeken. Bij het laatste bedrijf waar ik werkte vond een reorganisatie plaats en er moesten 30 medewerkers ontslagen worden. Door mijn lichamelijke klachten was ik daar ook bij. Ik heb toen het arbeidsbureau ingeschakeld en zij konden niets voor mij betekenen. 'Tsjja, dan moet je maar aangepast werk zoeken' zeiden ze. Ik heb toen de koe bij de horens gevat en heb het initiatief genomen om bij de Risse te solliciteren. In die periode was er een wachtlijst van 9 maanden.

Na die 9 maanden kon ik eindelijk beginnen bij de Risse en ben begonnen in de productie. In het begin had ik zoiets van 'waar ben ik toch terecht gekomen'? Voor een buitenstaander is het toch een heel andere wereld. Maar na een tijdje wilde ik voor altijd met onze mensen omgaan. Na testen en uitproberen zagen ze wel iets in mij voor de functie als voorman. (Destijds was er nog geen functie als voorvrouw!) Het had dan ook wel iets, omdat er bij de voorvrouwen de vrouwelijke problemen wat opener besproken konden worden.

Na opleidingen voor het lagerkader was het dan zover: Yeaaaa geslaagd! En er werd dan ook betaald voor deze functie. Met de medewerkers was ondertussen al een hele vertrouwensband opgebouwd en dat maakte het leiding geven een stuk gemakkelijker. Ik was een van hen en ik ben nog steeds een van hen. Ik zeg vaak: Ik verdien meer door mijn functie maar ben niet meer als jullie. Ik ben ook geen baas maar coach. Ik sta graag voor iedereen klaar, ook al gaat het niet alleen om het werk. Door de band die je hebt opgebouwd krijg ik veel respect. De opdrachten doen we samen en niet jullie alleen. Van een dominante, bazige, slecht voorbeeld gevende, niet ontwikkelende, afwezige voorvrouw heeft de groep geen last gehad. Ik ken dus alleen maar het nieuwe leiderschap. En geluk voor de groep. Stel je voor dat je iedere dag zo moet gaan werken.

Ondertussen in al die jaren heb ik toch bijgedragen aan een afdeling waar rust is gecreëerd en waar het zeer aangenaam is om te werken. Het is een wat rustigere afdeling waar de meeste medewerkers geen staand werk kunnen doen. Ons structureel werk is panty's verpakken. Enne echt, daar is zo een verscheidenheid aan werk in, dat ik en onze groep dat heel goed beheersen. Verder hebben we onze specialisten in moeilijke opdrachten. Enthousiast en heel nauwkeurig gaan ze dan te werk. Heb echt de leukste en de aardigste en de beste medewerkers VIND IK!

Ik vind het heerlijk om met deze diversiteit van medewerkers te werken. Iedere dag is anders en het verveeld nooit. En dan noemen ze dat situationeel leidinggeven. Voor mij is het heel normaal dat je je aanpast naar de omstandigheden en personen.

Maar ook ik heb natuurlijk mijn valkuilen: Ik heb moeite met medewerkers die de kantjes er vanaf lopen. Ik ben zelf niet zo. Ik vind het vooral niet eerlijk voor de medewerkers die zich iedere dag weer bewijzen hoe goed ze kunnen werken.

Waar ik goed in ben? De werkvloer draaiende houden! Contacten met de medewerkers vind ik heel belangrijk en ga dan ook regelmatig meewerken. Je hoort dan veel.

Kortom: ik ben heel tevreden met deze prachtige baan.

Corry Timmermans



## NU IK DE MENSEN GOED KEN WEET IK HOE IK ZE HET BESTE KAN BENADEREN

Ik werk 38 jaar bij de Risse groep in Weert. Afdeling Logistiek, Expeditie. Ik doe de planning van het transport zowel intern (heftrucks) en extern (vrachtwagens). Het is iedere dag een uitdaging om met deze mensen samen te werken. Nu ik de mensen goed ken weet ik hoe ik ze het beste kan benaderen. Bij de een moet ik een strakke en duidelijke opdracht geven en bij de ander kan dat op een simpele manier. Vaak moet ik nog eens navragen of ze me wel begrepen hebben. Goed luisteren is voor mij een pré omdat ik een klein gehoorprobleem heb. Gehoorapparaten zijn geen optie. Daarom moet ik wel eens vaker vragen wat ze bedoelen. Maar daar hebben ze geen problemen mee (gelukkig maar). Ik kan me daarmee goed behelpen.

### **Luisteren**

Door de wisselende stroming van werk op de afdeling moet men hier ook stressbestendig zijn. Maar door de jaren heen leer je dat vanzelf wel. Hoofdzaak is goed luisteren en duidelijk spreken tegen de mensen (feedback geven). Ervoor gaan voor de mensen en het product. Op een simpele en normale manier omgaan met elkaar. Er zijn voor elkaar en elkaar helpen daar waar nodig is.

Dit zijn mijn woorden en daden:

- Niet ik maar wij samen
- Simpel en normaal doen
- Goed voorbeeld geven
- Feedback geven en ontvangen
- Zelfregie laten doen en corrigeren als het niet goed gaat
- Normen en waarden in acht nemen
- Flexibel zijn
- Stressbestendigheid

Frits van Veldhoven

## BEHANDEL EEN ANDER ZOALS JE ZELF BEHANDELD WILT WORDEN

Mijn naam is Leo van Os, ben 62 jaar en werk al meer dan 30 jaar bij de WSW. Sinds september 2014 ben ik gedetacheerd vanuit WOZL naar de Risse groep. Daar werd ik voorman op de afdeling van Jos Hebben. In maart 2015 ben ik overgeplaatst naar de afdeling van Miel Ronken. Deze was ingericht om snoep pizza's te maken, na een tijdje zijn we daar mee gestopt en zijn over gegaan naar zakjes vullen met diverse soorten snoep en een kopkaart erop sealen. Ik vind het fijn om de medewerkers te laten groeien in zichzelf, respect en vertrouwen krijgen waar ze recht op hebben, een goed gevoel geven en dat ze gewaardeerd worden voor hetgeen zij doen.

### **Van adviezen geven naar coachen**

Mijn voorkeur gaat uit naar, het coachen van de mensen, gelijk staan met hen en niet erboven uit willen steken omdat je een leidinggevende functie hebt. Mijn ervaring is dat men de mensen moet uitleggen wat er van hen verwacht wordt en welke werkzaamheden ze moeten uitvoeren, daarbij moet je het werk ook voordoen omdat alleen de uitleg voor sommige mensen niet duidelijk genoeg is. Men moet er niet blindelings vanuit gaan dat iedereen het begrijpt wat jij uitlegt. Soms moet je iets 10 keer



voordoem voordat men het begrijpt, rust en geduld kunnen jou hierin helpen. De mensen moeten niet het gevoel krijgen dat ze dom zijn en zich opgejaagd voelen als ze iets niet begrijpen. Daarbij moet je de schuld soms naar jou toe trekken, door te zeggen, misschien heb ik het je verkeerd uitgelegd, laat ik het eens op een andere manier uit leggen. Geef de mensen rust en de tijd om iets nieuws aan te leren, dat werpt gegarandeerd vruchten af. Ze gaan je vertrouwen en bloeien helemaal op. Ook met de groep mee gaan werken, dat vinden medewerkers over het algemeen prettig, 'de baas werkt mee'.

Goede feedback geven wat ze wel en wat ze niet goed doen, wordt zeer gewaardeerd. Een schouderklopje of een duim omhoog doet wonderen en geeft een goed gevoel bij iedereen.

### **Waar ik moeite mee heb**

Dat zijn mensen die niet willen meewerken, om wat voor redenen dan ook en daardoor de rust en het werk proberen te verstoren. Deze mensen zuigen je helemaal leeg en worden soms ook nog beschermd vanwege hun beperking. Ook de communicatie onderling kan en mag een stuk beter. Als je met z'n allen op een lijn zit, is het voor iedereen helder en duidelijk wat er van hen verwacht wordt en zijn daardoor de misverstanden beperkt.

Mijn dilemma's zijn dan ook:

- Machteloosheid
- Frustraties
- Onbegrip
- Vermoeidheid

### **Wat mij gemakkelijk afgaat**

Is het contact maken met de mensen, iedereen op dezelfde manier behandelen zonder uitzondering, als volwaardige medewerkers. Altijd open en eerlijk zijn en niet bang zijn om een fout toe te geven, een beetje kwetsbaar opstellen, je bent ook maar een mens.

Mijn motto is nog steeds:

'Behandel een ander zoals jezelf behandeld wilt worden'!

Leo van Os



## ZOWEL LEIDING ALS MEDEWERKERS OP DEZELFDE GOLFLENGTE, DAT IS WAAR HET OM DRAAIT

Ik ben voorwerker op de LOOK O LOOK-Crest afdeling van Huub Graus. Ik ben een persoon die eerlijk is tegenover de medewerkers en collega, die zegt waar het op staat en er niet omheen draait. Een gedreven persoon die de medewerkers motiveert om het beste eruit te halen zoals bijvoorbeeld nieuwe dingen leren (sealen, inpakken, moeilijke zakjes vullen) en adviezen geeft hoe het op een andere manier beter kan gaan met hulpmiddelen. Ook iemand die de medewerkers motiveert om met nieuwe ideeën te komen waardoor het voor hun makkelijker is om te werken. Ik ben ook een persoon die een luisterend oor heeft voor problemen van de medewerkers en hun tot zekere hoogte probeert te helpen. Als ik iemand niet verder kan helpen schakel ik mijn werkleider in voor informatie om te kijken of we de medewerker kunnen helpen. Gaat dat niet adviseren we om professionele hulp te vragen bij de desbetreffende specialisten. Het werk boeit mij omdat ik iedere dag wel tegen uitdagingen aanloop zowel bij het werk als bij de medewerkers. Samen proberen we die dan op te lossen.

### **Van Ik naar Wij**

Dat is mijn beeld. Waar het volgens mij om draait is: 'Een goede communicatie met zowel werkleiding als medewerkers' Het gaat erom om duidelijke instructies te krijgen of te geven en daarop feedback te krijgen of te geven. Zowel leiding als medewerkers op een zelfde golflengte. Dit geeft een goede werksfeer waarbij problemen onderling worden opgelost.

### **Waar ik mee worstel**

Ik vind het soms lastig dat er niet altijd een duidelijke communicatie onderling is. Dit kan wel eens frustraties opwekken. Ook heb ik moeite met mensen die niet eerlijk zijn en met de vinger naar anderen wijzen terwijl ze zelf eerst in de spiegel moeten kijken. Ik vind het belangrijk dat normen en waarden worden nageleefd en dat men elkaar met respect samenwerkt. Aan discriminatie heb ik een grote hekel.

**Waar ik wel eens over twijfel**

Mijn woordkeuze is misschien niet altijd tactisch. Ik kan soms wat kort door de bocht naar mensen reageren. Het maakt me soms onzeker of ik de juiste woordkeuze gebruik waardoor mensen ook goed en duidelijk begrijpen wat ik bedoel.

**Wat mij gemakkelijk afgaat**

Orders opstarten op de werkvloer kan ik goed. Ik overzie het werk en kan goed organiseren. Belangrijk hierbij is duidelijk zijn naar de medewerkers. Ik zie in één oogopslag waar zich problemen voor doen.

Leon Puijnen



*Groeien doe je zelf!*

## GEWOON SLIM EN SLANK WERKEN!

Mijn naam is Jaimy en ik ben zo'n 10 jaar werkzaam bij De Risse. Een organisatie die gaat en staat voor het maximale uit mensen halen. Ik werk hier graag aan mee. Ik kan er ook over meepraten want ik heb het zelf meegemaakt! Ik ben in dit bedrijf begonnen met inpakwerkzaamheden. Al gauw wist ik dat ik hetzelfde werk wilde gaan doen als de voorwerkers die mij op de werkvloer ondersteunde. Stap voor stap is me dit gelukt en mag ik mezelf nu zo'n 6 jaar voorwerkster noemen.

### **Slim en slank werken!**

Ik heb gelukkig te maken met het nieuwe leiderschap van tegenwoordig. Ik zeg 'gelukkig' want ik kan en mag zelf veel regelen. Geen wachten op opdrachten, antwoord of goedkeuring van de verschillende tussenschakels. Gewoon slim en slank werken!

Ik begeleid een groepje van +/- 8 tot 10 personen geheel zelfstandig. Ik onderhoud het klantencontact en doe een groot deel van de kwaliteit. Kortom het complete plaatje van a tot z wat mijn werk veelzijdig en interessant maakt én waarin ik zelfstandig kan functioneren. Wat voor mij hierbij belangrijk is dat ik, als het nodig is, altijd terug kan vallen op de desbetreffende collega's.

Dit alles is mogelijk door het nieuwe leiderschap waar vertrouwen en wederzijds respect de basis is. Het gevoel van baas boven baas is verleden tijd. Wij zijn namelijk één groot team.

Jaimy Gielis

## ALS ER IETS VERKEERD GAAT NEEM IK MIJN VERANTWOORDE- LIJKHEID

Ik ben voorman op de afdeling van Roger Pirson. De werkzaamheden variëren en we hebben daardoor gekozen voor verschillende BRC gesloten ruimtes. Dit wil zeggen dat wij ons aan een gedrags- en hygiëncode moeten houden zoals aangepaste kleding, latex handschoenen en een haarnetje.

Ik heb een boeiende baan. Elke dag zijn er nieuwe momenten waarop ik moet reageren of iets moet oplossen. Het is een leuke uitdaging. De groep waar ik mee werk bestaat vooral uit mensen met een verstandelijke beperking. Dit betekent soms wat extra aandacht. Verder is duidelijkheid en structuur van groot belang.

### **Nieuw leiderschap richt zich op ontwikkeling en groei.**

Ontwikkelen van mensen gaat gelijk op met ontwikkelen van mijzelf. Ik ben leergierig wat betreft gebruik van machines, weegschalen, printers en vulmachines. Ik wil me hiermee zo zelfstandig en onafhankelijk mogelijk maken en zorgen dat de processen goed verlopen.

Ik ben iemand die het onderste uit de kan wil halen om mijn doelen te bereiken. Samenwerking is voor mij een belangrijke waarde.

Mijn doelen zijn gericht op mens en werk:

- Medewerkers zo goed mogelijk begeleiden
- Efficiënter werken: minder handelingen, meer output.

Er is de laatste jaren veel veranderd. De samenwerking met Roger ervaar ik als prettig. We zitten op een lijn als het gaat om werk maar ook om het begeleiden van het ziekteverzuim. We zien hierin een daling! Wat beter kan? Er hoeft niet veel te veranderen. De samenwerking verloopt soepel. Als er iets verkeerd gaat neem ik mijn verantwoordelijkheid. Samen zijn we sterk om het op te lossen!

Theo van de Berg

## VAN ADVIES GEVEN NAAR COACHEN

Mijn naam is Peter Kessels, ben 54 jaar en werk sinds 1991 bij de Risse. De eerste 2 jaar als assistent voorman en daarna gegroeid naar voorman. Ik heb op verschillende assemblage afdelingen gewerkt. Nu werk ik al verschillende jaren op een assemblage afdeling waar ik verschillende groepen onder mijn hoede heb.

Ik vind het leuk om geregeld verschillende werkzaamheden met mijn groepen te verrichten. Voor de medewerkers is dit ook leuk. Zij houden van afwisselend werk en daardoor blijft het een uitdaging voor zowel de groepen als ook voor mijzelf. Toen ik startte in 1991 was het vooral zenden en zeggen hoe het moest. Doordat er door de loop van jaren ook medewerkers zijn komen werken die andere handicaps hebben als verstandelijke, met name medewerkers met lichamelijke en psychische beperkingen hebben deze ook meer behoefte aan zelfstandig werken.

Ik ben al vele jaren met coachen bezig, ik vind het heel fijn als medewerkers met eigen ideeën komen. Hierdoor worden medewerkers meer gemotiveerd en betrokken bij het te verrichten werk.

Ik vind het belangrijk dat medewerkers met een verstandelijke beperking zich kunnen ontplooien en dat ik tussen de medewerkers sta. Hierdoor wek ik het vertrouwen van de medewerkers en kan hun dan ondersteunen in andere situaties. Doordat ik ze laat ontplooien blijven ze zich werkzaamheden langer herinneren, zodat als de werkzaamheden na langere tijd terugkomen ze al meteen weten wat er van hun verlangd wordt.

Ik werk samen met een 1ste medewerkster. Wij bespreken samen de werkzaamheden van haar groepje, zij stuurt haar groepje aan en ik kijk over haar schouder mee.

De werkleider en de voormannen hebben geregeld een afdelingsoverleg met de medewerkers. Daarin worden afspraken gemaakt. Herhalen is belangrijk omdat een aantal personen zich daar niet aan houdt.

Luisteren naar medewerkers vind ik erg belangrijk. Dit zowel onder vier ogen als in een groepje.

Als deze personen hun verhaal kwijt kunnen wat voor hun belangrijk is dan kunnen zij daarna weer beter functioneren wat voor ieder ten goede komt.

Peter Kessels



Zet mensen in beweging!

## HET VERSCHIL TUSSEN DE DOEL- GROEPEN IS GROTER GEWORDEN

Nieuw leiderschap heet, dat er ook een ander leiderschap is of is geweest. Deze veranderingen komen voort uit: Nieuw werk, andere werkmethode, Nieuwe mogelijkheden, Nieuwe doelgroepen. Zoals nieuwe medewerkers. Bijvoorbeeld door nieuwe medewerkers van psw, langdurige werklozen, mensen met een migratie achtergrond, etc. Deze doelgroepen hebben allen andere mogelijkheden en of beperkingen.

Het verschil is soms groot van mogelijkheden en beperkingen, zodat je de werkinstructie moet aanpassen en je vorm van leidinggeven ook. Dit gebeurde vroeger ook maar nu zal dat verschillen van mogelijkheden meer te zien zijn en te merken zijn. Dit vraagt verandering van leidinggeven.

### **Mens en leidinggeven**

#### Veranderingen

Werkinstructie en werkmethode zul je moeten aanpassen bij het verschil van medewerkers. Soms zal de werkinstructie anders zijn dan bij andere medewerkers. Bij de een moet je voor een werkmethode kiezen met kleine opdrachten bij de ander weer grotere opdrachten. Bij de een kun je kiezen voor een gemakkelijke uitleg (korte werkinstructie) en bij de ander voor een uitgebreide werkinstructie.

Ook de omgang zal soms anders zijn, bij de een is dit een kinderlijke uitleg (ook meer controle), bij de ander niet. Bij de een kies je voor een sociale omgang, bij de ander heb je het meer over de uitvoering en verwachtingen van hem of haar.

Door de verschillen en de mogelijkheden zal de een de werkinstructie sneller begrijpen dan de ander. Bijvoorbeeld door te weinig kennis van de Nederlandse taal, geen kennis van Nederlandse gewoonten of de werkmethode.

Dit vraagt een andere wijze van leidinggeven. Dit leidinggeven, zul je aan moeten aanpassen op de medewerker en werkmethode. Hiervoor zijn meer kennis, vaardigheden en inzet nodig en soms begrip.

Het verschil tussen de doelgroepen is groter geworden. Hierdoor dus ook interessanter en dit geeft daarom ook meer uitdaging.

Buiten dat het van medewerkers en ons wat vraagt, moet het ook wat vragen van het bedrijf. Zoals mogelijkheden voor aanpassingen en investeringen en zeker niet blind zijn voor suggesties van de medewerkers die er mee moeten werken of leidinggeven.

### **Werk**

Investeringen of aanpassingen voor de medewerkers of nieuwe werkopdrachten moeten er altijd komen als dat nodig is. Nieuwe klanten en daarbij nieuwe werkopdrachten zullen eerst bekeken moeten worden, van hoe en met welke medewerkers, aanpassingen en investeringen kunnen wij deze opdracht maken. Dit is op zich geen verandering ten opzichte van vroeger maar er zijn nu meer mogelijkheden en verschillen van medewerkers.

Je zult het werk altijd met de passende medewerkers en aanpassingen moeten doen. Dus ook met de grotere verschillen tussen de opdrachten en verschillen tussen de medewerkers. De uitleg (werkinstructie) en omgangsvormen moeten aanpassen aan de verschillende medewerkers. Dit maakt het soms wat ingewikkelder maar ook interessanter. Ook moet je soms meer verantwoordelijkheid durven te nemen, daar waar je invloed kunt nemen en waar je wat kunt veranderen. Waar dat niet lukt? Laat je niet frustreren.

Ik heb in dit schrijven de nadruk proberen te gelegd op de verschillen tussen mensen met mogelijkheden en daar bij de werkmethode en werkinstructie. Hierbij hoort dan ook nieuw leiderschap.

Will Smeets





## MIJN DOEL IS BIJ TE DRAGEN AAN DE GROEI VAN EEN MENS

Mijn naam is Saida Hassi. Ik ben 38 jaar oud en werkzaam op de afdeling assemblage/verpakken. Mijn werkleidster is Riny Menten. Zij was en is mijn steun en toeverlaat. Zij heeft me gemaakt wie ik nu ben. Door haar ben ik meer zelfverzekerd geworden. Zij gaf mij het gevoel dat ik mag zijn wie ik ben en ze heeft mij meegenomen in mijn huidige functie.

Ik werk sinds april 2010 bij de Risse Groep en ben in het begin eerst bij het diagnose centrum gestart waar ik tot en met januari 2011 heb gewerkt. In januari 2011 ben ik naar de afdeling assemblage/verpakken gegaan. Mijn persoonlijke trauma heeft ook gezorgd voor mijn doel en mijn kracht: Ik heb altijd in mijn achterhoofd gehouden dat als ik ooit iets in mijn leven wilde, dan is het mensen helpen of iets voor een ander betekenen. Iets van een mens maken is voor mij belangrijk omdat ik zelf in mijn verleden dit heb gemist. Ik had niet de juiste mensen om me heen en mocht niet zijn wie ik werkelijk ben. Nu is dat anders en wil ik deze ervaring meenemen om mensen serieus te nemen en hen een kans te geven om zich te ontwikkelen en te motiveren. Een dankbare en interessante uitdaging!

Ik ben sinds 1 juni 2015 werkzaam als voorvrouw. Ik werk met plezier en neem mijn verantwoordelijkheden. Voor mij zijn respect, begrip en duidelijke afspraken maken de belangrijkste waarden. Mijn doel is bij te dragen aan de groei van een mens. Ik hou niet van het woord 'beperkt', het kan mensen kwetsen. Ik ben zelf een gevoelig persoon maar tegelijkertijd hou ik van aanpakken. Ik ben zeer leergierig, heb een luisterend oor voor mijn medemens maar neem ook actie wanneer het nodig is. Als ik er zelf niet uitkom schakel ik met Riny.

Ik ben een gedreven persoon en hou ervan om mensen te motiveren en mensen nieuwe dingen te leren, hen flexibel inzetbaar te maken en hen verantwoordelijkheden te geven. Zoals ik al eerder aangaf vind ik normen en waarden belangrijk maar ook het maken van duidelijke afspraken. Regels waar iedereen zich aan moet houden. Juist dit is een belangrijke voor-

waarde om zelf te groeien, mensen te laten groeien en hen de juiste ondersteuning en waardering te geven.

Tot slot: ik vind dat we een goed team zijn. Ondanks grote verschillen presteren onze mensen vaak top. Een goede samenwerking tussen werkleiders en voormannen/vrouwen helpt hierbij zeker!

Saida Hassi



*Ondanks grote verschillen presteren onze mensen vaak top!*

## ELKE DAG HET MAXIMALE ERUIT HALEN

Vanaf september 2001 ben ik werkzaam bij Risse in Weert als productiemedewerker. Vanaf juli 2004 ben ik voorman. Ik hou van sporten, lekker eten en geniet van de kleine dingen in het leven.

Het boeit mij om met mensen met een beperking te werken en er toch maar steeds weer elke dag het maximale uit te halen. Dit zonder druk bij de medewerkers neer te leggen. Het is een uitdaging om de kwaliteiten die iedereen heeft zo goed mogelijk te ontwikkelen.

Bij Nieuw leiderschap is het voor mij belangrijk dat je ten eerste duidelijk, concreet en eerlijk bent tegenover je werknemers. Een goede orde en structuur op de afdeling zijn belangrijk. Daarnaast dragen een positieve uitstraling en een luisterend oor bij aan een goed werkproces. Ook vind ik het belangrijk om als de medewerkers goed hebben gewerkt dat wij het kenbaar maken aan hen. Positieve feedback geven, benoemen wat goed is en zo nodig verbetering aanbrengen.

Zelf ben ik vanuit mijn verleden productiegericht. Mijn leerproces ligt dan ook op benadering aan de menselijke kant. Hoe maak ik de medewerker duidelijk wat ik wil overbrengen op een voor hen begrijpelijke manier?

Hierin hoop ik in de toekomst nog beter uit de verf te komen. Ik probeer zoveel mogelijk mijn positieve inbreng vast te houden en niet mee gaan in negativiteit.

Mijn sterkte ligt op alles wat productiegericht is zoals planning, orde scheppen en overzicht houden ook al is het chaos. Mijn tip: Aandacht! Eerst goed lezen en dan de opdracht uitvoeren.

Stephan Lukken



*Passie voor mens en werk!*

## DE WEG NAAR LEIDERSCHAP OP MAAT

Mijn naam is Wim Meulen, ben 52 jaar en werk 33 jaar in de gezondheidszorg met een uitstapje van 2 jaar in een sociale werkvoorziening. Momenteel werk ik als Persoonlijk Begeleider van cliënten met een verstandelijke handicap binnen PSW. Van hieruit ben ik sinds ruim een jaar gedetacheerd naar de Sociale Werkvoorziening bij de Risse Groep te Weert. Daar begeleid ik mensen met een verstandelijke handicap die vanuit PSW hier komen werken. Daarnaast ondersteun ik de werkleider en voormannen van het diagnosecentrum. Ook word ik betrokken bij medewerkers van de Risse die dreigen vast te lopen en voorzie ik werkleiders en voorlieden van advies bij het begeleiden van hun medewerkers met bijzonder gedrag.

Wat mij boeit in mijn functie is dat ik samen met (verstandelijk gehandicapte) medewerkers de ontdekkingsreis maak naar het maximaal haalbare in hun kunnen, hun zelfstandigheid, zonder dat ze hiervoor op hun tenen moeten lopen om prestaties naar vermogen te behalen. Hierbij is het plezier behouden in het werk een belangrijk doel en het werken in een normale arbeidsomgeving een eis.

### **Van adviserend naar coachend**

De leider die met deze doelgroep van de maatschappij werkt moet zich richten op het bieden van leiderschap op maat. Door je zintuigen goed te gebruiken en gedrag van de medewerker op de juiste wijze te interpreteren word je in de gelegenheid gesteld de begeleiding op het individu, subgroep of “grote” groep af te stemmen. Naar mijn mening dient een leider figuurlijk achter de medewerker met een verstandelijke handicap te lopen en hem/haar te volgen. Door een goede waarneming merk je wanneer de medewerker het juiste pad dreigt te verlaten. Je hoeft hem/haar dan alleen maar middels een klein duwtje tegen de rechter of linker schouder naar het rechte pad te sturen om de juiste weg in de wereld van de arbeid te laten ontdekken. Ook wel coaching genoemd.

De nieuwe type leider dient de medewerker als materiaal, het kostbaarste materiaal dat je hebt, te beschouwen om een product te realiseren. Materiaal heeft aandacht en onderhoud nodig

om het goed te laten functioneren. Ik ben ervan overtuigd dat je met de juiste portie aandacht, en de daaruit vloeiende coaching, voor je medewerkers de duurzaamheid waarborgt. Goed onderhouden materiaal blijft werken en gaat niet vaak kapot. M.a.w. een lager ziekteverzuim met als resultaat een hogere productie. De nieuwe type leider dient de kwantiteit niet te meten aan de opdracht van de klant maar aan de inzet naar vermogen door de medewerker. Daarbij blijft de kwaliteit belangrijker dan de kwantiteit.

Waar ik mee worstel in mijn werk is dat ik graag zou zien dat de Risse Groep meer gebruik maakt van mijn vaardigheden/kwaliteiten. Het productiebureau en de werkleiders/voorlieden zijn vaak gericht op getallen/aantallen. Voorbeeld: Om het aantal pallets met product te realiseren heb ik zoveel mensen nodig. Ik ben meer gericht op de medewerkers die het aantal pallets met product moeten realiseren. Ik bekijk alles door een andere bril en denk dat ik een meerwaarde voor de afdelingen kan zijn om, samen met de werkleiders en voorlieden begeleiding op maat aan de bijzondere mensen binnen de Risse Groep te realiseren. Een voorwaarde daarbij moet wel zijn dat werkleiders en voorlieden hier voor open staan. Het gaat er dan tenslotte om dat wij samenwerken in het belang van de medewerkers en de Risse Groep.

Wat mij goed afgaat is het motiveren van productiemedewerkers met een verstandelijke handicap. Daarnaast ben ik van mening dat ik mijn kennis van het werken met deze doelgroep goed over kan brengen. Als laatste vind ik het niet moeilijk om kritisch naar mijzelf en de andere leiders te kijken en een leergierige houding aan te nemen maar ook feedback te geven en ontvangen. Het zoeken naar oplossingen hoeft ook niet moeilijk te zijn. Door goed te kijken en luisteren geeft de hulpvrager zelf het antwoord. Als je maar de juiste vragen stelt.

Wim Meulen

## COLOFON

Uitgave: RONT Management Consultants

Auteurs: Medewerkers Risse Groep

Redactie: Ton van Son

Vormgeving: Heidi Boezewinkel

Oktober 2017



**[www.rontmanagementconsultants.nl](http://www.rontmanagementconsultants.nl)**

Boogschutterstraat 52

7324 BA Apeldoorn

Postbus 4155

7320 AD Apeldoorn

T 055 368 98 00

E [info@rontmc.nl](mailto:info@rontmc.nl)







**RONT** Management  
Consultants