

# 1. Sivafrost

## Diversiteit op de werkvloer is een maatschappelijke én economische must!

Bij Sivafrost draait alles om diepvriesproducten. “Koude is cool!” luidt de slogan op hun onthaalbrochure voor nieuwe medewerkers. Vrachtwagens rijden af en aan en heftrucks laden en lossen. Vaardige chauffeurs laden op een ongelooflijk tempo de paletten uit. Andere medewerkers plaatsen de kartons in invriesrekken. Alles verloopt netjes en gestructureerd. Iedereen weet duidelijk wat zijn taak is. De dienstverlenende activiteiten van Sivafrost hadden aanvankelijk vooral te maken met vlees, nu gaat het ook om groenten en afgewerkte voedingsproducten.

**“We voelen ons betrokken bij de manier waarop het bedrijf draait. Er wordt naar ons geluisterd en er wordt tijd gemaakt voor onze ideeën en suggesties”**

“De belangrijkste factor in het hele proces, daar waar onze kwaliteit mee staat of valt,” zegt Simone Van Asten, gedelegeerd bestuurder, “dat zijn onze medewerkers.” Momenteel werken er 23 mensen in vast dienstverband. Deze ploeg wordt continu aangevuld met ongeveer 10 interimarissen. Interimarbeid is het meest gebruikte wervingskanaal in dit bedrijf. Een perfecte manier om te zien of mensen passen binnen het bedrijf en de job aankunnen. Mensen beginnen met de meest eenvoudige manuele taken en leren omgaan met de verschillende materialen, binnen verschillende ploegen. Simone: “Sommigen haken al na een paar uur af. Maar mensen die echt willen werken én een aantal basiscompetenties hebben, die komen via interim in vast dienstverband en promoveren zelfs tot heftruckchauffeur. Soms werven we ook vrouwelijke interims aan, vooral voor de lichtere taken in de verpakkingsafdeling.”

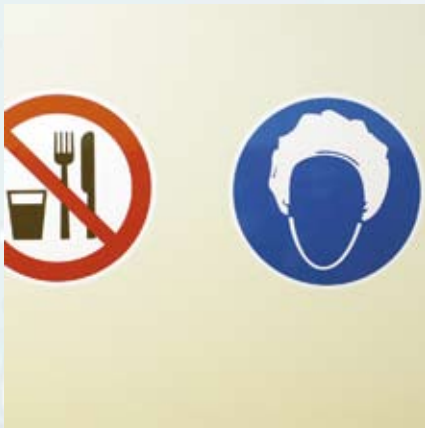
Het personeelsbestand kan je gerust “divers” noemen. Twee van de vaste medewerkers zijn van allochtone afkomst, bij de interimarissen zijn er altijd allochtone werknemers en ook jongeren uit het deeltijds onderwijs krijgen kansen. “Diversiteit? Voor mij betekent dat vooral dat je de mensen op de werkplek leert omgaan met de veranderingen in de maatschappij”, zo vertelt Simone nog. “Het aanbod aan goede werkkrachten is enorm verminderd en ook de mentaliteit van werknemers is veranderd. Soms zijn oudere werknemers nog het meest bereid om hard te werken, maar jammer genoeg kunnen ze dat fysiek vaak niet meer aan. Door de aard van het werk moeten we mensen hebben die fysiek onze jobs aan kunnen, vooral jongeren dus. Maar we vinden weinigen bereid om dit soort werk te doen. Vroeger vonden we zonder problemen kandidaten, nu zijn we blij als we er af en toe eens eentje ontdekken. Het tijdperk waarin de Belgische economie kon draaien op het aanbod van jonge, blanke mannen is voorbij. Diversiteit heeft niet alleen een economische meerwaarde, streven naar meer diversiteit in je bedrijf is gewoon een maatschappelijke én economische must.”



**Fouad Arroun:** “Weet u, dit is een familiebedrijf”, vertelt Fouad Arroun die reeds 7 jaar bij Sivafrost aan de slag is, “en dat merk je aan de manier waarop de directie omgaat met het personeel. We voelen ons betrokken bij de manier waarop het bedrijf draait. Er wordt naar ons geluisterd en er wordt tijd gemaakt voor onze ideeën en suggesties. Zo hebben we samen een oplossing gezocht voor de steeds langere wachttijden voor het laden van de producten in de vrachtwagens van onze klanten. We hebben een nieuwe ruimte gecreëerd waarin we de goederen meer vooraf klaar kunnen zetten en zo gaat het laden veel vlotter.”

Fouad begon als interimkracht en kon dankzij interne opleiding opklimmen tot heftruckchauffeur. “Er wordt veel belang gehecht aan opleiding”, zegt Fouad, “en dat vind ik goed, want ik leer graag nieuwe dingen bij. Het bedrijf heeft er ook voor gezorgd dat ik zelf ook opleiding kan geven, waardoor de inwerking van nieuwe mensen vlotter verloopt. Zeven jaar geleden was dat anders. We zien dat het nu goed gaat met bedrijf en daar zijn we trots op, want dat is ook te danken aan het feit dat wij ons werk goed doen.”

**“Diversiteit? Voor mij betekent dat vooral dat je de mensen op de werkplek leert omgaan met de veranderingen in de maatschappij”**



Maar omgaan met diversiteit loopt niet altijd van een leien dakje. Soms zijn er wrijvingen, conflicten, misverstanden. De aanpak van Sivafrost is open en duidelijk: alle betrokkenen zo snel mogelijk aan tafel en praten, tot alles duidelijk is én opgelost. Niet wachten tot de zaak escaleert, maar snel ingrijpen. Door deze gesprekken weten de medewerkers ondertussen dat de belangrijkste waarde bij Sivafrost 'respect' is. "Respect voor elkaar, de producten en het werkmateriaal. Als je niet op een respectvolle manier omgaat met de producten waarmee je werkt, is het vlug afgelopen. En om respectvol om te gaan met de producten, moet je eerst en vooral op een goede manier kunnen samenwerken met je collega's. Zo'n houding straalt af op de kwaliteit van je diensten aan de klant."

"Het diversiteitsplan heeft veel mogelijk gemaakt", vertelt Simone. "Zoals nog meer werken rond communicatie. Bij de ploegenwissel bijvoorbeeld. Zorgvuldig communiceren zodat je elkaar niet verkeerd begrijpt. De werknemers betrekken bij zoveel mogelijk dingen die een effect hebben op hun job. En via een goede communicatie kun je de samenwerking tussen mensen verbeteren en verhoog je automatisch het niveau binnen een ploeg. De ploegen komen bijvoorbeeld regelmatig een uurtje bij elkaar. Samen zoeken ze naar oplossingen om knelpunten aan te pakken. Ze leren van elkaar, het respect voor elkaar groeit en nieuwelingen worden gemakkelijker geïntegreerd."



**“Om respectvol om te gaan met de producten, moet je eerst en vooral op een goede manier kunnen samenwerken met je collega’s. Zo’n houding straalt af op de kwaliteit van je diensten aan de klant”**



*Simone Van Asten*

Via het diversiteitsplan en bijkomende financiële ondersteuning via de IPV-adviescheques werd ook samengewerkt met een consultant. De consultant werkte ondermeer fiches uit voor de verschillende werkposten, ondersteunde de hervorming van louter taakgerichte functieprofielen naar competentieprofielen en begeleidde het invoeren van persoonlijke opleidingsplannen voor medewerkers. “In de werkpostfiches is de informatie zo duidelijk dat het zelfs voor een directeur mogelijk moet zijn om de machine te bedienen”, grapt Simone. “We hebben via het diversiteitsplan ook een onthaalboekje voor nieuwe medewerkers en een checklist om de vorderingen van elke nieuwe medewerker nauwgezet op te volgen”. De checklist is uitgewerkt in de vorm van gedragsindicatoren. Die gedragsindicatoren vertellen op welke manier de medewerkers in de praktijk moeten omgaan met de waarden van Sivafrost. Per medewerker wordt bijgehouden in welke mate de gedragsindicatoren te observeren zijn. Nuttig om feedback te geven en te krijgen. Het invullen van de checklist met gedragsindicatoren kost de productieverantwoordelijken weinig tijd en moeite. Dat is een belangrijke reden waarom het instrument ook effectief gebruikt wordt.

Een nieuwe stap in het diversiteitplan is het werken met peterschap. Ze zijn er nog niet helemaal uit hoe ze het precies gaan doen. Wellicht blijft Simone zelf het onthaal doen van nieuwe medewerkers en wordt de begeleiding nadien overgedragen aan een expert-instructeur. Die peter krijgt tijd om te investeren in de opleiding van zijn pupil. “Je voelt aan dat mensen zich op die manier mee verantwoordelijk voelen voor de prestaties van een nieuwe medewerker. Ze geven automatisch meer feedback, ook aan mij”, vertelt Simone.

Sivafrost investeert ook algemeen in het welzijn en de tevredenheid van de medewerkers. Simone: “Twee jaar geleden heb ik een brief geschreven aan alle medewerkers en gevraagd naar goede en slechte punten van het bedrijf. Op die manier kreeg ik veel input voor verbeterpunten. En die input is nog steeds het kader waarbinnen we verder werken. Dat gaat over veel zaken, zoals de infrastructuur, maar ook het gratis spuitje tegen de griep. We stellen elk jaar een concreet actieplan op en zo gaan we stelselmatig vooruit.”

