Greenco investeert in taalcursussen voor Poolse én Nederlandse medewerkers

‘Elkaars taal spreken, draagt bij aan succes bedrijf’



‘Goed werkgeverschap’ staat hoog in het vaandel bij snackgroenteproducent Greenco. Het bedrijf hecht daarom veel waarde aan een goede communicatie tussen Poolse en Nederlandse werknemers. Sinds 2016 verzorgt Language Switch cursussen Nederlands voor voornamelijk Poolse werknemers, maar krijgen Nederlandse leidinggevenden ook Poolse les. “Het effect reikt verder dan alleen een paar woordjes. De binding met het bedrijf wordt sterker, er is meer interactie tussen medewerkers en de productkwaliteit wordt naar een hoger plan getild.” Tekst: Ank van Lier, Fotografie: Glenn Mostert

OVER GREENCO

Greenco is opgericht door de twee ontdekkers van de snoeptomaat (Jos van Mil en Ab van Marrewijk) en staat bekend als dé pionier en specialist op gebied van teelt, verpakking en marketing van snackgroenten. Jaarlijks verpakt het bedrijf 35 miljoen snacktomaatjes. Greenco streeft naar een zo hoog mogelijke kwaliteit en een zo lekker mogelijke smaak van haar mini-groenten. MVO ziet Greenco als integraal onderdeel van deze ambitie.
De tomaten worden in eigen beheer geteeld op een oppervlak van 35 hectare en in de markt gezet onder de merknaam Tommies. Voor de productie van snackpaprika’s en snackkomkommers werkt Greenco samen met andere telers. Greenco heeft verschillende locaties, in onder meer Middenmeer, Honselersdijk, Someren en Helenaveen.
In 2017 won Greenco de Tomato Inspiration Award voor haar innovatievermogen en marketingkracht. Robert Ketelarij is de CEO van Greenco.

Greenco staat voor kwaliteit, in alle opzichten. Niet voor niets loopt het bedrijf voorop in maatschappelijk verantwoord ondernemen. “Ons MVO-beleid kent vier pijlers: duurzame productie, het bevorderen van de gezondheid, maatschappelijke betrokkenheid én goed werkgeverschap”, vertelt Simone Rademakers, Manager HR bij Greenco. “De afgelopen jaren hebben we dit MVO-beleid verder vormgegeven en ‘uitgerold’ over onze bedrijfslocaties. Dat hebben we gedaan door hier een apart project van te maken, met een projectgroep waarin afgevaardigden uit diverse geledingen van het bedrijf zitten. Zij brengen de MVO-gedachte over op de medewerkers. Hierdoor is dit echt onderdeel geworden van onze cultuur.”

Ruimte voor ontwikkeling

‘Goed werkgeverschap’ houdt onder meer in dat Greenco haar mensen zoveel mogelijk ontwikkelingsmogelijkheden biedt. “Op de diverse Greenco-locaties werken, afhankelijk van het seizoen, 300 tot 800 mensen”, vertelt HR-adviseur Lisanne Pouwels. “Ruim vijftig procent van deze werknemers komt uit het buitenland, voornamelijk uit Polen. Veel van hen werken in de productie, maar inmiddels zitten er ook al buitenlandse werknemers op key-functies. We willen de capaciteiten van onze medewerkers zoveel mogelijk benutten. Wij bieden alle medewerkers de mogelijkheid om één keer per jaar een ontwikkelingsgesprek te voeren met hun leidinggevende, waarin ze kunnen aangeven wat hun ambities zijn. Daar komen we zoveel mogelijk aan tegemoet.”

Nederlands als voorwaarde

Buitenlandse werknemers die willen doorgroeien binnen het bedrijf, moeten verplicht Nederlands leren. “Dit stellen wij als voorwaarde voor een vast contract”, zegt Rademakers. “Wanneer je hogerop wilt komen en bijvoorbeeld een leidinggevende functie wilt bekleden, moet je immers kunnen communiceren met de andere medewerkers.”
Om deze reden biedt Greenco haar buitenlandse werknemers sinds enkele jaren cursussen Nederlands aan. Aanvankelijk via een uitzendbureau, maar in 2016 nam Greenco Agata Wolters in de arm. Zij is eigenaresse van Language Switch, een bedrijf gespecialiseerd in het bieden van resultaat- en praktijkgerichte (taal)cursussen en andere intensieve trainingen op de werkvloer. Deze zijn zowel bedoeld voor buitenlandse werknemers als voor Nederlandse teamleiders en werkgevers.
In eerste instantie werden de cursussen gegeven op de Greenco-locatie in Honselersdijk, in 2017 en 2018 volgden de locaties in Someren, He-



Agata Wolters, Language Switch

NIEUWE TRAININGEN

Language Switch introduceert dit najaar nieuwe trainingen en boeiende workshops voor teamleiders (zowel in het Pools als in het Nederlands). Deze trainingen, waarbij gebruik wordt gemaakt van bewezen trainingsmethoden, zijn gericht op ondersteuning van de leidinggevenden bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Er is onder meer aandacht voor effectief communiceren en het instrueren van hun collega's. De trainingen dragen bij aan stabielere bedrijfsprocessen, kostenreductie én een verbetering van uw resultaat. Meer weten? Mail naar info@languageswitch.nl

lenaveen en Middenmeer. "Wat ons aanspreekt in de aanpak van Agata is dat haar cursussen aansluiten bij de dagelijkse werkpraktijk. Aan 'vakantie-Nederlands' hebben wij als bedrijf niets", geeft Pouwels aan. De medewerkers krijgen via hun leidinggevende de vraag voorgelegd of ze Nederlands willen leren. "Het besluit moet wel vanuit henzelf komen, we willen hen niet dwingen", benadrukt Rademakers. "Het is namelijk belangrijk dat de cursisten gemotiveerd zijn. Voor henzelf, maar ook omdat Greenco de cursus betaalt en deelnemers de helft van de cursus onder werktijd mogen volgen. De andere helft is vrije tijd en vergt dus een investering van de werknemers. De vraag om mee te doen aan de cursus dwingt mensen ook om na te denken over hun toekomst: willen ze hogerop komen en zich definitief in Nederland vestigen of niet?"

Cruciaal voor eigenwaarde

Inmiddels volgden bijna honderd buitenlandse Greenco-medewerkers en teamleiders een cursus Nederlands via Language Switch. "Deelnemers starten altijd met een basiscursus, en stromen daarna eventueel door naar een vervolgcursus", licht Agata Wolters toe. "We hebben een blended leertraject ontworpen; een combinatie van zogeheten contactonderwijs en online leren. Door het leren los te koppelen van tijd en ruimte, maken we het traject flexibeler en toegankelijker. Een cursus op locatie duurt drie tot vier maanden en telt 2,5 lesuren per week. Bovendien volgen de deelnemers de online lessen. Ook na afloop van de bijeenkomsten kunnen de cursisten nog verder leren: zij hebben namelijk twaalf maanden lang toegang tot de online cursus. Om de cursusresultaten verder te verbeteren, zet Language Switch daarnaast nog een educatieve app in, met een persoonlijk herhalingsschema." Wolters benadrukt dat het leren van de Nederlandse taal van grote betekenis is voor de cursisten. "Het is cruciaal voor hun eigenwaarde. Het feit dat Poolse of Roemeense werknemers de taal niet spreken wanneer ze naar Nederland komen, maakt hen onzeker. Ook voelen ze zich niet prettig, doordat ze zich niet kunnen uiten. Wanneer ze na enkele lessen een gesprekje kunnen voeren met een collega of met een ouder op het schoolplein, zie je hen opbloeien. Door de taal te leren, verbetert hun kwaliteit van leven en wordt integreren in de Nederlandse samenleving eenvoudiger."

Cursussen Pools

Greenco startte in 2016 ook met basiscursussen Pools voor Nederlandse leidinggevenden en personen op sleutelposities. Dit is bijzonder in tuinbouwland. "In feite zochten we hiermee toenadering tot onze Poolse werknemers", vertelt Pouwels. "En dat wordt enorm gewaardeerd; mensen vinden het geweldig dat het bedrijf deze moeite voor hen doet. In de cursus is daarnaast aandacht voor de Poolse cultuur en gebruiken, waardoor er meer wederzijds begrip ontstaat. Voor een Nederlandse werknemer is het bijvoorbeeld heel normaal om op een feestje een biertje te drinken met zijn baas. Voor Poolse mensen ligt dat heel anders, omdat er in Polen meestal een 'afstand' is tussen de baas en de medewerker."

Meer binding

De impact van de cursussen is groot, zo benadrukken de geïnterviewden. Niet alleen voor de individuele werknemers, maar ook voor Greenco als bedrijf. "Je ziet dat er iets wezenlijks verandert in de bedrijfscultuur", zegt Rademakers. "Er komt meer interactie tussen de Nederlandse en Poolse mensen en er ontstaat een groepsgevoel. In de kantine zitten niet meer per definitie twee aparte groepen. En Poolse medewerkers krijgen meer binding met het bedrijf; ze voelen zich gehoord en gewaardeerd, waardoor het commitment groeit."
Dat laatste bleek heel duidelijk na de hagelstorm in 2016, waardoor de Greenco-locaties in Someren langere tijd uit productie waren. Veel medewerkers met tijdelijke contracten werden noodgedwongen naar huis gestuurd. "Toen we na een jaar weer volledig gingen draaien, kwam bijna zeventig procent van de werknemers terug. Heel bijzonder en een flinke opsteker voor ons als bedrijf!"



Simone Rademakers en Lisanne Pouwels

Tot in de haarvaten

Maar het leren van elkaars taal heeft ook een positieve invloed op de bedrijfsprocessen en de kwaliteit van het eindproduct, benadrukken de HR-medewerkers. Pouwels: "Er is bijvoorbeeld meer rust in het bedrijf. Poolse medewerkers kunnen nu namelijk zelf hun vragen aan ons stellen. En wanneer je niet dezelfde taal spreekt, is het ook lastig uitleggen hoe ver iemand de plant moet laten zakken. Door te investeren in communicatie, worden minder fouten gemaakt in de kas."

Lisanne Pouwels voegt toe dat de Poolse mensen die de Nederlandse taal spreken ook extra ogen vormen in de kas. Zien zij iets opvallends, dan kunnen ze dit immers laten weten aan hun leidinggevende. "Op deze manier dragen de taalcursussen bij aan een kwaliteitsverbetering van het eindproduct. Maar we mogen ook het veiligheidsaspect niet vergeten: een ongeluk zit in een klein hoekje, vooral wanneer je de taal niet spreekt. Ook op dit vlak hebben we winst geboekt."

Al met al durven Rademakers en Pouwels te stellen dat de taalcursussen bijdragen aan het succes van Greenco. "Het leren van de taal werkt door tot in de haarvaten van het bedrijf en helpt ons om verder te groeien en te verbeteren. Daarom willen we de cursussen de komende jaren verder uitrollen binnen Greenco. Het succes van een onderneming is van veel meer zaken afhankelijk dan alleen een optimale teeltstrategie; ook een goede communicatie is cruciaal." ■