

## Tips voor de ondernemers

### Zelfstandigheid

- Maak een 'klussenlijst' en vraag wat ieder wil oppakken.
- Koester de uitspraak van Pippi Langkous: 'Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het wel kan'. *Geef vertrouwen aan de medewerkers en laat ze experimenteren.*
- Geef medewerkers de ruimte om mee te denken m.b.t. de keuze van een nieuw assortiment.
- Stel eens de vraag: 'Hoe zou jij dit oplossen als ik er vandaag niet zou zijn?'.
- Informeer eens naar interesse gebieden en hobby's van medewerkers. *Op welke wijze kunnen zij deze kennis en ervaring inzetten in het werk?*

### Leerruimte

- Daag medewerkers uit om ook kennis op te doen van andere afdelingen. *Manage wel de verwachtingen ten aanzien van doorgroeien ontwikkeling.*
- Zet het 'meeloopprogramma' voor externe bezoekers ook in voor je medewerkers
- Vraag een medewerker wat hij/zij uitdagend vindt in het werk. *Geef ze ruimte om iets nieuws te proberen. En het mag ook mislukken!*
- Maak medewerker verantwoordelijk voor zijn/haar vaardighedenmatrix. *En bespreek regelmatig wat de volgende stap is in hun vaardighedenmatrix.*
- Maak ook een opleidingsschema na de inwerkperiode.

### Maatwerkafspraken

- Maak afspraken met een medewerker die echt slecht is in vroeg opstaan: hij/zij hoeft niet structureel vroege dienst te starten maar als hij/zij een keer wel vroeg is ingedeeld, belooft de medewerker er alles aan te doen op tijd te zijn.
- Bekijk samen met een medewerker die (tijdelijk) mantelzorg verricht, hoe de werktijden zo kunnen worden aangepast dat hij/zij dit goed kan doen, waarbij de medewerker tijdens de werkuren volledig gericht is op de werkzaamheden.

### Het goede gesprek

- Breng tijdens de (jaar)gesprekken ook ambities en inzet van talenten ter sprake.
- Geef ook aandacht aan mensen die goed in hul vel zitten en goed functioneren.
- Maak een ideeënbox voor medewerkers (*net als een ideeënbox voor de klant*).
- Laat de werknemers zelf hun kerstpakket samenstellen en maken. *Zo is het een pakket samengesteld door het personeel*

### Betrokkenheid

- Vraag aan de medewerker wie zijn/haar grote held is in het werk. *Laat de medewerker een dag meelopen met deze held.*
- Laat medewerkers met elkaar meelopen op de afdeling. *Op deze wijze creëer je begrip voor elkaar.*
- Doe minimaal 1 keer per jaar iets spannends. *Bijvoorbeeld door een uitdagend project op te pakken.*



- Organiseer een competitie voor het beste idee van de winkel. *Wie heeft het beste idee om ...? Betrek de medewerkers ook in de uitvoering van het beste idee.*
- Organiseer voor ieder team tweewekelijks een stand-up waarin alle cijfers en resultaten worden besproken.
- Deel cijfers van alle afdelingen met iedereen. Op deze wijze krijgt men zicht op het resultaat van de totale winkel.
- Benut (meer) het (digitale) informatiebord in de personeelsruimte. *Een goede plek om productinformatie, ontwikkelingen, stand van zaken, personele mededelingen te delen.*
- Vraag medewerkers maandelijks te delen waar ze trots op zijn, bijvoorbeeld een ervaring met een klant. *Deel dit met elkaar d.m.v. (digitale) bord, nieuwsbrief of ander communicatiemiddel.*
- Deel vraagstukken en knelpunten met medewerkers en vraag ze om met oplossingen te komen.
- Stuur een welkomstmil een week voor de eerste werkdag van de medewerker.
- Vier grote en kleine successen met elkaar. *Bijvoorbeeld een vaste aanstelling, compliment van een klant, gehaald omzet etc.*
- Vergroot je zichtbaarheid door regelmatig even mee te werken op de vloer. *Laat je verrassen door de boeiende gesprekken die dit kan opleveren.*
- Sponsor de lokale sportverenigingen. *Zo ontstaat er draagvlak en komen de jongens en de meisjes bij deze ondernemer werken.*

## Mooie voorbeelden

- Ondernemer sponsort de lokale sportverenigingen. *Zo ontstaat er draagvlak en komen de jongens en de meisjes bij deze ondernemer werken.*
- Medewerker heeft een seizoenskaart bij Ajax. Wanneer Ajax speelt, weet iedereen dat hij eerder weggaat om op tijd bij de Johan Cruyff Arena te zijn. Andere dagen loopt hij een tandje harder omdat hij blij is dat deze flexibiliteit er is!
- Medewerker wil een uur middagpauze om haar hond uit te laten. Nu haalt ze die van een andere medewerker ook op, zodat het een win is voor haar en haar collega. En de ondernemer heeft 2 extra gemotiveerde medewerkers die aan het einde van de dag de kantjes er niet aflopen.
- Een medewerker kwam met het idee om een carnavalsembleem te ontwerpen en verkopen in de winkel. Een carnavalsembleem met de naam en kleuren van de carnavalsvereniging en van de supermarkt. Resultaat: klanten blij, ondernemer weer meer op de kaart in het dorp en de medewerker trots en blij dat haar idee is uitgewerkt en iedereen met een embleem rondloopt van haar.
- Ondernemer organiseert tijdens een 'ruilmiddag' een extra activiteit waardoor de kinderen een leuke middag hebben.
- Ondernemer merkte al een tijd dat een werknemer niet goed in zijn vel zat. Uiteindelijk gevraagd of er iets aan de hand was en toen kwam het hoge woord eruit: werknemer bleek flinke stapel ongeopende rekeningen te hebben en flink in de schulden te zitten. Ondernemer kwam direct in actie en ging met de werknemer mee naar zijn huis om de stapel op te halen en bij zijn accountant te brengen. De medewerker werkt nog steeds in het bedrijf en is enorm gegroeid! Niet alleen zijn productiviteit maar ook zijn betrokkenheid in het bedrijf is enorm gestegen.
- Elke week presenteert een werknemer een product uit de winkel. Een werknemer koos dan een specifieke kaas of ander product uit de winkel en moest hier een presentatie over geven. Het product



werd dan door iedereen ook geproefd en de verteller presenteerde de informatie over het product. Hierdoor werd de kennis vergroot en verspreid over het hele personeel.

- De medewerkers worden betrokken bij de koers van de winkel. Als mooi voorbeeld gaf de ondernemer dat hij voor de verbouwing aan zijn medewerkers had gevraagd wat zij ook graag wilden en of ze ideeën hadden. Hier zijn er ook een paar van uitgevoerd in de vernieuwde winkel zoals bijvoorbeeld een extra zitje voor het personeel.
- Deze ondernemer heeft dus met elke fulltime medewerkers de afspraak dat als diegene een kwartaal lang niet ziek wordt, ze €50 cash ontvangen. Hij boekt dit wel netjes in hoor. Maar het blijkt echt een motivator te zijn voor zijn personeel om niet zomaar even ziek te melden.