

De Pooter

Pijp- las- en constructiebedrijf

Wim de Pooter is directeur van De Pooter BV; een pijp-, las- en constructiebedrijf te Axel. Het heeft 45 werknemers en ca. 8 leidinggevenden. Na een gesprek over de mogelijkheden en de situatie besloot De Pooter om met de leidinggevenden deel te nemen aan een verbetertraject van Smeiling. Het doel is om te komen tot een bedrijfscultuur met een verbeterde interne communicatie. Sabina Meiling organiseerde in 2004 een eerste workshop over het voeren van functioneringsgesprekken. Ze zette hierbij onder andere een acteur in voor de uitvoering van een rollenspel. Niet elke deelnemer is hier enthousiast over. Ook Wim de Pooter zelf was voor aanvang ietwat 'sceptisch', maar ziet nu wel degelijk resultaat. Zijn cynisme is omgeslagen in een uitgesproken positieve verwachting. In een later deeltraject zat Sabina Meiling aan bij de interne vergaderingen. Die waren vaak weinig effectief. Smeiling onderzocht de denkstijlen van de deelnemers aan de hand van enkele testen. Dit onderzoek leverde een toegenomen zelfbewustzijn op. "Dat begint nu zijn werk te doen", aldus De Pooter. "De leidinggevenden zijn zich bewuster van de manier waarop ze communiceren. Ze maken daarin nu keuzes. En de vergaderingen zijn aanzienlijk effectiever geworden". Op dit moment ontwikkelt Smeiling voor De Pooter een derde traject dat ingaat op doelgericht delegeren."

Sinke Komejan

Makelaardij en hypotheek

Anthony Sinke is directeur van Sinke Komejan Makelaardij en Hypotheken. Het bedrijf heeft 5 vestigingen in Zeeland. Sinke is zelf een geschoolde trainer, maar hij vroeg Sabina Meiling om teams te 'vormen' binnen zijn bedrijf, omdat hij zelf te dicht bij zijn werknemers staat om dat effectief te kunnen doen. "Ik ken Sabina. Ze kan moeilijke materie op een simpele en doeltreffende manier uitleggen. Bovendien wist ik dat ze sales ervaring heeft en dat kwam goed van pas". Binnen zijn bedrijf was behoefte aan meer begrip voor het 'waarom' van samenwerking. Dan is het belangrijk dat de medewerkers helder voor ogen krijgen wat hun eigen rol is en binnen welke kaders ze opereren in groter verband. Sabina Meiling activeerde en begeleidde het proces van die bewustwording door deelnemers een spiegel voor te houden en ze aan te spreken op hun rol binnen het team. Smeiling zette evaluaties en rollenspelen in. Maar bovenal heeft zij de deelnemers uitgedaagd om hun grenzen te verkennen en eens in andere kaders te gaan denken. "Onze medewerkers durven nu tegen elkaar te zeggen wat ze echt denken en voelen. Dat is niet zo vanzelfsprekend in een werksituatie.", aldus Sinke. "De open onderlinge communicatie en het verhoogde bewustzijn van elkaars (on)mogelijkheden, leidt ertoe dat de teams ook echt als teams functioneren."

AC Oosterschelde

Maatwerk dagbesteding zorg

Rien Schier is teamleider bij AC Oosterschelde te Goes. AC Oosterschelde is een zorginstelling die maatwerk levert in de dagbesteding van volwassenen met een handicap. De organisatie telt zo'n 20 medewerkers. In 2002 en 2003 gaf Sabina Meiling vorm aan de gewenste interne cultuuromslag van een gedoogcultuur naar een cultuur waarin medewerkers onderlinge afspraken maken en elkaar daarop aanspreken. Te vaak werden situaties met de Mantel der Liefde bedekt. Het verandertraject ging in op de formulering van individuele kernkwaliteiten, het stellen van doelen, het geven van feedback en het verbeteren van de (non)verbale communicatie. Smeiling voerde gesprekken, zette rollenspelen in (met acteurs) en vormde intervisiegroepjes voor specifieke problemen. "De medewerkers van AC Oosterschelde zijn zich nu veel bewuster van hun gemeenschappelijke doelstellingen en ze werken nu aanzienlijk ondernemender en klantgerichter", aldus Rien Schier. "De organisatie is nu competenter: het team stuurt en corrigeert zichzelf." Rien Schier is zeer te spreken over het werk van Sabina Meiling. "Ze dwingt met haar persoonlijkheid een zeker ontzag af bij de deelnemers. Ze heeft bovendien veel kennis van haar vak. Sabina komt soms heel dicht bij de mensen, maar ze is zich daar altijd bewust van en gaat daar heel goed mee om. Zo wordt die eigenschap nooit bedreigend en werkt hij productief."

INTERVIEWS