Een wandeling langsheen de BOSS-dreef

Op stap met Heidi Van Herweghe - HR directeur BOSS Paints en tevens HR Ambassadeur 2016

Als een grote barcode krijgen we onmiddellijk het ganse kleurenpalet van deze verffabrikant gevelbreed te zien: de dikte van elke kleurlijn bepaald door het aantal medewerkers wiens favoriete kleur het is. Dichterbij zie je zelfs de naam van de individuele werknemer vermeld.

TEKST: **OLIVIER VAN DEN BROECKE – RAPH VERBRUGGEN,** SBS SKILL BUILDERS

Waardegedreven DNA

Het is onmiddellijk duidelijk dat bij BOSS Paints, dat zowel de schildervakman als de particuliere eindklant bedient – wie van ons stapte niet reeds een Colora-verfwinkel binnen? – de mens centraal staat. Het DNA van dit derde-generatiefamiliebedrijf is uiterst waardegedreven, kenmerkt zich door een open en toegankelijke cultuur, met een lage drempel tussen medewerker en management.
Heidi vertelt ons dat de BOSS-waarden zich vertalen in vijf heel specifieke elementen: klant, kwaliteit, mens, milieu en rendement.

Het mag duidelijk zijn dat het HR-beleid vooral inzoomt op het element 'mens': BOSS Paints wil een warme gemeenschap zijn waar betrokken medewerkers gestimuleerd worden om het beste van zichzelf naar boven te brengen. "Zorg dragen voor onze mensen staat centraal", stelt Heidi Van Herweghe, "maar tegelijk willen we hen stretchen en uitdagen, als medewerker, maar tevens als persoon."

Het HR-beleid, waar Heidi en haar team zich elke dag voor inzetten, heeft zes grote pijlers.

Welzijn en een aangename werkomgeving

"Bewust kiezen we bij BOSS Paints voor veel interne communicatie over onze waarden en onze 'why' en zoeken we op deze manier actief de verbinding met mekaar.

Ons vitaliteitsprogramma (gezond en actief) zet in op gezonde voeding en actieve sportbeoefening, met verse, gezonde maaltijden in onze eigen bedrijfskeuken, opleidingen waarin zelfzorg centraal staat of met ons 'BOSS to the TOP'-programma, waarbij we samen de Galibier oprijden."

Medewerkers worden aangemoedigd tot een optimale werk-privébalans; glijdende uren met doelbewust erg korte stamtijden, het aanbieden van kinderopvang tijdens de vakantieperiodes op het bedrijf zelf, een Community Building ruimte ... We ervaren het aan den lijve, terwijl de songs ons tijdens een repetitie voor de muziekquiz die avond in de oren schallen.

Doorleefde BOSS-waarden en -cultuur

"We gebruiken onze waarden als kompas bij het nemen en kaderen van beslissingen. Elk jaar 'bunkeren' we twee dagen met de directie (lees : gaan we op afzondering) waarbij we stilstaan bij strategie en speerpuntprojecten. In een vervolgfase doen we dezelfde bunkeroefening op teamniveau, waarbij we per team de geformuleerde doelstellingen verder concretiseren.

Waarden zijn meer dan woorden, we willen met veel initiatieven onze waarden in ons dagelijks gedrag zichtbaar trachten te maken, onder meer door het aanbieden van Oxfam-producten, het in dienst nemen van vluchtelingen ..."

Gekend zijn als aantrekkelijke werkgever

"We meten op regelmatige basis onze medewerkerstevredenheid. De resultaten geven vaak aanleiding tot nieuwe ontwikkelingen of initiatieven. Alhoewel we haast geen verloop van medewerkers kennen, is dit zeker geen doel 'an sich'. Het is onze ambitie om alle BOSS-medewerkers gemotiveerd en inzetbaar te houden gedurende hun hele (levens) loopbaan.

Het BOSS-loonbeleid is dan ook opgebouwd rond vier componenten: twee financiële, namelijk het brutoloon en extralegale voordelen, alsook twee niet-financiële elementen, namelijk opleiding/ontwikkeling en werk-privébalans.

"We maken onze waarden in ons dagelijks gedrag zichtbaar, door het aanbieden van Oxfam-producten, het in dienst nemen van vluchtelingen ..."

Bio Heidi Van Herweghe

- Sociologe met HR-loopbaan bij Vandemoortele groep, Alpro en BOSS Paints
- Passie voor goede gesprekken, groepsdynamica en tango

SKILL BUILDERS

"Onze ambitie is om alle medewerkers gemotiveerd en inzetbaar te houden gedurende hun hele (levens) loopbaan"

Ons loonbeleid wordt heel transparant gevoerd, waarbij alle medewerkers ook een deeltje van de winst krijgen. We incentiveren juiste keuzes en zetten continu verder in op professionele en persoonlijke groei."

Motiverende feedback en communicatie

"Het is belangrijk dat onze medewerkers zich kunnen identificeren met het doel en de visie van BOSS.
De relatie met hun leidinggevende is daarbij essentieel. We vormen, faciliteren en ondersteunen de ledinggevenden voortdurend in het geven van kwalitatieve persoonlijke aandacht, alsook voldoende feedback."

Ontwikkelen van een sterke leercultuur

"We promoten bij BOSS Paints tal van formele en informele leertrajecten en -vormen binnen ons ruim opleidingsaanbod." Heidi Van Herweghe citeert uit een langere reeks:

Het Everest-project: een online-leerplatform waarbij elke medewerker - volledig op maat - aan de slag kan met een mix van leervormen en terugkoppelbare, meetbare resultaten;
Entrepreneurial learning: de medewerker kan - binnen een context van HR-systemen en -structuren - zelf leerinitiatief nemen;
Het Vlinder-project: medewerkers kunnen een bepaald percentage van hun tijd inzetten in een andere activiteit in het bedrijf. Dit stimuleert én de rendabiliteit én de mobiliteit van de individuele medewerker.

Zelfleiderschap

"Medewerkers worden bij BOSS Paints aangemoedigd om zelf initiatief en verantwoordelijkheid te nemen. We gaan uit van de filosofie dat iedereen leiding geeft, in de eerste plaats aan zichzelf.

Werknemers moeten (mogen) niet altijd afwachtend naar boven kijken. Wij moedigen hen aan om zelf zaken bespreekbaar te maken of de mensen boven zich zelf aan te spreken. We werken hierbij met het systeem van 'Upward'-feedback' waarbij elke leidinggevende – ook de CEO – feedback krijgt van zijn medewerkers. Ons directiecomité wordt op deze manier al ruim drie jaar gecoacht op hun leiderschap en groepsdynamiek."

En voor we het beseffen, belanden we weer waar we binnengekomen zijn: in de BOSS-dreef langsheen het hoofdgebouw, waar enkele zorgvuldig aangeplante bomen de BOSS-leiderschapsvisie en -waarden symboliseren. Door verhoogd zelfleiderschap van iedere BOSS-medewerker komen de BOSS-bomen tot bloei. En het bedrijf tot groei. Moed als de humus van het duurzame succes van BOSS Paints. Toeval bestaat niet ...

Vraag van Bart Berings, HR Directeur Crop's, aan Heidi Van Herweghe

De factor 'mens' staat hoog in jullie waardenkompas. Hoe vertaalt zich dat naar de wat oudere werknemer bij Boss Paints , die de psychologische pensioenleeftijd van 58 naar 67 zag opschuiven ?
"Uit onze focusgroepen met vijftigers heb ik vooral geleerd dat we elk van hen best individueel benaderen, in plaats van een 'one size fits all'-oplossing naar voor te schuiven.
In loopbaangesprekken gaan we met hen in dialoog om samen na te denken over wat ze nog graag willen realiseren en hoe ze vitaal en met goesting aan het werk willen/kunnen zijn. De ene wil zich nog smijten voor een nieuwe jobuitdaging, de andere heeft baat bij aangepaste werktijden, of een opleiding, of een (kleine) aanpassing van de jobinhoud ... "