



GROEI ONTSTAAT ALS JE JEZELF MAG ZIJN – EN DAT OOK EEN ANDER GUNT

Hij werkt in kleinere teams, met duidelijke opdrachten, met mensen die hij goed kent en die weten wat ze doen. Dat maakt veel mogelijk. In de stem van werkbegeleider Hans Meynen klinkt waardering – voor Lidwina, voor zijn werk, voor zijn collega's, en voor de ruimte om te zoeken naar wat werkt. Groei, zegt hij, ontstaat daar waar mensen zichzelf mogen zijn én de kans krijgen verantwoordelijkheid op te nemen.

Two teams, twee opdrachten

Hans organiseert en begeleidt twee teams. Eentje staat in voor de productie en monitoring van slimme ratten vallen. Het andere team is verantwoordelijk voor het jaarlijks onderhoud en de controle van brandkranen in de gemeenten Mol en Retie. Beide opdrachten vragen om technische nauwkeurigheid én menselijke afstemming. In de praktijk betekent dat: planningen maken, werk verdelen, heldere instructies geven en op een waarderende manier opvolgen.

AUTEUR: GRIET BOUWEN, ZINSPELING
VERTELLER: HANS MEYNEN
FOTOGRAFIE: DUIZEND WOORDEN

Van Colruyt naar Lidwina

Voor Hans vijf jaar geleden bij Lidwina aan boord kwam, werkte hij bijna achttien jaar bij Colruyt. Hij was er onder meer werkvereenvoudiger. Die ervaring vormt nog steeds de bril waarmee hij naar werk kijkt: hoe kan het slimmer, veiliger, eenvoudiger? Hoe kan je processen zo organiseren dat mensen tot hun recht komen en het werk kwaliteitsvolle resultaten oplevert? 'Bij Colruyt leerde ik: pak vast waar je invloed op hebt, begin daar. Die houding neem ik mee in alles wat ik doe.'

Hans voelt zich niet vanzelfsprekend thuis in het profiel van een werkbegeleider. 'Ik ben een buitenbeentje,' zegt hij daar zelf over. 'Ik heb geen sociale opleiding gehad. Maar ik geloof wel dat het waardevol is dat ik dingen anders benader.' En dat geloof vertaalt zich in de aanpak. Structuur, duidelijkheid, verantwoordelijkheid – het zijn bouwstenen die zijn medewerkers helpen groeien. Zijn aanpak mag dan anders zijn, het werkt in zijn projecten. 'Ik ben gewoon Hans,' zegt hij. 'En dat voelen mensen ook, denk ik.'

Eigentijdse vakmensen

'Ik werk graag aan iets dat van ons is,' vertelt hij. De rattenvalproductie is zo'n project. Collega's Davy, Petra en Jordy hebben de boel mee op de rails gezet. Hans: 'Ze weten heel goed: dit is hun deel van het werk, hun verantwoordelijkheid.' Op hun werkplek hangt een duidelijke structuur. Zijn medewerkers kennen het proces door en door. Samen bouwen ze aan iets van waarde voor de samenleving en voor Strygoo, de Kempense uitvinder van de gifvrije rattenval.

"GROEI IS GEEN INDIVIDUEEL VERHAAL, DAT WORDT HIER WEL DUIDELIJK. HET DOET IETS MET MENSEN ALS ZE MERKEN DAT ZE VERSCHIL MAKEN."

Als er bezoek komt naar de productie, laten ze de uitleg over de rattenval graag over aan Hans of aan één van zijn medewerkers, die het verhaal intussen even goed kunnen vertellen. 'Het doet iets met mensen als ze merken dat ze verschil maken,' zegt hij. 'Je ziet hoe ze hun plek vinden, hoe ze initiatief nemen. Groei is geen individueel verhaal, dat wordt hier wel duidelijk.' Zijn collega's hebben geleerd te vertrouwen op zichzelf – en op wat ze bijdragen.

Vertrouwen geven en samen bouwen

Dat vertrouwen moet je als begeleider ook zelf geven, vindt Hans. Hij betreft zijn collega's, vraagt hen mee na te denken over wat beter kan. 'Zo hebben we samen een meubel gebouwd, waar alle materiaal insteekt. Die structuur werkt. Niemand moet iets zoeken en dat geeft rust.'

'Ik wil dat het veilig, logisch en professioneel is', vult Hans aan. 'Maar ook: er wordt bij ons goed gelachen. En er is ruimte om iets anders uit te proberen als dat beter kan werken.'

Cultuurverandering van onderuit

Die drang tot verbeteren van werkprocessen en resultaten zit in de aard van 't beestje. Hans ziet waar een kleine tweak een wenselijke verandering kan in gang zetten. Die verandering probeert hij mee in gang te zetten, haalbaar, klein en concreet. 'Ik geloof niet zo in verandering van bovenaf,' zegt hij. 'Cultuur verandert niet omdat iemand zegt dat het moet. Ze verandert doordat mensen andere keuzes beginnen maken, vanuit wat zij belangrijk vinden. Vanuit waar zij invloed hebben.'



"IK WIL MENSEN NIET AFHANKELIJK MAKEN VAN MIJN LEIDERSCHAP. IK WIL HEN DE KANS GEVEN OM ZELF HUN PLEK TE VINDEN, VERANTWOORDELIJKHEID OP TE NEMEN, TROTS TE ZIJN OP WAT ZE DOEN."

Zo probeert hij in het overleg met collega-werkbegeleiders het verschil te maken. Samen kijken ze hoe het proces van het onderhoud van de brandkranen volgend jaar beter georganiseerd kan worden, hoe de verhouding tussen controles en herstellingen in evenwicht geraakt, wat er nodig is aan materiaal en afspraken. 'Ik wil dat onze vergaderingen echt over iets gaan. Geen tijdverlies, maar gedeeld eigenaarschap.'

Eigenaarschap gunnen

Dat eigenaarschap gunnen – dat is misschien wel de rode draad in zijn werk. 'Ik wil mensen niet afhankelijk maken van mijn leiderschap,' zegt hij. 'Ik wil hen de kans geven om zelf hun plek te vinden, verantwoordelijkheid op te nemen, trots te zijn op wat ze doen.' Het is een houding die hij ook zichzelf gunt. 'Ik weet wat ik kan en niet kan. Ik heb natuurlijk ook mijn beperkingen en noden. En ik weet waar ik op mijn plek ben. Niet elk werk past bij mij. Maar hier, in dit team, met deze opdracht, zit ik goed. Hier kan ik bijdragen. En groeien. Werken op mijn maat!'

In gesprek met Hans Meynen

Hans Meynen werkt als werkbegeleider bij Lidwina en is verantwoordelijk voor twee teams. Hij heeft een achtergrond als werkvereenvoudiger bij Colruyt en kijkt vanuit die ervaring naar processen, efficiëntie en veiligheid. Tegelijk hecht hij veel belang aan menselijke groei en teamdynamiek. In Lidwina bouwt hij mee aan opdrachten voor onder meer Pidpa en Strygoo, waar hij kleine teams begeleidt in technisch uitdagend en maatschappelijk zinvol werk. Hij is opgeleid in de wetenschappen en combineert een analytische blik met een sterk gevoel voor samenwerking, structuur en zorgzaamheid.

