

Achtergrond | 1 augustus 2022 | Hans Veltmeijer

Deel via: [social icons]

Gerelateerde aanbieders

# Greetje de Haan, Head of People & Culture Pieter Pot: 'De organisatie en onze medewerkers delen dezelfde passie en missie'

Pieter Pot, een startup van twee jonge ondernemers in 2019 en nu een bedrijf van 140 werknemers die zich bezig houden met het vullen en leveren van herbruikbare potten met boodschappen aan consumenten in Nederland en België. Hoe houd je die dynamiek als HR bij? Head of People & Culture, Greetje de Haan: 'Het gaat om vertrouwen en wederzijdse verwachtingen. Dat is de employee experience en die moet je goed blijven meten.'

Ook Pieter Pot zoekt nieuwe medewerkers, zoals een HR-directeur. Die moet zich vooral bezig houden met 'de basis', licht Greetje de Haan toe. "HR is het stukje hygiëne. De stoelen, een dak boven je hoofd, etcetera. Dat moet oké zijn. Het echte spel begint daar omheen. Dan ga je praten waarom iemand hier eigenlijk komt werken. Het is een psychologisch contract dat je dan met elkaar afspreekt. Dat is belangrijker dan het arbeidscontract. Het gaat om vertrouwen en wederzijdse verwachtingen. Dat is de employee experience en die moet je goed blijven meten."



**'Het is een psychologisch contract dat je dan met elkaar afspreekt. Dat is belangrijker dan het arbeidscontract'**

Iedereen glimlachend naar huis na het werk en dezelfde mensen glimlachend weer terugzien de volgende dag. Dat is haar doel bij Pieter Pot. „Dus dat mensen hier ook echt willen werken. Natuurlijk zijn ze altijd vrij om te gaan waar ze willen. Maar als je het als bedrijf goed aanpak blijven ze lang bij je en kun je ze inspirerende dingen laten doen. Daarbij hoort ook dat ze leveren wat ze moeten leveren. Als ze dat voor elkaar krijgen zijn ze zo trots dat dat ook inspirerend is. We hebben als organisatie goed nagedacht over waarom we bestaan. Die passie en missie delen we met onze medewerkers.“ Die missie is concreet en simpel: 'Make waste-free fast moving consumer goods available for all.' "Wij willen gewoon minder plastic verpakkingen op de wereld. We zijn echt met triets heel nuttigs bezig."

## Continue feedback

De Haan onderscheidt twee types medewerkers bij Pieter Pot. De wereldverbeteraars die al vegan of vegetarisch zijn, geen auto rijden en tweedehands kleding kopen. Zij voelen zich vanuit hun idealisme al helemaal thuis bij een bedrijf in verpakkingsvrije boodschappen. Dan zijn er specialisten die ervoor kiezen hun vakkenis aan te wenden voor een bedrijf dat iets goeds doet voor de wereld. Zij kunnen net zo goed elders aan de bak, misschien voor meer salaris, maar geloven in het verhaal van Pieter Pot. Greetje de Haan schaarst zichzelf onder de tweede categorie.

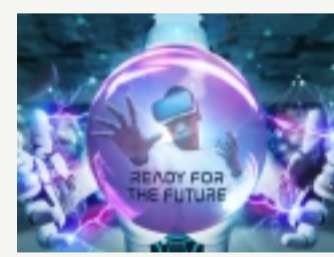
"We zitten sterk op die missie, die hebben we in de hele HR-strategie doorgevoerd. Zo kunnen we er ook mensen op aanspreken, mensen behouden en competitief zijn. Soms kunnen we minder betalen voor talent dan bedrijven zonder duidelijke missie. Aan de andere kant, als het vlammetje op een laag pitje komt, moet je gaan filteren."

## 'Op een informele en formele manier meten we hoe mensen erin zitten'

Die vinger goed aan de pols houden, doet ze met haar HR-staf met behulp van continue feedback. Waardoor een cultuur ontstaat van communicatie over het functioneren van het bedrijf en de drijfveren van de medewerkers. "Op een informele en formele manier meten we hoe mensen erin zitten. We steken de thermometer in een team. Hoe gaat het, waar heb je hulp nodig? Dat kan digitaal en soms schieten we iemand aan in de gang, we stellen vragen via formulieren en we hebben een paal waarop mensen hun gemoedstoestand kunnen aanklikken met smileys, in verschillende talen."

### TIP HR DAY 2022

De uitdagingen van HR zijn nog nooit zo divers en complex geweest als in de afgelopen periode. Krapte op de arbeidsmarkt, hybride werken, technologische en innovatieve uitdagingen en nieuwe medewerkers uit de generatie Y en Z. Dit betekent een nieuwe manier van werken en vooruit kijken. Aan de HR-professional de veelomvattende taak om aantrekkelijk te blijven voor alle generaties. Wat betekent dat voor de toekomst van de HR-professional? Als HR-professional ben jij de initiator en inspirator om de organisatie een goede, aantrekkelijke, inclusieve en toekomstbestendige werkgever te laten zijn. Ontmoet en laat je inspireren door experts en de top van HR tijdens HR Day 2022



## Cultuur van transparantie

Op vrijdagmiddag is de bekende bedrijfsborrel. En op de maandag daarop krijgen de medewerkers al een vragenformulier over wat ze goed en niet goed vonden aan die borrel. Dat is ook het wekelijkse moment dat vanuit de leiding wordt verteld hoe het gaat met het bedrijf, en medewerkers gelijktijdig gestimuleerd worden. "Er wordt ongeveer 80 procent verteld en 20 procent van de tijd wordt gebruikt voor vragen stellen. Dat werkt goed. Er heerst een cultuur van transparantie: je mag alles weten en je mag alles vragen." De employee experience wordt zo kritisch gevolgd. De volgende stap is om daar een 'people strategy' van te maken. "Dat doen we op basis van de analyse van de employee journey en steeds te bepalen waar het grootste probleem, en daarmee de prioriteit ligt. Dat was tot recent recruitment. Dus komt dat eerder aan bod dan bijvoorbeeld learning en development. De HR-strategie sluit daarmee naadloos aan op de business strategie."

## 'Op basis van de analyse van de employee journey bepalen we waar de prioriteit ligt. De HR-strategie sluit daarmee naadloos aan op de business strategie'

Op dat punt heeft Greetje de Haan het vaak mis zien gaan elders. „Dan stuit HR op onbegrip bij de top en wordt een kostenpost. Andersom snapt HR de business niet. Wij hebben het anders gedaan. We weten wat er speelt in de business en passen daar de HR-strategie op aan. Dat is heel dynamisch want het vergt regelmatig toetsen, met de eigenaren en de verschillende businessdisciplines."

## Transitie naar gestructureerd proces

Jouri Schoemaker en Martijn Bijmolt, twee bevlogen oud-studenten van de TU Delft startten in 2019 met Pieter Pot. Een zorgvuldig voorbereid begin met wat bescheiden crowdfunding. De echte groei begon vanaf de zomer van 2021, nadat er serieus geld beschikbaar kwam. Grote investeerders zagen het zitten en brachten negen miljoen euro bij elkaar. In november 2021 kwam Greetje de Haan en kreeg een uitdagende klus. Er was een pot met geld, de ambities waren torenhoog en nu groeien maar. Hoe groei je rap van vijftig naar honderd werknemers? "We gingen kijken welk type medewerker paste bij deze fase en hebben razendsnel vacatures op de website gezet. Daarbij werkten we heel goed samen met de afdelingsmanagers om te weten wat ze precies aan personeel nodig hadden." Dat was nog de fase van 'gewoon doen'. Geleidelijk brak de periode aan van lessons learned, meer data en een proces bouwen. Met een scorecard, rolverdeling, optimalisering en vragenlijsten. "Het was de transitie van de basis naar een gestructureerd proces."

## Cruciale vragen

De zorgvuldige afstemming tussen business en HR zorgt er ook voor dat aangepaste prognoses direct worden doorvertaald in het HR-beleid. Het doel van snelle groei en internationale expansie is voorlopig losgelaten, vanwege het internationaal onzekere investeringsklimaat. "We zetten nu in op een kwalitatieve groei in Nederland en België." Wat de HR-strategie betreft is er ook een switch. "Recruitment hebben we inmiddels opgelost. Performance en retentie gaan we nu aanpakken." De ervaringen van het afgelopen jaar hebben Greetje de Haan een helder inzicht gegeven. „Elke organisatie moet zich echt afvragen waarom hun mensen bij het bedrijf zijn, en waarom ze blijven. Die cruciale vragen stellen we steeds weer, aan medewerkers en aan onszelf. Als je die niet goed kunt beantwoorden, is er werk aan de winkel."

## Werken kan overal, maar waarom juist bij jouw organisatie?

**Hop dat je met elke dag mensen een reden geven om met een glimlach naar huis te gaan. En hopen dat ze de volgende dag terug komen. Werken kan overal, dus dien je ervoor te zorgen dat ze voor jouw organisatie blijven kiezen. Mensen worden het meest gedreven op hun intrinsieke motivatie. Past hun baan bij hun kernwaarden? Hoe willen zij zich ontwikkelen en kun jij dat aanbieden? Waarom willen ze blijven of juist weg gaan? Greetje de Haan legt tijdens HR DAY 2022 uit hoe Pieter Pot kritisch kijkt naar de employee experience en hier een People Strategie voor maakt. Een strategie gebaseerd op constante data, die de business daadwerkelijk verder helpt. Een strategie gericht op het sluiten van een echte alliantie voor de werknemer en werkgever, die leidt tot langer behoud van mensen.**

### TIP HR DAY 2022

De uitdagingen van HR zijn nog nooit zo divers en complex geweest als in de afgelopen periode. Krapte op de arbeidsmarkt, hybride werken, technologische en innovatieve uitdagingen en nieuwe medewerkers uit de generatie Y en Z. Dit betekent een nieuwe manier van werken en vooruit kijken. Aan de HR-professional de veelomvattende taak om aantrekkelijk te blijven voor alle generaties. Wat betekent dat voor de toekomst van de HR-professional? Als HR-professional ben jij de initiator en inspirator om de organisatie een goede, aantrekkelijke, inclusieve en toekomstbestendige werkgever te laten zijn. Ontmoet en laat je inspireren door experts en de top van HR tijdens HR Day 2022



**HR Academy**  
HR Academy biedt opleidingen voor Human Resources. Onze passie is om mensen een stap verder te brengen in hun carrière. Dit doen we door HR-professionals te ondersteunen met een uitgebalanceerd aanbod opleidingen. Binnen dit aanbod zijn alle opleidingen van topniveau onder begeleiding van hoogleraren en experts.

Deel via: [social icons]

## Producttips

**Strategisch Talentmanagement**  
Zet in op rendement op uw HR-agenda >

**Masterclass Naar strategisch talentmanagement in vijf stappen**  
Succesvol detecteren en ontwikkelen van A-spelers >

**HR Praktijk e-only lidmaatschap**  
Onbeperkt toegang tot exclusieve online kennis >

**Congres: (R)evolutie van de Talent Journey**  
Aantrekkelijk zijn én blijven voor talent >

PARTNERS: Visma Nmbros, Personio, HR ACADEMY, ROBDUS

HR PRAKTIJK: Snel naar Experts, Nieuws, Persberichten, Topics, Videos, Word lid; Over Adverteren, Contact; Meer HR Academy, HR Podcast, HR Premium, HR Rapporten, HR Vacatures, CHRO.nl; Volg ons [social icons]; MINDCAMPUS OPLEIDINGEN EN MEDIA