

# Geen kwaliteit zonder passie

Om kwaliteit in een organisatie te brengen en te behouden, is passie belangrijk. Maar hoe breng je die passie binnen, en nog belangrijker: hoe behoud je ze?

*“Het geheim van Froe-Froe, en van theater in het algemeen, is dat men zich er omringt met mensen die een passie hebben voor hun vak”, zegt poppenspeler Gert Dupont*



**R**obert Geuens is zaakvoerder van pralineproducent **Limar**, een familiebedrijf met hechte contacten tussen de medewerkers. Voor hem is die familieband een belangrijke motor voor passie. “Niet dat grote bedrijven geen passie kennen, maar daar gaat het volgens mij net iets meer om de resultaten, terwijl onze activiteiten veeleer gegroeid zijn uit de liefde voor het product en voor de mensen. Onze mensen voelen zich gerespecteerd, omdat we hen niet in een hokje duwen, maar samenwerken als één team. Iedereen helpt iedereen, krijgt al eens een schouderklopje, enzovoort. Veel mensen werken hier dan ook al 25 jaar, en er zijn uitzendkrachten die elk jaar terugkeren omdat ze hier graag komen werken. De passie overbrengen aan mensen die hier maar tijdelijk komen, dat is al heel wat moeilijker.” Op 25 jaar tijd groeide Limar uit tot een vermaard pralineleverancier voor retail en groothandel. Vijftig tot tachtig medewerkers pro-

duceren jaarlijks 1.400 ton pralines, waarvan iets meer dan 90 procent naar het buitenland gaat. Volgend jaar wordt een uitbreiding naar Azië voorzien, en is er wegens plaatsgebrek een gedeeltelijke verhuis gepland van de kantoren en de inpakafdeling. Grootse plannen dus, die een extra stimulans bieden voor de medewerkers. “Ik hecht veel belang aan vernieuwing,” benadrukt Geuens. “Het is niet leuk om aan verouderde machines te werken en in een donker, kaal hok te zitten. Mensen moeten met plezier komen werken, en het gevoel hebben dat het hier even goed of zelfs beter is dan thuis. Ik ben me ervan bewust dat een te sterke groei die samenhang en passie kan doen verdwijnen, daarom probeer ik die tegelijk wat af te remmen.” Geuens hecht veel belang aan de inbreng van de medewerkers. “We maken producten die telkens worden afgestemd op de wensen van de klant, producten die elke dag anders kunnen zijn, en die met liefde moeten worden afgewerkt. Hun

werk in de winkel zien staan, is voor veel medewerkers een extra motivatie. Anderzijds klagen ze soms over een slechte presentatie van onze producten. Het doet plezier om te zien hoe ze daarmee bezig zijn. Ook in de andere afdelingen is die passie nodig. Ze biedt een extra stimulans om klanten tegemoet te komen voor speciale vragen of lastminute veranderingen, die doorwegen op onze eigen organisatie. Je moet gemotiveerde mensen hebben om dat op te vangen.”

## Het beste van jezelf mogen geven

Passievolle organisaties vind je ook buiten het bedrijfsleven. Zo kroonde het VCOV de oudervereniging van het **Sint-Hubertuscollege** in Neerpelt in het schooljaar 2007-2008 tot beste oudervereniging van Vlaanderen. Een prestatie die niet neergezet kon worden zonder de medewerking en inzet van meer dan honderd leden en een zeer professionele schooldirectie. “Onze leden mogen zich inzetten in datgene waarin ze op hun best zijn en kunnen daardoor het beste van zichzelf geven”, vertelt **An Rubens**, secretaris van de vereniging. “Dat is voor mij het geheim van een passievolle organisatie en een recept dat garant staat voor kwaliteit. Mensen engageren zich omdat ze zich met hart en ziel aangesproken voelen door het opvoedingsproject van onze school. Bovendien gaat het hier niet om een product of bedrijf, maar om onze kinderen, en die liggen de ouders natuurlijk nauw aan het hart. De meeste leden blijven zes jaar aangesloten en elk jaar komen er nieuwe mensen bij, nieuw bloed dat nodig is om de dynamiek gaande te houden.”

Een belangrijk aspect van de oudervereniging is de professionele werking, merkt An Rubens nog op. “Ik ben zelf organisatieadviseur en merk dat de werking hier bijzonder goed georganiseerd is, met een vaste structuur, een missie en een visie, en duidelijk afgebakende doelstellingen. Die duidelijkheid moedigt, samen met de sfeer van openheid, ieder lid aan om zijn bijdrage te leveren.” Een waarderende enquête onder de ouders bracht de sterke punten en de uitdagingen van de vereniging aan het licht. “Wat heel sterk naar voor kwam, waren de kennismakingsactiviteiten, die nieuwe ouders snel betrekken bij de school en de vereniging. Ook onze feestvergadering, waarbij we terugblikken met directie en leerkrachten en mensen in de bloemetjes zetten, wordt erg geapprecieerd. Verder benutten we sterk de diversiteit van de ouders. Iedereen brengt zijn eigen verhalen en ervaring uit zijn werk en gezin binnen in de school. Die kruisbestuiving biedt een enorme vrijrijking, zeker omdat we veel ruimte krijgen om dingen uit te proberen. De betrokkenheid van de school is hier mogelijk het allerbelangrijkste. Directeur **André Fabry** investeert bijzonder veel tijd in

een voortdurende communicatie met de ouders. De directie waardeert onze inzet en staat open voor wat we doen. Die vlotte en snelle communicatie tussen alle geledingen van de school is en blijft essentieel.”

### Samenwerking in het team

Aan hetzelfde Sint-Hubertuscollege is ook **Imago Tijl** verbonden, een dansgroep die al 51 jaar bestaat. Een dertigtal mensen, veelal lesgevers, zet zich naar eigen vermogen in om de dansgroep optimaal te laten werken. Met 155 dansende leden is dat wel nodig, vooral omdat zij ook in het buitenland optreden. “We werken in acht groepen, met jongens en meisjes van het eerste tot het zesde secundair. Zij repeteren allemaal minstens een keer per week, en komen daarnaast nog regelmatig samen voor herhalingsrepetities”, vertelt voorzitter **Eric Hendriks**. “Onze organisatie draait volledig op vrijwilligers. Daar heb je passie voor nodig, niet enkel de liefde voor dans, maar de passie om kinderen meer te laten kennen dan enkel hetgeen ze op school krijgen. We geloven in de groep en de verrijking die deze de kinderen biedt. Het is goed voor hun houding, ze leggen vele nieuwe contacten, krijgen podiumervaring,... We eisen veel van hen omdat we een bepaald niveau hebben en de lat hoog leggen, wat betekent dat iedereen zich voor 100 procent moet inzetten. Dat lukt niet altijd, maar we streven daarnaar.” Een belangrijk punt is de goede samenwerking binnen het team. De choreografen bijvoorbeeld, krijgen veel artistieke vrijheid en hulp bij het uitwerken van ideeën. “De man die de kostuums ontwerpt denkt met ons mee over praktische en artistieke mogelijkheden”, geeft choreograaf **Luc Morren** als voorbeeld. “Anderen helpen dan weer bij technische zaken of decoropstellingen. Die



*“Onze leden mogen zich inzetten in datgene waarin ze op hun best zijn en kunnen daardoor het beste van zichzelf geven,” aldus An Rubens*

uitwisseling van ideeën voedt de passie evenzeer.”

“Ook als het moeilijk gaat moeten we de leerlingen motiveren”, zegt choreografe **Lies Oversteyns**. “Je moet er rekening mee houden dat het om pubers gaat, die het ook wel eens moeilijk kunnen krijgen met hun engagement. Als ze moe zijn, of voor de zoveelste keer moeten optreden op tournee, dan moeten ze erdoor. Het engagement is groot. We houden ook repetities in examentijd, en ook elke vakantie komen we verscheidene keren samen.” “Het is niet iets dat je even na de uren kan doen”, vult Luc Morren aan. “Tegenwoordig is het aanbod voor kinderen ook enorm groot, zodat het moeilijker wordt om keuzes te maken. We proberen daar wel wat rekening mee te houden, maar betrokkenheid blijft een noodzaak.” Om de passie erin te houden bij de begeleiders, worden ze geregeld aangemoedigd en bedankt met een feestje. “Maar het enige wat echt goed werkt, is zelf het voortouw nemen en het goede voor-

beeld geven”, vindt Hendriks. “Veel mensen zien nooit het volledige beeld, maar houden zich enkel bezig met één aspect. Hen laten we eens mee in de zaal zitten, tussen het publiek, om alles echt mee te maken en met eigen ogen te zien waarvoor ze zich inzetten. Dat motiveert hen enorm.”

### Liefde voor het vak

**Theater FroeFroe** was in 2006 winnaar van de cultuurprijs Vlaamse Gemeenschap. Het biedt in zijn producties een aanstekelijk samenspel van poppen, figuren, objecten, video, acteurs en livemuziek. Als toeschouwer kom je telkens geïnspireerd buiten. Hoe slaagt het team – dat tijdens piekmomenten kan uitgroeien tot een vijftigtal medewerkers – erin om keer na keer steengoede voorstellingen en vondsten neer te zetten? “We werken enkele weken of maanden intensief aan een productie, daarna gaan mensen soms andere dingen doen”, vertelt artistiek leider **Marc Maillard**. “Ik ben daar ook voorstander van, omdat je er zo voor zorgt dat de organisatie fris blijft. We kunnen vaak rekenen op een vaste kern mensen, die vooral hun liefde voor het theater met elkaar gemeen hebben. Dat is ook nodig, omdat er tijdens voorstellingen elke dag wel iets kan foutlopen, en je dan telkens in staat moet zijn er het beste van te maken.”

“Het geheim van FroeFroe, en van theater in het algemeen, is dat men zich er omringt met mensen die een passie hebben voor hun vak”, zegt ook poppenspeler **Gert Dupont** die bij FroeFroe optreedt. “Dat kan gaan over het poppenspel, maar is ook breder dan dat. Ook mensen die zich bezighouden met techniek of administratie kunnen daar geheel in opgaan. Die passie moet ook in je lijf zitten, iemand anders kan die niet aanwakkeren. Als je op de goede plek zit, in een organisatie die goed werkt, en je kan bereiken wat je wil bereiken, dan komt die passie wel.” Op sommige momenten is de passie minder hoog dan anders, moet Dupont wel erkennen. “In het begin kan je jezelf ergens helemaal inslijten, maar na een tijdje moet je die passie kanaliseren, en in een structuur gieten. Anders blijft het niet leefbaar voor je vak, jezelf en je omgeving. Vroeger was ik elke avond weg, maar op lange termijn is dat niet houdbaar, zeker als je een kindje hebt. Wanneer we aan een productie werken, gaan we in groep brainstormen over wat we kunnen doen, dingen uitproberen, poppen en decors ontwerpen,... Je steekt daar veel energie in, maar doordat je samenwerkt, krijg je ook heel veel terug en heb je de drive om door te gaan. Ik merk dat ik voor individuele producties iets meer zelfdiscipline aan de dag moet leggen. Gelukkig kan ik voor feedback steeds terugvallen op mensen in mijn omgeving.” ■



*Luc Morren (l), Lies Oversteyns en Eric Hendriks van Imago Tijl. Uitwisseling van ideeën voedt de passie.*

Barbara Vandenbussche