

FOCUS OP ZELFSTURING

Het in Rotterdam gevestigde metaalbewerkings-bedrijf Aldowa telt ca. 45 medewerkers en kan buigen op 40 jaar ervaring in engineering, produceren en monteren van metalen gevelbekleding. Vier jaar geleden werd besloten het roer om te gooien.

De wens was te bewegen naar meer zelfsturing. Afdelingsmedewerkers werd gevraagd deel te nemen aan een traject om op de werkvloer stap voor stap de zeven structuren van 'lean and learn' in te brengen. Met resultaat: Aldowa kent geen functies en afdelingen meer. De focus ligt op het meedenken in het totale proces. Iedereen kan van elkaar leren. Van medewerkers die al langer in dienst zijn, wordt niet het onderste uit de kan verwacht. Nieuwere collega's worden wel breder ingezet, dit maakt hun werk uitdagender. Bij de werving van nieuwe medewerkers wordt vooral gekeken naar de persoonlijkheid van de kandidaat en niet zozeer naar zijn opleiding. Via 'daily stands', een dagelijks kort overleg in de teams, wordt besproken wat er wel of niet goed ging, wat er moet gebeuren en of er

een hulpvraag speelt. De acties worden bijgehouden op een bord, zodat iedereen op de hoogte is van wat er speelt.

Verder leren wordt gestimuleerd: medewerkers kunnen zelf voorstellen voor opleidingen of ontwikkeling doen, dit alles zonder terugbetaalregeling.

RESULTATEN

Meer autonomie, meer ruimte om zelf dingen te doen en/of ideeën uit te werken, meer betrokkenheid bij het bedrijf, meer continuïteit, meer efficiency, meer omzet.

SUCCESSFACTOREN

Geen sturend leiderschap, veel onderling contact, geen 'baasjes', focus in het productassortiment, splitsen bij > 50 medewerkers, winst geen primaire drijfveer, ruimte voor overleg.