

WERKGELUK VOLGENS DE INTAL METHODE

Intal uit Opmeer produceert aluminium kozijn- en vliesgevelsystemen. De onderneming kwam in 2014 voort uit twee bedrijven met elk een geheel eigen bedrijfscultuur. Om de neuzen dezelfde kant op te krijgen, werkte het management zijn visie uit tot De Intal Methode. Deze aanpak ondersteunt alle teamleden tijdens hun loopbaan in het bereiken van zakelijke én persoonlijke doelen.

Centraal bij De Intal Methode staan de waarden vertrouwen, vrijheid en openheid, en de overtuiging dat persoonlijke ontwikkeling gelukkig maakt en dat er in ieder mens creatief talent schuilt. De methode wordt vertaald naar concrete acties. Neem bijvoorbeeld openheid: elke maand krijgen alle teamleden (de termen werknemer/medewerker worden niet gebruikt) inzicht in de actuele cijfers: omzet en winst. Eens per kwartaal verzorgen de afdelingen een presentatie over uitgevoerde experimenten en verbetermogelijkheden. Voorts is er openheid over salarissen en werkt men in één grote ruimte. Aan de hand van een 360°-evaluatie stelt ieder teamlid persoonlijke ontwikkeldoelen op en deelt deze met elkaar. Aan de hand van De Intal belonings-Methode is een start gemaakt met zelfsturend belonen, een methodiek om als team met elkaar te bepalen wie een loonsverhoging verdient en wie niet.

Een uitgebreid Lean-traject leert teamleden denken vanuit klantwaarde en het optimaliseren van werkprocessen vanuit die klantwaarde.

RESULTATEN

Meer gevoel van eigenaarschap bij teamleden, proces van continue verbetering goed verankerd, toename kritische houding van mensen, verdriedubbeling van de omzet, een betere match tussen de mens en zijn werk, inzet op werkzaamheden die beter aansluiten bij motivatie en talent.

SUCCESSFACTOREN

Geen sturende maar een coachende leiderschapsstijl, zelfsturende teams vragen richting en focus van directie en coördinatoren, veel energie en tijd, job rotation geeft mensen de kans nieuwe taken op te pakken en hun ontwikkeling een nieuwe impuls te geven.