

# J. van Walraven BV

*De Walraven Group (hierna: Walraven) biedt slimme systeemoplossingen op het gebied van bevestiging, brandbescherming en sanitair. Ieder individueel product maakt deel uit van een complete systeemoplossing. Het bedrijf produceert en levert een ruim assortiment aan materialen dat wordt gebruikt door installateurs over de gehele wereld. Er zijn meer dan 170 medewerkers in dienst.*

## TEAMLEIDERS HELPEN BIJ VERANDERING NAAR COACHEND LEIDINGGEGEVEN

**WALRAVEN WERKT BINNEN DE PRODUCTIE SINDS KORT MET AUTONOOM MANAGEMENT. HIERMEE WIL HET BEDRIJF EIGENAARSCHAP BIJ DE OPERATORS CREËREN. DIT BETEKENT VOOR DE TEAMLEIDERS VAN DE OPERATORS DAT ZIJ OP EEN ANDERE MANIER MOETEN LEIDINGGEGEVEN: VAN DIRECT STUREN NAAR COACHEND STUREN. DIE VERANDERING IN AANSTURING KOST MOEITE.**

### INTAKE

Walraven wil met hulp van werkpleklers de teamleiders beter in hun rol laten functioneren. Het bedrijf steunt hen bij de ontwikkeling naar een nieuwe manier van leidinggeven.

In eerste instantie zijn de standaardwerkzaamheden van een teamleider geïnventariseerd. Deze werkzaamheden zijn afgestemd met de teamleiders en hun manager. Samen is nagegaan welke werkzaamheden al goed gaan en op welke punten nog stappen moeten worden gezet.

Aan de hand van een workshop zijn de individuele werkplekacties bepaald. Deze zijn uitgevoerd en geëvalueerd. De teamleiders die de workshop hebben gevolgd, zijn zelf aan de slag gegaan met individuele acties.

# RESULTATEN

Individueel is voor elke teamleider de focus gelegd op één ontwikkeldoel. Vervolgens zijn concrete acties voor op de werkplek bedacht om dit ontwikkeldoel te behalen. De acties zijn geëvalueerd met de teamleider.

## **Tweewekelijks teamoverleg**

In een drukke productieomgeving is het lastig om de focus te houden op de acties. Het kost tijd en die is schaars als teamleider. De teamleiders hebben uit eigen initiatief tijd gevraagd, gekregen en gemaakt voor onderling overleg. Ze hebben nu om de week overleg. Dat is niet makkelijk als je in diensten werkt.

Het leren en ontwikkelen op de werkvloer heeft echt een impuls gekregen. Teamleiders kunnen nu hun ervaring en moeilijkheden delen. Samen kunnen ze goede en eenduidige oplossingen kiezen, die passen in de gedachte van autonoom management, zonder dat ze hun eigenheid verliezen. Hierdoor weten teamleiders elkaar op de werkvloer ook makkelijker te vinden, om even de koppen bij elkaar te steken en problemen op te lossen.

Bij de teamleiders is meer eigen verantwoordelijkheid ontstaan. Dit past helemaal in de visie van autonoom management. De operators zijn ook meer betrokken naar elkaar. Ze nemen en krijgen meer tijd en ruimte om ervaringen te delen.

# SUCCESSFACTOREN

Je moet elkaar voldoende blijven opzoeken om kennis en ervaringen rondom autonoom management te delen. Door regelmatig stil te staan en op de gang van zaken te reflecteren, kun je je gedrag effectief aanpassen en het elke dag weer beter doen.

## **App-groep dienstoverdracht**

Voor de dienstoverdracht tussen teamleiders is een app-groep aangemaakt. Kleine aandachtspunten worden hierin snel en duidelijk gedeeld. Als het nodig is met foto erbij zodat iets duidelijker is. Door het succes zijn er ook andere app-groepen geïntroduceerd, bijvoorbeeld voor het planbureau.

## Naslagwerk praktijksituaties

Kennis ontwikkel je op het moment dat je ergens tegenaan loopt. Het werkt het beste als je op dat moment de experts op het betreffende gebied opzoekt. Waar nodig leg je de antwoorden vast en deelt deze met de andere teamleiders, zodat je de informatie later als naslagwerk kan gebruiken. Daarmee voorkom je dat verschillende teamleiders met dezelfde vragen bij de experts aankloppen.

