

TEAMONTWIKKELTRAJECT VOOR HET OPERATIONS TEAM VAN STEINFORT GLAS



STEINFORT GLAS

Steinfort Glas, expert in het bewerken van vlakglas, is een moderne onderneming die systematisch investeert in geavanceerde bewerkingstechnieken. Het is vooral een onderneming die zijn klanten centraal stelt en investeert in duurzame relaties. Naast leveringen van halffabricaten verkoopt Steinfort Glas haar complete producten zoals douchedeuren, keukenachterwanden, windschermen, ook via een webwinkel (www.Glazz.nl) aan particulieren en kleinere professionals.

In de fabriek van Steinfort Glas werken circa 45 mannen en vrouwen die werken in ploegendiensten. Daarnaast werken er circa 20 mensen op kantoor aan administratie en engineering. Aan de webwinkel www.glazz.nl werken nog 6 medewerkers.

UITDAGING

Door een samenloop van factoren is de aansturing van het productieproces vrij gecompliceerd. Vroeger werd dit op de werkvloer zelf geregeld. Maar een aantal jaren geleden is er een beter ERP systeem ingevoerd en zo kon de aansturing van het proces zichtbaar worden verbeterd.

De bottleneck is dat de bestaande productieleiding voor een groot deel nog op de oude manier werkt. Hierdoor is er veel regel én is de output onvoorspelbaar. De productie loopt steeds wat achter op de planning en omdat Steinfort Glas 100% betrouwbaar wil leveren moet er veel worden geïmproviseerd.

De afgelopen jaren heeft Steinfort Glas een team van process engineers opgebouwd die de productieleiding moesten ondersteunen bij het beter voorspelbaar maken van processen en bij het verbeteren van systemen. Het team van process engineers bleek inhoudelijk prima in staat om dingen te veranderen. Toch ontbraken er elementen in de persoonlijke aanpak en in het werken als team. Daarbij had een aantal leden van het team moeite om de goede ideeën die er zijn, voor een betere werkwijze in de fabriek, bij operators te laten landen om dit geaccepteerd te krijgen.



HET PROBLEEM DOORBREKEN

Dit probleem doorbreken kon alleen door met het hele team doelgericht aan de slag te gaan om zo in een korte tijd de manier van werken te veranderen. Want de pogingen hadden tot dusver nog niet het gewenste effect gebracht.

Vosteq en Avantiro sloegen, zoals ze dat eerder deden in het organisatie ontwikkelingstraject van MCM, de handen ineen en boden een op maat gemaakt teamontwikkeltraject aan. Het drieledige doel van dit teamontwikkeltraject was de effectieve rolneming (individu en team) in het ondersteunen van de productieleiding, in het voorspelbaar maken van de processen en in het verbeteren van systemen. Dit alles ten dienste van de organisatie-ambitie en gewenst gedrag, namelijk het daadwerkelijk samenwerken en elkaar versterken.

In dit teamontwikkeltraject kregen teamleden van Steinfort Glas inzicht in hun persoonlijke kracht en aandachtspunten. Ze leerden hoe deze in te zetten en/of te compenseren in het team. Ook kreeg men inzicht in patronen in gedrag en samenwerking, zodat de inspanning tot betere resultaten zouden gaan leiden. In dit traject was het ook van belang om belemmeringen in het persoonlijk functioneren te leren herkennen en hier mee aan de slag te gaan.

DE AANPAK VAN VOSTEQ EN AVANTIRO

De eerste stap in dit teamontwikkeltraject bestond uit een digitaal ontwikkelassessment bestaande uit een vragenlijst. Met behulp van Insights Discovery werd er eerst gewerkt aan het creëren van een persoonlijk profiel, waarbij het vergroten van zelfkennis en -acceptatie centraal stond. Vervolgens werd in een individueel terugkoppelgesprek, met een assessment-psycholoog, een verscherpt inzicht verkregen.

INZICHT IN:

- Wat betekenen de resultaten uit het assessment en hoe krijgen deze betekenis voor mij?
- Wat zijn mijn kwaliteiten, valkuilen, aandachtspunten, juist ook gegeven de ambitie van de organisatie en de rol van engineering daarin?
- Waar zit mijn toegevoegde waarde in het team en waar heb ik hulp nodig van anderen?

Aan het einde van dit gesprek kreeg elke medewerker een voorbereidingsopdracht mee. De uitwerking van deze voorbereiding werd gebruikt tijdens de terugkoppeling van de teamscan.

Tijdens deze terugkoppeling kregen de individuele teamleden, maar ook het team verschillende inzichten. Inzicht in kwaliteiten, valkuilen, maar ook in belemmerende en stimulerende gedragspatronen. Maar ook werd er inzicht verkregen in eventuele blinde vlekken in het team en de ontwikkelbaarheid hiervan. Hierdoor ontstond er meer begrip en acceptatie. Natuurlijke spanningsvelden konden tijdens deze terugkoppeling worden besproken en zo leerde het team om de kracht van diversiteit te benutten ten gunste van de gezamenlijke ambitie.



Het teamontwikkeltraject werd in januari 2020 afgesloten met een praktijk teamsessie 'Leren van successen en baalmomenten'.

DE VOORDELEN VOOR STEINFORT GLAS

Het grootste voordeel van dit teamontwikkeltraject is dat de mensen in het team zich veel bewuster zijn geworden van hun eigen sterke punten. En van de verschillen die er zijn tussen de mensen in het team. De communicatie verloopt beter. Wanneer het even niet lekker loopt, dan weet je waarom. Het gaat er niet om dat je het niet met elkaar eens bent, maar dat je het op een andere manier benadert en er zo sterker uitkomt. Zonder dat dit ten koste gaat van de effectiviteit en kracht van het team.

Bij grote projecten zijn ze er bij Steinfort Glas steeds bewuster van dat ze het samen kunnen doen. Door een goede rolverdeling en door gebruik te maken van elkaars krachten. De één kan beter met operations communiceren, de ander is analytischer en weer een ander is veel besluitvaardiger. Doordat je dit van elkaar weet kun je iedereen op de juiste plek zetten en zo word je als groep effectiever. Het management kan nu veel beter aansturen en het team dát project geven dat het beste bij ze past.

Ook bij het werven van nieuwe mensen is Steinfort Glas veel bewuster gaan kijken. Avantiro wordt óók ingeschakeld in dit wervingsproces. Want de keuze maken voor de juiste aanvulling in het team en het beste profiel voor die specifiek rol is, nu je weet hoe je team in elkaar steekt, een stuk relevanter geworden. Potentiële kandidaten worden tijdens de eerste sollicitatieronde veel strenger beoordeeld. Er wordt gekeken of deze persoon qua drijfveren en persoonlijkheidsvoorkeuren aansluit bij de rol in zijn/haar team.

"Avantiro is heel benaderbaar, heel pragmatisch. Ze kwamen tijdens dit teamontwikkeltraject met een volle gereedschapskist en in goed overleg met elkaar besloten we welke instrumenten uit die kist in onze situatie het meest passend waren. Tijdens de sessie werd het programma aangepast omdat het nodig was, de accenten moesten even anders. Wij zijn absoluut tevreden met het geleverde maatwerk van Avantiro."

Jan Anjema - Directeur

Steinfort Glas B.V.
Adres: Marconistraat 6 | 8801 PM Franeker
Meer informatie: <https://www.steinfort.nl/>
Contactpersoon: Jan Anjema, directeur Steinfort Glas

MEER CASES VIND JE OP [AVANTIRO.NL/CASES](https://www.avantiro.nl/cases)