

Eén team, één taak

De effecten van het leiderschapstraject op PontMeyer Huizen



Achter van links naar rechts: Peter Moerings, Marco van der Bijl, Patrick van den Berg, Aico Giebing, Cees Roza. Voor van links naar rechts: Adriaan Galjaard, Sezal Uyuk, John Schouten. Bas Oosterholt en zaterdagkracht Thomas van der Roest waren niet aanwezig.

Met een warme groet word ik welkom geheten in de vestiging PontMeyer Huizen. Iedereen staat klaar voor de foto. "Lachen!" Klik, klaar. Het team staat op de foto, met een glimlach van oor tot oor.

De afgelopen maanden is vestigingsmanager Marco van der Bijl actief aan de slag gegaan met het leiderschapstraject. Het leiderschapstraject is begonnen in januari en stelt de vraag "Hoe gaan we om met het nieuwe leiderschap?" centraal. Tijdens het leiderschapstraject kijk je naar wat je aan jezelf kunt verbeteren en hoe dit effect heeft op een team, vertelt Marco. Aan de hand van theorie over het menselijk brein, verbale en non-verbale communicatie, krijg je opdrachten om in de praktijk mee aan de slag te gaan.

Door het huidige proces te verfijnen kon Marco het team meer vrijheid en eigen verantwoordelijkheid geven. Het team ging mede hierdoor meer en meer gesprekken

voeren op het gebied waarop zij meer waarde konden brengen. Voor het verbeteren van de marge heeft Marco ook meer input van het team gevraagd. Al snel kwam iedereen op eigen initiatief met ideeën.

"Het gevoel dat het team meer eigenaar is van de plannen opent mogelijkheden voor ons als team. Normaal bespreken we richtlijnen waarmee we aan het werk gaan. Je bespreekt dan waar je naartoe gaat. Dit jaar heb ik het team zelf het plan laten bedenken. We hebben samen gekeken naar wat het beste plan is, en hierop competenties gebaseerd. We zijn gaan kijken naar hoe we de beste marge kunnen realiseren, het team is hier deelgenoot van geworden." Stelt Marco.

De marge is verbeterd. "We hebben iets minder omzet, maar we verdienen veel meer." Het team is competitief geworden, als er een aanvraag binnen komt, bepaalt iedereen een eigen marge. "Wat zou jij als marge nemen?" We gaan dan samen

kijken wat iedereen als marge heeft genoteerd en kijken samen naar waarom we die bepaalde marge hebben opgeschreven. Daarnaast hebben we meer ondersteuning van onze leveranciers gevraagd, dit leverde ook vaak nog wat op. Het leuke is, in het begin zaten er grote verschillen in de onderlinge marges, maar naarmate we dit meer deden, groeiden de marges naar elkaar toe.

Tip voor collega vestigingen:

Zoals Marco zegt: "Kijk goed naar jezelf. Hoe geef je op dit moment leiding en hoe kan je het team het gevoel geven dat ze zelf mogen beslissen? Maak er een leuke onderlinge competitie van en houdt de sfeer goed. Onderhoud daarnaast een goede relatie met leveranciers en kijk wat er mogelijk is bij bepaalde orders. Praat daarnaast veel over wat je wil bereiken, in ons geval de margeverbetering en elkaar hierop scherp. Tot slot; maak het team deelgenoot van hoe je een bepaald doel wil realiseren."