

■ Als het in het hart goed zit, dan gaat het echt knallen!

Corus HTD werkt aan mindset en teamgeest



Staalgigant Corus werkt al vele jaren aan continu verbeteren, dus ook de onderhoudsafdeling HTD. Jan van Ginneken is General Manager van dit technische onderdeel van het bedrijf. "De verbeterlagen die we maken worden vaak ondersteund door systeem gedreven, technische zaken. De harde kant, zeg maar, die we hier intern de blauwe kant zijn gaan noemen. Om snelheid in de verbeteringen te krijgen is een juiste mindset van de mensen nodig. Daarom zijn we dit jaar de focus gaan leggen op de 'rode kant', de zachte kant als het ware." De General Manager geeft aan dat de stijl van leiding geven verschuift van directief naar participatief.

Situatie vraagt om snelheid

De 'blauwe kant' staat goed op de rails; systemen zijn opgezet, beslisstructuren zijn geïmplementeerd en werken prima. Er is volgens Van Ginneken duidelijk sprake van continu verbeteren. "We willen nu sneller verbeteren en dat vereist de goede mindset van alle HTD'ers. De structuren en systemen zijn er, nu moet iedereen ze nog willen gebruiken. Als het in het hoofd, of eigenlijk in het hart goed zit, dan gaat het echt knallen! Om dit te bereiken heeft HTD een structuur van 6 logische niveaus op basis waarvan we de mindset richting willen geven."

Top 40

De mindset richting geven doen we bij diverse gelegenheden, zo ook bij onze zogenaamde Top 40 bijeenkomsten. Daarbij zocht het bedrijf een

deskundige begeleider. Blom consultant Lonneke Velge, erkend internationaal gecertificeerd mental-coach/trainer, werd bij de workshop betrokken. "Een gouden greep", stelt HTD's General Manager. "Het is altijd even afwachten hoe hulp van buitenaf valt, maar zij stond binnen no time midden in de groep." "Leiderschap vanuit het hart, dat is

Het doel is te komen tot 1100 drivers.

vereist in dit soort situaties", stelt Van Ginneken. Hij gaf dus niet alleen de aftrap, maar liet tijdens de bijeenkomst in juni dit jaar zien, dat persoonlijke openheid daarbij noodzakelijk en helemaal niets vreemds is. En dus werd er tijdens de eerste sessie ruim ingegaan op persoonlijke belemmerende overtuigingen en waarden. "Ik vroeg me bijvoorbeeld af waarom ik toch 120 rijdt op een stuk waar je maar 100 mag. Een gebrek aan discipline en zelfcontrole, die echter wel grote gevolgen kan hebben. Probeer je zelf de volgende situatie maar eens voor te stellen. Het is 's nachts en je staat op een verlaten weg voor een rood stoplicht. Wat doe je? Dit soort keuzes doen zich ook op de werkvloer voor en hebben direct invloed op het aspect veiligheid."

De openheid werkte aanstekelijk. De (technisch onderlegde) leidinggevenden waren in het begin wel wat onwennig, maar de dilemma's die Velge en Van Ginneken neerlegden, vormden een feest van herkenning. "Het was erg mooi om de groep van 40 praktisch ingestelde

technenut muisstil aan het werk te zien tijdens de werksessies", vertelt hij. "Men was wel gewend vragen te krijgen als 'wat drijft jou?' maar niet om na te denken over vragen als 'hoe sta jij in dit soort situaties? En "wat belemmert jou om je aan bijvoorbeeld



Corus HTD

Planmatig onderhoud en het oplossen van storingen is de taak van HTD, de onderhoudsafdeling van Corus. Hier werken 1100 medewerkers in allerlei vakdisciplines, zoals meet- en regeltechniek, elektrotechniek, constructietechniek en werktuigbouwkunde. Bij HTD Maintenance Services werken onderhoudsmonteurs, meettechnici, storingsdienstmederders, hydrauliek specialisten, maar uiteraard ook werkvoorbereiders, maintenance engineers, managers en mensen in allerlei staffuncties.

de verkeersregels te houden?” De Top 40 werd dus gevraagd zichzelf een (soms confronterende) spiegel voor te

drivers te krijgen. Laat dus ideeën en suggesties naar boven komen. En dat gaat lukken ook. Er is al een enorme

Leiderschap vanuit het hart is vereist in dit soort situaties.

houden. “Ook al zijn er soms moeilijke en confronterende zaken, je merkt dat de mensen er vooral heel veel plezier aan beleven”, vult Van Ginneken aan.

Vuurtje aanwakkeren

Opvallend is dat er geen extra oplossingsinstrumenten ontwikkeld worden. “Dat werkt niet. We kunnen wel weer proberen alles binnen het MT te bedenken, maar het streven is om 1100

energiebron aanwezig; die wakkeren we hiermee alleen aan in de verwachting dat het vuur daarna gaat ontbranden.” De ideeën en suggesties moeten vervolgens in de jaarplannen van de verschillende afdelingen terecht komen. En daarmee passen ze dan weer in de overlegstructuren van de blauwe kant. Het moge duidelijk zijn; het is een kwestie van hard èn hart, ook in de staalindustrie. ■



Jan van Ginneken (Corus HTD) en Lonkeke Velge (Blom Consultancy)

Boekentips

Spencer Johnson

- *Who Moved My Cheese*
- *Het gegeven moment*

Stephen Covey o.a.

- *Management Classics / De ideeën van Stephen Covey over leiderschap*
- *De snelheid van vertrouwen*
- *De 8ste eigenschap*
- *Inspiratie van dag tot dag*

Robin Sharma o.a.

- *The Monk Who Sold His Ferrari*
- *Leadership Wisdom From The Monk Who Sold His Ferrari*
- *Discover Your Destiny With The Monk Who Sold His Ferrari*
- *The Saint, The Surfer & The CEO*
- *Who Will Cry When You Die?*
- *The Greatness Guide: Powerful Secrets for Getting to World Class*
- *The Greatness Guide, Book 2: 101 more insights to get you to World Class*

Anthony Robbins o.a.

- *Je ongekende vermogens (NLP de weg van excellentie)*
- *Stap in je grootsheid (hoe je onmiddellijk leiding kunt nemen over je mentale, emotionele, fysieke en financiële bestemming!?)*
- *Succes voor het oprapen*