



“Je moet weten over welke competenties iemand beschikt, zodat je gebruik kunt maken van zijn of haar sterke kanten”

Succesvol door naar mensen te kijken

Bij Kramp weten ze: succesvol word je niet alleen door te kijken naar de cijfers, maar óók naar de mensen. De internationale technische groothandel zet daarom niet alleen in op inkooptrainingen, maar ook op talentontwikkeling. „Je moet weten over welke competenties een medewerker beschikt, zodat je gebruik kunt maken van zijn of haar sterke kanten.”



Over KRAMP

Johan Kramp begon in 1951 vanuit zijn garage in Varsseveld. Al fietsend ging hij de grens over naar Duitsland: het begin van het internationale miljoenenbedrijf dat KRAMP vandaag de dag is.

KRAMP is actief in heel Europa en heeft een leidende positie in de agrarische markt voor onderdelen. Werken bij Kramp betekent werken met ruim 3.000 internationale collega's. De familiecultuur die KRAMP vanaf het begin kenmerkte, heeft het bedrijf ondanks de forse groei weten te behouden.

Medewerkers beschrijven de cultuur als warm, vriendelijk en informeel. Vertrouwen en verantwoordelijkheid is wat alle medewerkers waarderen in Kramp als werkgever.

Goede inkopers zijn van groot belang voor een bedrijf als Kramp. De Product Group Managers (PM'ers) krijgen via hun eigen PM Academy trainingen, waarbij ze vier modules doorlopen: Strategic Sourcing, Negotiation, Stakeholder Management en Legal Aspects in Purchasing. Maar toen HR Business Partner Geroen van Straaten in 2013 bezig was met het opzetten van dit traject voor de PM'ers kwam al snel ter sprake dat persoonlijke ontwikkeling hier een onderdeel van zou moeten zijn.

Sterke kanten

Kramp was destijds net aan het reorganiseren na een fusie met Grene. Het bedrijf was in meerdere landen actief, maar overal was het op afdelingen weer anders georganiseerd. „Waar het voorheen alleen om de eigen regio draaide, moesten we nu naar een internationale vorm van werken gaan. Het liefst zo veel mogelijk op dezelfde manier”, vertelt Albert Wolbrink, Category Manager bij Kramp en in die hoedanigheid verantwoordelijk voor een deel van de PM'ers. „Dan kun je je wel richten op hoe je goed moet onderhandelen, maar dat alleen werkt niet. Je moet weten over welke competenties een medewerker beschikt, zodat je gebruik kunt maken van zijn of haar sterke kanten.”

Om dit naar boven te halen, werd gebruikgemaakt van de TMA Methode. „We hadden voorheen al weleens met tools gewerkt, maar die waren niet altijd duidelijk in de uitleg. De TMA was dat wel”, licht Van Straaten de keuze toe. „Bovendien zijn er binnen de methode andere instrumenten in te zetten, zoals de 360 Graden Feedback en POP. Dat gaf ons nog meer mogelijkheden om te

komen tot ons doel: medewerkers meer inzicht geven in zichzelf en leidinggevendenden meer handvatten geven voor het begeleiden van die medewerkers.”
Kritisch en zenuwachtig

Alle PM’ers - een groep van 31 mensen - vulden de TMA Talentenanalyse in, maakten een POP (persoonlijk ontwikkelplan) en na een jaar konden ze ook nog eens de 360 Graden Feedback inzetten, om te zien wat het beeld van hun collega’s over hen was. De bespreking van de TMA werd face-to-face gedaan met TMA Trainer Tineke Kamerling van Kat-Haros. Zij ontving zelfs de PM’ers uit andere landen die speciaal hiervoor naar Nederland kwamen.



Albert Wolbrink
‘We moesten naar een internationale vorm van werken’

„Vooraf waren sommigen kritisch toen ze hoorden dat het om testen ging, anderen werden vooral zenuwachtig van het idee”, vertelt Wolbrink. „Maar uiteindelijk was iedereen na het invullen enthousiast over de manier van aanpak, vooral omdat er zo veel punten van herkenning waren. Na afloop van het gesprek vroeg Tineke of de resultaten mochten worden gedeeld met de leidinggevende, zodat deze kon zien waarom iemand doet wat hij doet. Niemand weigerde.”



Geroen van Straaten
‘Binnen onze organisatie is het normaal om open te zijn’

Meer persoonlijke vragen

Het zegt volgens Wolbrink en Van Straaten veel over de cultuur binnen Kramp. „Binnen onze organisatie is het normaal om open te zijn”, vertelt Van Straaten. „Resultaten zijn ook door collega’s onderling met elkaar gedeeld. Mensen stelden er vragen over aan elkaar. De bij-effecten daarvan zijn dat het nadenken over ontwikkeling en succesvol zijn in je werk nog meer is aan-gejaagd. Maar ook dat er nog vaker persoonlijke vragen worden gesteld. Niet alleen: hoe liep het project? Maar ook: wat ging voor jou lekker en wat was lastig?”

Die openheid maakt de samenwerking makkelijker, erkent Bart Joling, die als PM’er het traject volgde. „Je kunt gedrag van jezelf, maar ook van anderen, beter plaatsen. Dat zorgt voor meer begrip voor de houding of positie die de ander inneemt.” Joling begon zeventien jaar geleden bij Kramp, maar stapte na een aantal jaren op voor een functie bij een ander bedrijf. In 2014 keerde hij terug naar Kramp. Het was middenin het proces waarbij talentontwikkeling een nog grotere rol ging spelen.

Meer zelfvertrouwen

Fijn, vond Joling. „Ik vind het interessant als mij een spie-

gel wordt voorgehouden. Ik herkende veel in de rapportage: veel bevestiging, maar zeker ook punten waaraan ik kon werken. Het heeft me bewuster gemaakt van mijn gedrag, maar ook meer zelfvertrouwen opgeleverd. In het gesprek met Tineke vertelde ze mij dat ik het in me heb om leiding te geven. Ik was toen zelf nog in de veronderstelling dat ik geen mensen wilde aansturen. Uit de Talentanalyse kwam ook naar voren dat ik niet van details en van controleren houd. Tineke liet me inzien dat leidinggeven veel meer gaat om stimuleren en een omgeving creëren waarin mensen zich kunnen ontwikkelen.”

Het bleek voor Joling een ‘duwtje in de juiste richting’: sinds kort is hij aan de slag als Category Manager. „In mijn nieuwe functie is het fijn dat ik weet wat mijn kwaliteiten en valkuilen zijn, maar ook wat die van anderen zijn. Weten wat voor vlees je in de kuip hebt, daar begint het mee. Zo kan ik me nog beter richten op welke werkzaamheden passen bij mijn medewerkers.”

Nieuwe behoeften

Er is meer beweging gekomen, merkt Wolbrink. „We hebben medewerkers handvatten gegeven om aan hun eigen ontwikkeling te werken en je ziet dat er daardoor nieuwe behoeften ontstaan. Werd er voorheen om bijvoorbeeld een Excel-cursus gevraagd, nu geven mensen aan dat ze een training willen volgen om beter te kunnen functioneren. Zeker na de 360 Graden Feedback zijn er op dat gebied meer wensen gekomen.”

Dat betekent niet dat alles wordt ‘getraind’. Wolbrink: „We zeggen juist ook: ga zelf oefenen in de praktijk. Kijk eens naar hoe jij je dagelijkse werk anders zou willen en kunnen doen.”



Bart Joling
‘Interessant als mij een spiegel
wordt voorgehouden’

De voordelen van TMA

- Geeft handvatten voor een doelgericht gesprek
- Teams gaan praten over elkaars talenten en hoe ze elkaar kunnen aanvullen
- Het wordt bij teams snel duidelijk waar ze wel en geen talent voor hebben
- TMA is herkenbaar voor medewerkers. Het creëert een gemeenschappelijke taal, die in gesprekken steeds weer terugkomt

Meer weten?

Meer rendement halen uit jezelf, je medewerkers of je teams?

- Bel ons op **033- 2867930**
- of mail naar **info@kat-haros.nl**

Begeleiding van TMA t/m Z

Kat-Haros is gespecialiseerd in het ondersteunen van managers op het gebied van talent en performance management. Onze dienstverlening is erop gericht om het beste uit mensen te halen en mensen met plezier hun werk laten doen. Hiermee ontstaat er gemak op de werkvloer en wordt het neerzetten van resultaten een stuk makkelijker.

Kat-Haros is actief sinds 2008 en wordt ervaren als een praktische en inspirerende partner. Kijk voor meer informatie op www.kat-haros.nl of bel 033-2864893