

ZOOM



Respect
Open
Correct
Klantgericht
Stiptheid

TW Hasselt ROCKS!

Respect + open + correct + klantgericht + stiptheid = ROCKS. Deze waardenset is een concrete invulling van BeLEAN, een project dat streeft naar meer efficiëntie en productiviteit in onze werkplaatsen. TW Hasselt gaat alvast helemaal voor deze innoverende werkwijze. Tijd voor een ontmoeting met ROCKS-bezieler Gaetan Vanlokeren.

De ploegen van TW Hasselt zijn een mix van mecaniciens en elektromecaniciens. Daarom is het belangrijk dat zowel teamleiders als teamleden op dezelfde golflengte zitten over wat al dan niet kan qua houding op de werkvloer. Om spanningen te vermijden zijn een goede taakverdeling en evenwichtige leiding essentieel. De nood aan duidelijke richtlijnen voor het gedrag van iedereen tijdens de werkuren was dus reëel. Maar hoe kwam Gaetan nu met ROCKS op de proppen?

GV: In een boek over leanmanagement las ik dat een krachtige leiding steunt op gemeenschappelijke waarden en normen en niet op hiërarchie of intimidatie. Kortom, de stem van elke medewerker telt.

Hoe werden de ROCKS-waarden vastgelegd?

GV: Alle leidinggevenden volgden een leadershiptraining en bepaalden samen de waarden en normen. Basisprincipe was 'menselijk' zijn. Zij moeten de waarden en normen

uitdragen en het goede voorbeeld geven. Elk teamlid moet immers voor 200% achter deze nieuwe aanpak staan.

Een revolutie op de werkvloer?

GV: Ja, het ROCKS-concept sloeg snel aan bij de leidinggevenden. Op de werkvloer was er echter argwaan omdat er gedacht werd dat niemand de geleverde inspanningen zou waarderen. Via affiches en infosessies hebben we het



ROCKS stimuleert de medewerkers om hun exacte activiteiten in te voeren op de kiosken.

Whiteboards zijn zowel de start van als de rode draad doorheen de werkdag.



VOORNAAM Gaetan | NAAM Vanlokere | LEEFTIJD 34
WOONPLAATS Alken | WERKPLAATS TW Hasselt
JOB Eerste ingenieur-afdelingschef



“Er is veel meer dialoog dan vroeger, de medewerkers voelen dat hun stem echt telt.”

principe tot bij elke medewerker van het atelier gebracht.

Hoe werkt ROCKS op de werkvloer?

GV: Elke morgen overlopen de teams de taakverdeling tijdens de whiteboard-meetings. Hier kunnen medewerkers verbetervoorstellen doen. In de loop van de werkdag steken de leidinggevenden twee keer de koppen bij elkaar om te bepalen welke voertuigen prioritair zijn of om personeel uit te wisselen

in functie van het werkvolume. We hangen de gerealiseerde verbetervoorstellen ook uit in de werkplaats.

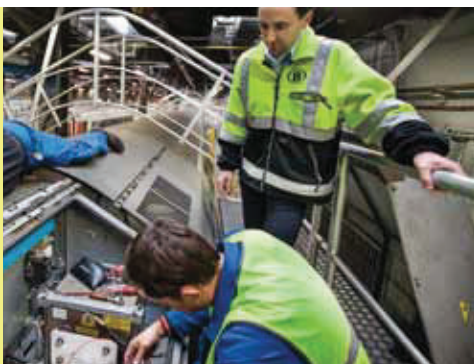
Zijn er al concrete resultaten?

GV: Er is veel meer dialoog dan vroeger en de betrokkenheid is groter. De medewerkers voelen dat hun stem telt. We gaan voor respect en eerlijkheid door onze technici aan te sporen om op de kiosken in te voeren als ze op werk wachten. Zo kunnen ze intussen

bufferwerkzaamheden verrichten zoals een werkpost opruimen of een collega helpen. Meteen een verruiming van hun competenties en productiviteit.

ROCKS kan enkel met overtuigde teamleden?

GV: Ja, we creëren een echte dynamiek vanuit gemeenschappelijke waarden. Bedoeling is dat het systeem ook werkt zonder leidinggevende. Het moet van onze mensen zelf komen.



Dankzij ROCKS praten de mensen meer op de werkvloer, iedereen voelt dat zijn input telt.

