



De uitdaging

De Van Tilburg-Bastianen Groep is actief in een disruptieve branche (Automotive), waarin nieuwe voertuigen worden geïntroduceerd (bijv. elektrische personenauto's en trucks) en de spelregels (bijv. subsidieregelingen) worden veranderd. En terwijl ze daaraan werkt is ze bezig met de inrichting van een meer datagedreven organisatie, waarbij ze m.b.v. het ophalen van gegevens uit voertuigen stilstand probeert te voorkomen (*predictive maintenance*) en niet alleen te repareren. Het omgaan met dergelijke uitdagingen gaat niet enkel over technische processen; het vergt flexibiliteit en een andere manier van werken voor de medewerkers. Hierover spraken we Van Tilburg-Bastianen CEO Thomas Martin.

“Bij TB blinken we uit in twee dingen: we zijn goed in wat we doen (technische vaardigheden) en zijn een familiebedrijf met veel aandacht voor mensen en omgeving. De medewerkers zijn hecht met elkaar, trots op het bedrijf en erg klantgericht. Echter, onze *predictive maintenance*-visie vergt ook analytisch vermogen en de vaardigheid om verandering in je team te kunnen managen. Onze uitdaging was om onze leiders

bedrijfsmatig sterker te maken, terwijl we de hechte relaties en technische kracht ook behouden.”

Hiervoor werd FranklinCovey Benelux als strategisch partner ingeschakeld, om inhoud te geven aan het leiderschapsprogramma, waarbij we hebben gedefinieerd wat we precies van managers vragen en ze tools hebben aangeboden om medewerkers mee te nemen in veranderingen. Maar bovenal ook de gelegenheid hebben geboden om met elkaar te praten over waar je als manager dagelijks tegen aan loopt en hoe ieder dat op zijn eigen wijze oplost (30 vestigingen). De tijd en ruimte nemen om te praten over hoe je invulling geeft aan je job was erg waardevol. Wij praten normaliter vaak alleen over wat er moet gebeuren om onze klant vandaag nog te kunnen helpen.

Martin kwam bij FranklinCovey uit door eigen ervaringen uit het verleden. “*De 7 eigenschappen van effectief leiderschap* hebben mij ooit persoonlijk erg geholpen in mijn eigen effectiviteit, dus die wilde ik inzetten als middel om met de managers in het bedrijf in gesprek te gaan. Sterk leiderschap vraagt in de eerste plaats om zelfbewustzijn en weten wat de invloed van jouw gedrag is op je team.”

De oplossing

“In eerste instantie zijn we begonnen met een workshop voor alle leidinggevendenden over de 7 habits. Hoewel dit hielp in het zelfbewust worden, kwamen we al snel tot de conclusie dat er nog een vraag onder lag: wat verlang je van een manager?” FranklinCovey dacht mee en we



“FranklinCovey weet mensen te boeien op inhoud en hoe ze het presenteren, waardoor de training leuk is en het ook blijft beklijven. Iedereen werd door de trainers erbij betrokken, niemand kon ongezien in de zaal erbij zitten.”

- Thomas Martin, CEO

hebben toen het programma *De 6 cruciale vaardigheden voor het leiden van een team* breed uitgerold in het bedrijf. Dit is nu onze manier van leidinggeven geworden in alle drie de landen waar wij actief zijn.

Martin: “*De 6 cruciale vaardigheden* sloot precies aan bij wat ik zocht. Alle leidinggevendenden op de vestigingen in Nederland hebben deze training toen gevolgd en de leidinggevendenden in de twee andere landen volgen later. De trainingsgroepen waren een mix van mensen van verschillende vestigingen, maar wel met onderscheid naar de twee verschillende businesslines Auto en Truck. En aanvullend hebben we het jaar daarop nog een aparte heidag voor alle leidinggevendenden ingepland met herhaling en verdere verdieping van de vaardigheid *Leid je Team door Verandering*.”

Dit werd heel goed ontvangen. “FranklinCovey weet mensen te boeien op inhoud en hoe ze het presenteren, waardoor de training leuk is en het ook blijft beklijven. Iedereen werd door de trainers erbij betrokken, niemand kon ongezien in de zaal erbij zitten.”

De impact

FranklinCovey heeft TB begeleid in het neerzetten van een gemeenschappelijke visie en taal op leiderschap. Martin: “Ik wilde met de managers terug naar de basis en concreet maken waar Leiderschap nou eigenlijk om draait. *Wat is managen nou eigenlijk?*”

Dit heeft de dynamiek in gespreksvoering met de leiders veranderd. “Als een team in een probleemsituatie komt, kan ik ze aanspreken op eigen invloed en proactiviteit. Ook kan ik een manager uitdagen wanneer hij een minder goede relatie ervaart met iemand in zijn team. ‘Haal je het potentieel van die persoon naar boven of zoek je naar bewijzen dat iemand niet capabel is?’ ‘Spendeer je

voldoende tijd met je medewerker om zijn functioneren te verbeteren of zijn we alleen maar bezig met brandjes te blussen?’ ‘Mensen moeten voor je willen werken, heb je dat bereikt?’”

Martin: “Managers zijn zich bewuster van hun impact. We hadden een vrij hoog ziekteverzuim. Als er onenigheid was tussen medewerker en leidinggevende, dan schuurde het en vielen mensen uit. Heel kort door de bocht werd er vaak gedacht: ‘Nu is het medisch en hoef ik er niks meer mee.’ Inmiddels gaat dat anders. Ziekteverzuim zien we nu als indicatie van hoe mensen met elkaar omgaan. Als dat hoog is, dan gaan we in gesprek over de manier van leidinggeven. Dat heeft opgeleverd dat het ziekteverzuim is gedaald en onderlinge verhoudingen zijn verbeterd.”

Ook komt proactiviteit terug in de veranderende feedbackcultuur bij TB. Martin: “We hebben een digitale tool geïmplementeerd waarin we doelstellingen, beoordelingen, persoonlijke ontwikkelvragen en opleidingen naast elkaar vastleggen. Deze integrale manier om persoonlijke ontwikkeling te faciliteren wordt als positief ervaren en zorgt direct voor meer openheid en vertrouwen.”

Voor TB's gevoel staan ze nog maar aan het begin van het proactief inspelen op veranderingen en het ontwikkelen van nieuwe dienstverlening aan hun klanten. Martin: “Maar een van de mooiste complimenten die ik recent gehoord heb, was de opmerking van een van onze OEM's: ‘Ik herken de TB-medewerkers direct in meetings. Ze zijn fris, open en denken altijd over alles mee.’”

FranklinCovey wordt ook in toekomstige oplossingen betrokken. Er staat zowel een verbreding als verdieping op de planning. Martin: “Op dit moment zijn we klaar om de training uit te rollen naar onze vestigingen in Duitsland en Polen, zodat we ook daar dezelfde

leiderschapstaal gaan gebruiken. Bovendien willen we graag weer verder met *de 7 habits*, om dieper in je zelfbewustzijn als leider te duiken. En uiteraard is ook het in leven houden van *de 6 cruciale vaardigheden* essentieel.”

Over

De Van Tilburg-Bastianen Groep is Jouw Partner in Mobiliteit. Het is een familiebedrijf dat is opgericht in 1934, met als oprichter een hoefsmid die de kansen van de opkomst van automobiellindustrie zag. Het bedrijf is gespecialiseerd in verkoop, onderhoud en aanvullende diensten van auto's (Audi, Volkswagen, SEAT en Skoda) en trucks (DAF), met ruim 1.000 medewerkers in meer dan 30 vestigingen verspreid over Nederland, Duitsland en Polen.



Website
www.tb.nl

Industrie
Mobiliteit

Aantal medewerkers
1.000+

Uitdaging
Het definiëren van Leiderschap, het implementeren van een gemeenschappelijke taal daarover en het geven van invulling aan de rol van leidinggevende

Oplossing

- All Access Pass
- De 6 cruciale vaardigheden voor het leiden van een team
- De 7 eigenschappen van effectief leiderschap
- Verandering: Onzekerheden omzetten in kansen



De FranklinCovey All Access Pass helpt je om alles uit je investering in training en ontwikkeling te halen door toegang te bieden tot toonaangevende content en technologie. Daarnaast staan onze deskundige experts voor je klaar om een unieke leerervaring te ontwerpen die is afgestemd op de behoeften van jouw organisatie.

Neem voor meer informatie contact op met FranklinCovey
via info@franklincovey-benelux.com.

