

Open Up, Jump en Smart

Ontwikkeling Kramp-medewerkers is geen toeval

Met drie maatwerk trainingsprogramma's wordt een groot aantal Kramp-medewerkers uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen. Open Up, Jump en Smart zijn hiervoor specifiek ontwikkeld en worden stap voor stap binnen de Kramp-organisatie uitgerold.

Bij Kramp zijn de medewerkers de kracht achter de ontwikkeling van het bedrijf. Mensen groeien deels door de ervaring die we dagelijks opdoen tijdens het werk, maar grotendeels ook door gerichte trainingen en projecten. "Daarvoor hebben we Kramp Academy opgericht", stelt Elise Ruesink, HR Development Manager Kramp Groep met een glimlach. "Deze is niet alleen voor onze relaties, maar ook voor al onze eigen medewerkers een bron van kennis en inspiratie."

"Medewerkers kunnen 'samen leren' en zich ontwikkelen in een veilige leeromgeving"

Een bijzonder onderdeel binnen Kramp Academy vormen de drie actiegerichte trainingsprogramma's die specifiek zijn ontwikkeld voor drie verschillende functieniveaus binnen de Kramp-organisatie; Open Up, Jump en Smart. De kern van de programma's is het versterken van de onderlinge verbinding. Medewerkers kunnen "samen leren" en zich ontwikkelen in een veilige leeromgeving. De programma's hebben een verankering met de organisatie doordat de Executive board leden, management en collega's in de verschillende modules worden uitgenodigd als gastsprekers of in intervisie bijeenkomsten.

"De mogelijkheid om persoonlijke en zakelijke 'groei' te versnellen en ideeën te delen"

Persoonlijke programma's

Open Up is een management development programma bestemd voor het internationale management", legt Elise uit. "Het programma biedt de mogelijkheid voor managers om persoonlijke en




Elise Ruesink: "Op welk niveau je het ook bekijkt, dankzij deze modules van Kramp Academy kunnen we ons als Kramp echt verrijken"

zakelijke 'groei' te versnellen en ideeën te delen over de grenzen van hun functie heen. Het programma duurt 2 jaar en werkt met Kramp specifieke projecten. We zijn hiermee gestart in juni 2009. De eerste groep is klaar, de tweede heeft nog één module te gaan en de derde groep is net gestart." Het Jump-programma is een tweejarig persoonlijk ontwikkelingsprogramma, waarin algemene management kennis en vaardigheden op een hoger niveau gebracht worden en richt zich op medewerkers met ambitie, die de potentie hebben om tussen 3-5 jaar leidinggevende te worden of een specialisatie in een bepaalde richting willen ontwikkelen. Jump is in maart 2010 van start gegaan. Smart is specifiek bedoeld voor de ontwikkeling van leidinggevend. Het is een persoonlijk ontwikkelingsprogramma van twee jaar, waarin je in je eigen functie kunt groeien op leidinggevend gebied. Ook dit programma duurt twee jaar en is ook een maatwerktraining waarin alle aspecten van het leidinggeven op een boeiende manier aan bod komen.

Echte verrijking

"Op welk niveau je het ook bekijkt, dankzij deze modules van Kramp Academy kunnen we ons als Kramp echt verrijken", stelt

"Samen een optimaal resultaat bereiken"

Elise samenvattend. "Alle programma's zijn binnen Benelux een feit en worden nu ook naar Duitsland uitgerold. Frankrijk en de andere Kramp-landen volgen uiteraard ook, maar dat lukt natuurlijk niet in één keer. Ook dat proces is een kwestie van zorgvuldig ontwikkelen en afstemmen om samen een optimaal resultaat te bereiken." 



Georg Frankenmölle, verkoopleider zuid Duitsland: “Ik ben een ander mens geworden”

Het project waaraan Georg Frankenmölle werkt binnen Open Up heeft hem een ander mens gemaakt, zo stelt hij terecht. “Ik werk meer gestructureerd, ben zelf-verzekerder, kan makkelijker relativeren en weet beter waar mijn sterke en zwakke punten liggen. Ook heb ik geleerd om de positieve energie uit stress te gebruiken. Samen met de opbrengst van het project zijn dat heel veel winstpunten!”

“Je leert **enorm veel** van zo'n project en het proces om het **uiteindelijke doel** te realiseren”

Nee, Georg heeft geen cursus zelfreflectie gevolgd binnen het Open Up-programma, al lijkt het er wel op. Samen met Business Development Manager Construction Bernhard Schwietering heeft hij sinds september 2009 het project 'Concurrentie analyse' onder zijn hoede. “Bij Kramp hadden we tot voor kort geen centrale databank waarin we de gegevens van onze

concurrenten bijhouden en daarmee onze eigen prestaties kunnen meten”, vertelt hij enthousiast. “Wel zijn er op lokaal- en afdelingsniveau dergelijke getallen bekend, maar die kunnen we niet praktisch als organisatie gezamenlijk gebruiken. Het is ons doel om deze data gestructureerd onder te brengen en ook via het OBI beschikbaar te krijgen.”

Buiten de comfort-zone

Inmiddels raakt de database steeds verder gevuld en is de tool in ontwikkeling om de gegevens via OBI zichtbaar te maken. Stap 3 is het inrichten van een systeem om het onderhoud en de actualiteit van de gegevens zo goed mogelijk in stand te houden. “Je leert enorm veel van zo'n project en het proces om het uiteindelijke doel te realiseren”, gaat Georg verder. “Aangezien alles naast de dagelijkse werkzaamheden gebeurt, levert dat best stressvolle momenten op. Geloof me, die moeten er ook zijn als je verder wilt ontwikkelen. Als je altijd binnen de 'comfort-zone' blijft, leer je amper iets bij. We moeten af en toe bewust in deze stretching-zone functioneren. Nou, gestretched is er de laatste tijd beslist!”

Naast het volgen van het Open Up-programma met flinke porties huiswerk, heeft Georg ook een grote persoonlijke stap gezet in zijn carrière bij Kramp. Na 18 jaar in de 'comfort-zone' van



Georg Frankenmölle:
“Als je jezelf verder wilt ontwikkelen, moet je uit de comfort-zone stappen, anders leer je onvoldoende bij”

“Je emoties, plannen en verwachtingen uitdrukken vereist heel andere kennis en woordenschat.”

het aandachtsveld Industrie Duitsland (vanuit Hamminkeln) is hij nu verkoopleider Agri voor Zuid Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland geworden. Hij pendelt wekelijks op en neer naar Strullendorf vanuit zijn woonplaats Rhede, een afstand van 500 km enkele reis.

“Het managen van tijdsplanningen binnen het project was tot op heden de lastigste klus”, legt hij uit. “Je hebt met diverse mensen en afdelingen te maken en al die zaken moet je op tijd opvolgen en verwerken. Als ik nu wederom in zo'n project zou stappen, zou ik beslist beter gestructureerd te werk gaan. En ik zou mijn Engels hebben bijgespijkerd, want tijdens de modules is Engels de voertaal. Vaktechnisch Engels spreken lukt goed, maar je emoties, plannen en verwachtingen uitdrukken vereist heel andere kennis en woordenschat. Ook daarvan heb ik veel geleerd!” 

