



**"Cbt bleek al snel een partij te zijn die verbeteringen ook kan borgen in de praktijk"**

Niels en Mariska Lekkerkerker

**Klantcasus  
Lekkerkerker**

**Zoals voor veel productiebedrijven zijn goed personeel en schaarste van grondstoffen voor Lekkerkerker uitdagingen van vandaag en morgen. Om hier een antwoord op te geven, werkt Lekkerkerker aan het maximaliseren van het samenspel tussen productie en techniek. Broer en zus Niels en Mariska Lekkerkerker zijn onlangs samen met Cbt een traject gestart en vertellen wat dit concreet betekent voor de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer.**

Na het passeren van een lint aan boerderijen treffen we midden in Het Groen Hart, in de gemeente Lopik Mariska en Niels Lekkerkerker. Als tweede generatie kregen zij in 2016 de touwtjes in handen van vader en moeder Lekkerkerker die in de jaren 70 het bedrijf oprichtten. Met deze bestuurlijke transitie zijn er voor de wereldwijde specialist in zuivel en voedselmachines enkele belangrijke keuzes gemaakt. Zo kregen de verschillende dochterbedrijven die onder de Lekkerkerker-vlag opereren een nieuw logo, maar werd ook - met het oog op de uitdagingen van de toekomst - een bedrijfsbreed verbetertraject opgestart om de resultaten naar een maximaal niveau te brengen.

#### **Organisatie in beweging**

"We zochten naar een partij die zowel de ervaring als de kennis en de doorvertaling naar de praktijk kon maken" vertelt Mariska. "De belangrijkste stap die nu genomen moet worden, is ervoor zorgen dat productie en techniek zo goed mogelijk op elkaar aansluiten en dat we gaan werken aan Continu Verbeteren. Dat lukt alleen wanneer het trainingsprogramma op onze situatie en onze mensen staat afgestemd." Niels vult aan: "We willen echt een verandering zien in de praktijk en dat vraagt maatwerk. Toen we samen met Cbt het opleidingsplan opstelden, bleek al snel dat we met een partij om tafel zaten die deze verbeteringen ook kan borgen in de praktijk. Dan wordt de organisatie pas echt in beweging gezet."

#### **Gelijkwaardig en gestructureerd**

Praktisch betekent dit dat we naast de monteurs en operators ook het operationeel management zullen trainen. Toen het opleidingsplan nog maar was gestart, waren bewegingen direct zichtbaar. "Het is vooral een bepaalde mindset, een manier van denken waarvan nu de basis is gelegd" aldus Mariska. "Mensen willen zich ontwikkelen. Het hebben van een leercultuur als organisatie, is dus ontzettend belangrijk in het binnenhalen en vasthouden van de juiste mensen." Niels: "Voorheen was er vooral veel mondelinge kennisoverdracht, het model van de klassieke leermeester. Met deze nieuwe aanpak zijn we veel meer gestructureerd bezig om alle afdelingen naar een gelijkwaardig en hoger kennisniveau te brengen."

Het opleidingsplan doorloopt verschillende fases. Deze eerste fase heet 'Techniek in productie' en richt zich op de technische dienst en de operators. In de volgende fases wordt het opleidingstraject steeds breder getrokken over de gehele organisatie. Hierin komen onderdelen als operations management (leidinggeven, bedrijfskunde en lean), communicatie en heel specifiek zuiveltechnologie aan bod.

#### **Kijken naar vaardigheden**

Ook op het vlak van veiligheid zijn er de nodige verbeteringen in gang gezet. Aan de basis hiervan, staat het creëren van een aanspreekcultuur. Een sfeer van openheid waarbij men elkaar op de juiste manier kan en durft aan te spreken op onveilig gedrag en risicovolle situaties. Veiligheid is iets wat door de hele organisatie heen speelt. "Neem bijvoorbeeld werkzaamheden in het buitenland" legt Mariska uit. "Je wilt niet dat de verantwoordelijkheid voor de veiligheid alleen bij de monteur ter plekke ligt, maar door het hele proces heen is afgedekt. Al vanaf het maken van de offerte door veiligheidseisen op te nemen in de verkoopvoorwaarden."

Veilig werken vereist volgens Niels ook persoonlijkheid: "Je moet voor je eigen veiligheid op durven komen en scepsis aan de kant durven zetten. Je hoort wel eens zeggen als het gaat over veiligheid: 'Ja maar, zo werkt het niet in de praktijk'. Het zelfstandig zoeken naar een oplossing die vervolgens wel werkt in de praktijk, proberen wij continu te stimuleren. mogelijk, voor sommige storingen is nu eenmaal om veiligheidsredenen vastgelegd dat men bepaalde bevoegdheden moet hebben om de storing op te lossen. Maar dit resultaat is natuurlijk geweldig, het neemt de druk op onze technische dienst enorm af!"

#### **Samenspel**

Kijkend naar de toekomst zal goed personeel één van de grootste uitdagingen zijn. "Personeel is schaars en duur" vertelt Niels: "en hoe geavanceerder de machines, hoe ingewikkelder het onderhoud en dus hoe hoger de eisen die aan de mensen wordt gesteld." Bovendien merkt Mariska een groot tekort aan kwalitatief operationeel personeel: "Om goede mensen te vinden en te houden zul je meer moeten bieden. Meer dan alleen een baan met een salaris. Je moet een werkplek bieden waarin men zichzelf kan ontwikkelen tot professioneel vakman of -vrouw. Met de ondersteuning van Cbt maken we Lekkerkerker klaar voor de toekomst."

#### **Meer weten over een opleidingsplan?**

Een (strategisch) opleidingsplan wordt geformuleerd vanuit de organisatie- of teamdoelen van jouw organisatie en zorgt voor een duidelijke aanpak voor het opleiden van medewerkers. Door het opleidingsbeleid te professionaliseren, werk je gericht aan je organisatie doelen, zet je de juiste mensen op de juiste plek en benut je talenten. Laten we samen kijken naar de mogelijkheden voor jouw organisatie! Bel naar **0800 - 228 72 46** of mail naar [info@resultaattuitopleiden.nl](mailto:info@resultaattuitopleiden.nl)