

"IK WORD ALS
(O)ACH GE(O)A(HT,
J) OOK?"

MARC LAMMERS OVER DOOR ONTWIKKELEN EN STUREN OP HET PROCES

Voormalig Olympisch hockeycoach Marc Lammers gaf op de Plafond- & Wanddag de leden een inspirerend betoog om te blijven investeren in medewerkers en vooral ook van elkaar te blijven leren. "Jullie zijn vandaag op trainingskamp!", opende Lammers. "Een van de belangrijkste dagen van het jaar, want hier heb je de kans allemaal mogelijkheden te bekijken en morgen al een nieuw plan te maken en te gaan experimenteren."

Van de Olympische gedachte wordt gezegd dat meedoen belangrijker is dan winnen. "Onzin", meende Lammers. "Winnen is belangrijker dan deelnemen. Daarom moet je veel trainen, fit en slim zijn. Dat geldt in de topsport, maar ook in jullie werk. Er zijn heel veel smoesjes te bedenken om niet te winnen. De tegenpartij was beter.

Het veld was slecht. Het was pukkeweer... Vaak bedenken we excuses voor allerlei zaken waar we geen invloed op hebben. Maar door te kijken waar je wél invloed op hebt, kun je de uitkomst verbeteren en dan ga je winnen. Focus daarom op het proces."

“Als staf vind ik dat je altijd het goede voorbeeld moet geven. Je staat eerder op dan de spelers, zorgt zelf dat je vitaal bent, vol energie zit en gezond leeft. Je kunt echt niet het beste van je team verwachten, als je zelf minder dan 100% geeft. Zeker als je veranderingen door wilt voeren, want het eerste waar je dan op zult stuiten, is weerstand. Daar kwam ik keihard achter, toen ik de hockeydames na de training in een ijsbadje wilde hebben. Ik had namelijk bij dressuuramazone Anky van Grunsven afgekeken dat zij na afloop haar paarden ijsdekens oplegde en de benen koelde. Ze had me uitgelegd dat de harts slag van haar paarden daardoor veel sneller laag werd, de pezen sterk bleven en ze minder blessuregevoelig waren. Maar toen wij na de training ijsbadjes neer zetten, zeiden de meiden me ‘we zijn toch geen paard?!’ Zelfs nadat ik zelf dat bad had uitgeprobeerd - en ik moet toegeven, het doet écht pijn - vertikten ze het. Pas nadat Anky de dames een presentatie had gegeven waarbij ze liet zien welke statistieken ze allemaal verzameld had en wat de effecten op de langere termijn waren, lieten ze zich stuk voor stuk tussen de ijsblokken zakken. Dat was hét moment dat ik leerde: Mensen willen wel veranderen, maar niet veranderd worden.”

“Ik ben sowieso een voorstander van continu leren en verbeteren”, vervolgde Marc Lammers. “Ik vind het zo’n gek gegeven dat veel mensen stoppen met leren zodra ze van school komen? Ga bij elkaar stage lopen, deel je kennis met elkaar. En maak gebruik van studenten, want daar kun je zelf ook weer veel van leren. Laat ze bij een experiment bijvoorbeeld alles monitoren en meten. Meten is weten! Ga niet blind op je onderbuikgevoel af, maar maak met je medewerkers een plan hoe jullie bijvoorbeeld gezamenlijk de doorlooptijd kunnen verkorten, of de klantwaarde kunnen verhogen. Door mensen eigenaar te maken van een plan of project, zien ze de meerwaarde in om alles te meten en wordt de verandering ‘als vanzelf’ doorgevoerd. Dan kun je medewerkers complimentjes geven, in plaats van ze keer op keer te moeten vertellen wat er niet goed ging, of wat er beter kan. Maar een compliment geven of ontvangen is veel leuker dan kritiek, dus waarom zou je daar niet op inzetten?”

Ga trainen op je goede punten, en doe dat bij je medewerkers ook. Iedereen heeft een talent en gelukkig is dat niet bij iedereen hetzelfde. Door mensen te laten doen waar ze goed in zijn, krijgen ze meer zelfvertrouwen. En iedereen wil graag erkenning voor de geleverde prestatie, vergeet dat niet. Daarom is het heel zinvol om samen met de mensen waarmee je bouwt - of gaat bouwen - het gezamenlijke doel te zoeken. Daarna maak je duidelijke afspraken, zodat helder is wie wat doet en een ieder zich verantwoordelijk voelt voor het resultaat. Pas als er goede afspraken zijn, komt er ruimte voor avontuur. Dat klinkt gek, maar denk er maar eens over na. En ga experimenteren, dat durven we tegenwoordig nog veel te weinig. Niet alles slaagt, natuurlijk niet, maar als je niks probeert, weet je nu al dat

“Winnaars hebben een plan, verliezers hebben een excuus”

het sowieso niet anders, beter of slimmer zal gebeuren. En wat als zes van de tien probeersels een succes zijn... WOW!”

“Jullie personeel is het allerbelangrijkste van je bedrijf, verlies dat niet uit het oog. Zorg voor betrokkenheid. Wees er voor ze, ook als het tegen zit. Vier de successen, groot én klein. Geef nóóit op. Werk aan ‘flow’, om samen op een leuke manier de top te bereiken, ieder project weer. En weet dat je het niet allemaal alleen hoeft te doen, je mag zelf ook blijven leren. Ik word als coach gecoacht, jij ook? Mooi!”



Om als team te groeien, zoek je samen de flow!