

Casestudy

SLEURS & VANGOMPEL



Organisatie

In 1934 begonnen Michel en Mia Sleurs-Brands in Bocholt met een handel in meubelen. Hun 3 zonen traden in hun voetsporen en bouwden elk een bedrijf uit dat naam maakte in de interieurwereld. Jaak Sleurs startte in 1965 voorzichtig met de verkoop van keukens. In 1990 kochten zijn dochter Marijke en zijn schoonzoon Luc Vangompel deze afdeling en bouwden ze uit tot een modern keukenbedrijf dat naam en faam bezit in de hele regio. Sleurs & Vangompel was geboren. Sinds 1999 beschikt Sleurs & Vangompel over een grotere moderne showroom in Bocholt. Met 2000m² de grootste presentatie in Limburg van keukens, badkamers en verwarmingstoestellen.

Marijke Sleurs zorgt voor de administratie, de financiën, de boekhouding en het personeel. Terwijl Luc Vangompel de algemene leiding heeft over het bedrijf, de verkoop, de aankoop en het magazijn. Om alles in goede banen te leiden kan Sleurs & Vangompel beroep doen op een team van 20 medewerkers in vast dienstverband: verkopers, bediendes, keukenplaatser, badkamerplaatser en CV-installateurs.

Uitdagingen

Sleurs & Vangompel is een sterk groeiende familiale onderneming, met een moderne visie op personeelsbeleid. Al van bij de opstart hebben de gedreven zaakvoerders Marijke Sleurs en Luc Vangompel hun medewerkers voldoende uitdagingen en verantwoordelijkheden willen geven in een familiale omgeving. Door het groeiende personeelsbestand moest ook de manier van aanwerven en evalueren van nieuwe en bestaande medewerkers aangepast worden. Via een klant (Annelies Bakos, interim HR manager Brouwerij Martens) van Thomas International werd ons gevraagd om PPA & Functieprofieling te komen voorstellen als hulpmiddel tijdens het gesprek bij

aanwerving en evaluatie. Marijke Sleurs en Luc Vangompel schreven zich in voor de training rond PPA & Functieprofieling in september 2005.

“Zonder de PPA zou er een groter verloop zijn, doordat mensen in functies terechtkomen die niet altijd aansluiten bij hun competenties”

Toepassingen

“Wij selecteren nieuwe medewerkers altijd met de Persoonlijke Profiel Analyse”

1. Kandidaten worden op basis van hun CV uitgenodigd voor een eerste gesprek
2. Weerhouden kandidaten worden gevraagd om de PPA in te vullen op PC en op basis van de PPA resultaten (gedetailleerd PPA rapport + interviewrichtlijnen of verkoopsrapport) wordt er een tweede interview afgenomen.
3. Keuze eindkandidaat op basis van de resultaten uit het interview (PPA en gesprek).
4. De kandidaten die de PPA hebben ingevuld en niet worden weerhouden, krijgen de terugkoppeling van de resultaten aan de hand van het feedbackrapport.

“Jaarlijks evalueren wij alle medewerkers met behulp van de Persoonlijke Profiel Analyse:”

1. Alle medewerkers vullen de PPA in
2. Individueel gesprek met Marijke Sleurs:
 - bespreken van de PPA resultaten op basis van de grafieken en het feedbackrapport. Indien nodig worden er extra rapporten opgevraagd (zoals het administratief of verkoopsrapport)
 - overlopen evaluatiecriteria, zoals inzet – verantwoordelijkheid – resultaten...
3. Afspraken

“Dankzij de Persoonlijke Profiel Analyse kunnen wij medewerkers optimaal inzetten in functies die het best aansluiten bij hun competenties en voorkeur, zodat ze gemotiveerd en inzetbaar blijven.”

- Een magazijnmedewerker bleek op basis van de PPA over een ideaal verkoperprofiel te beschikken;
- Of een medewerker die fulltime tekenaar was, maar via PPA aangaf dat er heel wat spanningen waren in het professioneel functioneren, combineert momenteel de functie van tekenaar met boekhouding voor Sleurs & Vangompel. De medewerker voelt zich weer beter gemotiveerd en een nieuwe PPA geeft aan dat de spanningen ondertussen zijn verdwenen.

“De PPA is ondertussen een onderdeel van onze bedrijfsvoering geworden. De verkopers hebben uiteenlopende profielen en worden afhankelijk van het profiel van de klant ingezet. Marijke en de receptioniste maken een inschatting op basis van het waarneembaar gedrag van de klant in de toonzaal en hun ervaring in het DISC profiel. Op die manier kunnen de verkopers met het meest passende profiel ingezet worden: bv een ISC klant (Invloed Stabiliteit Conformiteit) zal dan door een ISC verkoper benaderd worden. “

“Op dezelfde manier gebruiken wij de Persoonlijke Profiel Analyse van Thomas International voor het samenstellen van onze teams en voor de dagdagelijkse werking.”

Dankzij de Persoonlijke Profiel Analyse kunnen wij medewerkers optimaal inzetten in functies die het best aansluiten bij hun competenties en voorkeur, zodat ze gemotiveerd en inzetbaar blijven.

Resultaten en meerwaarde

- De PPA geeft een beter inzicht in het functioneren van eigen medewerkers en eindkandidaten;
- De PPA meet spanningen, waardoor er tijdig naar een oplossing kan gezocht worden;
- De PPA zorgt dat mensen kunnen ingezet worden in een functie die hun het best ligt en motiveert;
- De PPA is snel en eenvoudig in te vullen en met een muisklik kunnen er rapporten opgevraagd worden;
- Zonder de PPA zou er een groter verloop zijn, doordat mensen in functies terechtkomen die niet altijd aansluiten bij hun competenties;
- De Persoonlijke Profiel Analyse is nu ingebed in de cultuur van Sleurs & Vangompel en kan zowel op de medewerkers als op de klant worden toegepast waardoor meer efficiëntie;
- Voor medewerkers wier gedrag niet veel meer verandert en waar geen spanningen zijn, levert de PPA nauwelijks nieuwe informatie op.

Toekomst

Sleurs & Vangompel blijft de Persoonlijke Profiel Analyse verder gebruiken voor selectie, evaluatie en jobverruiming.

De organisatie wil op langere termijn ook het leervermogen van nieuwe medewerkers meten, omdat ze al een aantal keren hebben vastgesteld dat sommige mensen veel fouten maken of veel tijd nodig hebben om nieuwe informatie op te nemen. Sleurs & Vangompel zou dit vooraf ook willen meten.

Thomas International Belux heeft momenteel de tool Training & Selectie Test (TST) voor het meten van het leervermogen, maar die wordt ondertussen helemaal vernieuwd en geïnformatiseerd. In 2009 zou deze nieuwe tool beschikbaar moeten zijn voor de klanten.