

Welke ingrediënten heb je nodig om een topteam te creëren? Hoe slaag je erin om jaar in, jaar uit de zoete smaak van succes te blijven proeven samen met je collega's? En wat zijn in dat 'bereidingsproces' de rol en impact van de cheffok, oftewel de leidinggevende?

Als lekkerbek op het gebied van leiderschap en teamontwikkeling zijn dit vragen die me al heel lang fascineren. Ik heb in de loop der tijd in allerlei keukens mogen rondkijken, in vrijwel alle branches. Overheid, bedrijfsleven, industrie, kunst & cultuur, de zorg en het onderwijs. Maar in de horeca had ik nog weinig gezien van de werkwijze van leidinggevend en hun teams. Hoogste tijd dus om daar verandering in te brengen.

Een hele poos geleden kreeg ik de kans om kort een paar vragen te stellen aan Jonnie en Thérèse Boer. Het echtpaar Boer staat al jarenlang aan de absolute top op culinair gebied. Ze zijn onder meer bekend van hun sterrenrestaurant de Librije in Zwolle. Jonnie is de grote dirigent in de keuken die zijn team elke dag naar een topprestatie leidt, en Thérèse zorgt achter de schermen voor een stabiele bedrijfsvoering en marketing. Samen hebben ze van de Librije een icoon weten te maken.

Mijn vragen waren als volgt:

Hoe krijg je een team in de sterrenkeuken elke dag opnieuw weer maximaal gemotiveerd/geprikkeld, zodat de teamleden het maximale uit hun kwaliteiten weten te halen? Jullie presteren al zo lang op topniveau. Hoe slagen jullie erin om dat samen zo goed vol te houden?

Ik zou me kunnen voorstellen dat na verloop van tijd de rek eruit is en de mensen niet meer kunnen 'pieken'. De boog kan niet altijd gespannen staan. Blijkbaar doen jullie iets waardoor er een bepaalde continuïteit is gewaarborgd. Waar zit 'm dat in?

Jonnie en Thérèse vertellen:

"Het begint met het samenstellen van je team. Je moet de juiste mensen om je heen verzamelen. Daarom laten wij sollicitanten altijd een dagje meelopen in De Librije zodat zowel zij als wij een goede feeling krijgen. Basisvaardigheden zijn aan te leren, maar de passie voor het vak, die moet er in zitten. Die passie verbindt ons en die zorgt ervoor dat we altijd net dat stapje meer zetten. Daarnaast is het belangrijk om op zijn tijd te ontspannen, dus af en toe een borrel na het servies of een feestje op zijn tijd.

Binnen een team kijk je naar de kwaliteiten van de mensen, zodat zij doen waar ze goed in zijn. Dat zorgt voor werkplezier. En plezier in je werk is het allerbelangrijkste. Anders houd je het niet vol.

Binnen de afdelingen en de teams onderling is communicatie van groot belang. Een goede werksfeer onderling maakt ook dat je samen net even dat stapje harder loopt. De boog kan niet altijd gespannen staan, daarom is ontspanning ook belangrijk. Inmiddels hebben we de luxe dat we op zondag en maandag gesloten zijn, en daarnaast enkel lunch draaien op vrijdag en zaterdag. Tevens zijn we zowel in de

zomer en winter een aantal weken gesloten. Dat heeft een betere balans gecreëerd tussen werk en privé voor ons en ons team. Hierdoor is het ook mogelijk om elke dag met hetzelfde team werken. Daardoor zijn we volledig op elkaar ingewerkt en ingespeeld en volgens ons is dat wel de belangrijkste reden. Het is een geoliede machine. Iedereen weet precies wat hij/zij moet doen, daardoor kunnen we die continuïteit waarborgen. Daarnaast geloven we in verandering. Nieuwe gerechten, interieur, etc. Je moet blijven ontwikkelen. Ook binnen ons bedrijf vindt er uiteraard wisseling plaats binnen het team. Dat creëert weer nieuwe mogelijkheden met nieuw talent, maar ook biedt dit kansen tot ontplooiing binnen het team. Zo blijft het een continu (leer)proces.”

Het verhaal bevestigt mijn vermoeden: voor het opbouwen van zo'n toprestaurant is méér nodig dan alleen vakmanschap in de keuken en een uitgeknipte marketingstrategie. Het is dan ook niet vreemd dat passie en werkplezier eigenlijk het meest nadrukkelijk naar voren zijn gekomen, als de basis voor hun succes. Lekker eten heeft in zekere zin veel te maken met liefde. Het laat je genieten van de mooie dingen van het leven. En het team van de Librije is telkens in staat om héél dichtbij haar eigen liefdevolle drijfveren te blijven. Daarnaast realiseren Jonnie en Thérèse zich dat ze alleen op hoog niveau kunnen blijven acteren als ze veranderingen zien als een kans om tot nieuwe vormen van creativiteit te komen. Want ook hun teams veranderen om de zoveel tijd van samenstelling. Dat is een natuurlijk proces. Toch is er een constante factor. En die wordt door hen beiden zorgvuldig bewaakt en gekoesterd.

Als ik ooit in de gelegenheid ben en in de buurt van Zwolle kom, laat ik zeker een tafeltje reserveren. Het water loopt me al in de mond want liefde voor het vak, passie, plezier en leiderschap vormen altijd een winnende combinatie. En laten we hopen dat ook leidinggevend in andere branches met andere ingrediënten gaan koken dan ze nu veelal gewend zijn. Te vaak gaat het om gortdroge, abstracte visies en beleidsplannen waarmee ze medewerkers in beweging willen krijgen. Maar die hebben meer trek in zoetheid op zijn tijd. Verleid ze met andere 'gerechten' en maak van hun passie & werkplezier de speerpunten.

Misschien een idee voor een nieuwe training: Koken met Sterren...voor managers en strategen.

