

Case Maasvallei

‘Deze methodiek heeft de motivatie van onze medewerkers vergroot!’

.....

Woningvereniging Maasvallei is in Maastricht en omstreken al jaren een bekende naam. Met ongeveer 4.800 woningen in portefeuille, bezitten zij veel (sociale) huurwoningen in deze omgeving. Naast de taak om goede en betaalbare huisvesting aan te bieden aan haar klanten is Maasvallei ook zeer betrokken bij haar medewerkers. De woningcorporatie biedt haar medewerkers namelijk een bijzondere manier van ontwikkeling aan. Ralph Reisinger, facilitator arbeid, organisatie en gezondheid, vertelt meer over de manier hoe Maasvallei haar medewerkers helpt verder ontwikkelen en welke rol Next Step Talent hierbij heeft mogen spelen.

.....

Uitdaging:

‘De medewerker helpen in hun ontwikkeling, vanuit zowel eigen perspectief als vanuit het perspectief van Maasvallei’.

Zelfontplooiing werd al in 1943 door Maslow bovenaan de menselijke-behoefte piramide geplaatst en nu, bijna 80 jaar later, is het ontbreken van doorgroei- en ontwikkelings-mogelijkheden voor 41% van de werknemers in Nederland reden om ontslag te nemen. Het bestuur van woningcorporatie Maasvallei zag dit ook gebeuren op de arbeidsmarkt en bedacht hierom een nieuwe manier om de ontwikkeling van zijn personeel te ondersteunen. Het inzetten van ontwikkel assessments, zoals Maasvallei als tool koos, is een trend die we al in veel organisaties zien doorzetten, echter de benadering van Maasvallei is nieuw. Ontwikkeling van de medewerkers ligt hier namelijk volledig in eigen hand. De medewerker is zelf verantwoordelijk om met de uitkomsten van het ontwikkel assessment het gesprek aan te gaan met zijn of haar leidinggevende over toekomstige ontwikkeling.



Een vernieuwende kijk op assessments

Alle medewerkers kregen twee jaar geleden door de organisatie een ontwikkel assessment bij Next Step Talent aangeboden. Nieuwe medewerkers krijgen dit aanbod standaard vanaf 2018 bij indiensttreding. Hiermee konden de medewerkers zelf, aan de hand van de kerncompetenties van de organisatie, inzicht hebben in mogelijke functies of rollen waarin zij nu, of in de toekomst, het beste tot hun recht zouden kunnen komen. Daarnaast kregen zij inzicht in sterke- en ontwikkelpunten en in hun cognitieve capaciteiten. Door de grondige intake voorafgaand aan de assessments konden de consultants van Next Step Talent gedegen adviezen geven voor de ontwikkeling aan de medewerkers. Het assessment diende ook als een nulmeting. Aan de hand van de resultaten van dit assessment, welke overigens niet met de organisatie werden gedeeld, konden de medewerkers met hun eigen ontwikkeling aan de slag gaan. In de hierop volgende ontwikkelingsgesprekken was het aan de medewerkers zelf wat zij wilden delen uit het assessmentrapport en aan welk thema of ontwikkelpunt zij graag tijd en energie wilden besteden. Aan de hand van deze informatie stelden zij samen een ontwikkelingsplan op.

De heer Reisinger over de ervaring van medewerkers die deze nieuwe benadering hebben ervaren:

‘Deze nieuwe manier van assessmentgebruik in de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers sluit naadloos aan op onze organisatiestructuur. Wij geloven er sterk in dat medewerkers die zelf verantwoordelijkheid kunnen en mogen nemen in hun werk duurzaam zingeving en voldoening ervaren in het werk dat ze doen. Zelf regie over je ontwikkeling is een natuurlijk gevolg hiervan. In mijn rol mag ik medewerkers prikkelen en motiveren het beste uit zichzelf te blijven halen. Mijn persoonlijke missie is datgene aan te dragen en faciliteren zodat uiteindelijk iedere medewerker van Maasvallei zegt ‘ik heb de leukste baan van Maasvallei’. De assessments en tools van Next Step Talent helpen onze medewerkers in hun eigen ontwikkeling en ze doen dit op een persoonlijk professionele wijze.’



2 jaar later

Twee jaar nadat Maasvallei startte met de ontwikkeltrajecten van haar medewerkers is een grote groei in de organisatie te zien. Een aantal medewerkers zijn gestart met de tweede stap in het proces, doorontwikkeling tot een nieuwe functie of verticale ontwikkeling in taken.

Maasvallei en Next Step Talent hebben een heel gericht programma per deelnemer opgesteld waardoor er per individu en per context gekeken wordt naar de specifieke ontwikkelwens. Hierbij wordt dieper ingegaan op ideaal gedrag, benodigde functionele kennis en communicatievaardigheden. Via de FQM methode, die 4 specifieke vragen beantwoordt over de kandidaat, krijgt Maasvallei zelf de mogelijkheid vragen te stellen over haar medewerkers gericht op de doorgroeimogelijkheden. Voorbeelden van vragen zijn 'Welke leiderschapsstijl zal mevrouw X aannemen wanneer zij druk ervaart?' of 'Hoe gaat mevrouw X om met weerstand vanuit haar team?'. De heer Reisinger vult aan: 'Doordat we de invulling van de ontwikkeltrajecten volledig bij onze medewerkers hebben neergelegd, merken we dat de motivatie bij de medewerkers groter is geworden. Daarnaast merken we ook dat de medewerkers realistische doelen voor ogen hebben, vanuit zowel eigen perspectief als het perspectief van Maasvallei, door de adviezen die in het assessment-rapport werden meegegeven.'

Deze aanpak is zeer waardevol gebleken bij het bepalen van opleidings- of coaching behoefte per werknemer, doordat de deelnemer zeer herkenbare resultaten met uit te voeren acties, feedback en voortgangsverwachting aangeboden kreeg.

Benieuwd hoe assessments jouw organisatie naar een nieuw niveau kunnen brengen? Neem dan vrijblijvend contact met ons op voor een intake, waarin we de kansen binnen jouw bedrijf samen onderzoeken.