



Dé match tussen mens en werk

Praktijkcase MensENwerk (Development Center)

Hoe Stork Industry Services de kwaliteit van medewerkers beter liet aansluiten op het werk

Stork Industry Services wilde weten in hoeverre de effectiviteit van de medewerkers vergroot kon worden. VoorZ ontwierp een assessmentprogramma dat niet alleen het functioneren meet, maar zich ook richt op de ontwikkeling van mensen; mensENwerk.

STORK[®]

Stelt u zich een dashboard voor, waarop per regio gezien kan worden hoe medewerkers scoren op competenties als 'resultaatgerichtheid', 'verandervaardigheid' en 'leidinggeven'. Tot op het individuele niveau kunt u de resultaten bekijken. Zo kunt u 'ontdekken' dat bij bijvoorbeeld de functiegroep 'uitvoerders' de resultaatgerichtheid heel goed is, maar de vaardigheid om te veranderen minder goed.

Stork Industry Services heeft zo'n dashboard, ook wel de 'Cockpit' genoemd. "Op deze manier kun je heel gericht je mensen trainen", vertelt Will Lennertz, business unit manager bij Stork Industry Services. "Zowel op individueel niveau als op afdelingsniveau."

Dé match tussen mens en werk

Op initiatief van Lennertz werden bij zo'n 100 sleutelfiguren in de organisatie de competenties gemeten. "We wilden overstappen op competentie management. We moesten weten: wie hebben we in huis, zijn medewerkers klaar voor de toekomst en kunnen we teams samenstellen waarmee we succesvol blijven in de toekomst?"

Tot dan toe waren de competenties van de medewerkers onvoldoende bekend. "We richtten ons op 'harde' aspecten zoals kennis en vakmanschap. Over 'softskills', zoals besluitvaardigheid, klantgerichtheid of leidinggeven, hadden we minder informatie", vertelt HR-manager Carmen Melotte.

Assessments door een opleidingsbril

Het dashboard is gemaakt door VoorZ. Het bureau ontwikkelde een assessment op maat, naar de benodigde competenties en functies van Stork. "Daarmee kun je het beste inzichtelijk maken wat nodig is om een match te maken tussen het werk en de kwaliteit van mensen", vertelt directeur Dave Huese. VoorZ lette daarbij niet alleen op individueel niveau, maar ook op afdelings- en organisatieniveau. Huese: "We leiden mensen op en die investering moet niet alleen merkbaar zijn op individueel niveau maar ook op afdelings- en organisatieniveau."

Veel assessments gebeuren volgens hem vanuit een psychologische visie. "Er wordt gezegd een foto gemaakt van wat iemand in huis heeft en vervolgens wordt een advies gegeven over de ontwikkeling. Wij bekijken de assessments door een opleidingsbril. Wij zijn trainers, wij vinden dat een assessment al toegespitst moet zijn op de ontwikkeling van mensen."

Big Brother

Een assessment kan weerstand oproepen bij medewerkers. Mensen kunnen het niet eens zijn met het oordeel. Huese is zich daarvan bewust. "Wij betrekken de medewerkers vanaf de start van het traject en na het assessment krijgt iedereen een persoonlijk coachings-gesprek. Voordeel van onze methodiek is dat mensen aan de hand van hun rapport direct met hun persoonlijke ontwikkeling aan de slag gaan. Daarmee voorkom je dat je in een fase van onbegrip terecht komt, waarin medewerkers het rapport zelf ter discussie stellen."

Geen gevoel dus van big brother is watching you. Lennertz: "Onze mensen hebben de meting niet als bedreigend ervaren. Onze insteek was: zie de resultaten van het assessment als een kans, als een manier waarop je jezelf kunt versterken."

Terug naar het dashboard. Het assessment was een nulmeting, na verloop van tijd kan VoorZ de competenties nog een keer meten. "Dan maken we de voortgang inzichtelijk", licht Huese toe. "Daarmee kun je letterlijk een uitspraak doen over de ontwikkeling in de organisatie. We maken effectiviteit daarmee meetbaar en opleidingsresultaten zichtbaar."

Meer info

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met VoorZ op telefoonnummer 030-293 59 27 of via onze website www.voorz.nl