

Petra Strijker vertelt...

Mijn-talentgesprek bij Rentree Deventer

FLOW heeft Rentree Deventer gevraagd naar de aanpak van hun Mijn-talentgesprekken. Hoe hebben ze dat aangepakt? En waarom zo? Petra Strijker, beleidsadviseur Wonen bij Rentree Deventer, vertelt.

Uitdaging

"Bij Rentree hebben wij ongeveer 4 jaar geleden de omslag gemaakt van beoordelingsgesprekken naar 'Mijn-talent-gesprekken' als onderdeel van het traject 'Anders samenwerken'. In het 'Anders samenwerken' wordt gefocust op het eigenaarschap; medewerkers krijgen meer eigen verantwoordelijkheid en zelfsturing."



Oplossing

Petra: "Vanuit de insteek van de positieve psychologie is het initiatief genomen door HRM om meer te bouwen op het hebben van vertrouwen in de medewerkers en meer voort te borduren op wat goed gaat in plaats van de nadruk te leggen op wat niet goed gaat. Dat was een omslag. Als directeur en MT moet je er volledig achter staan om zo'n proces aan te gaan. Dat was gelukkig zo. We zijn een redelijk kleine corporatie met een platte organisatie, dat maakt invoering van het eigenaarschap wel makkelijker, denk ik."

Alle medewerkers hebben een talentescan van FlowPeople gedaan met daaraan gekoppeld een persoonlijk gesprek. Ook werd een rapport gedeeld waarin zichtbaar was welke talenten er organisatiebreed aanwezig waren. Afdelings- en team-overstijgend werd vervolgens gekeken hoe je elkaar meer op talenten kunt vinden en inzetten.

"Iedereen was het erover eens dat de traditionele beoordelingsgesprekken weinig energie gaven en werden ervaren als 'moetje', aldus Petra. "Er zijn workshops georganiseerd waarin iedereen werd betrokken, om te bespreken hoe de beoordelingsgesprekken konden worden omgezet naar positief ingestoken gesprekken. Voor de beoordelings- en functioneringsgesprekken zijn 'Mijn-talentgesprekken' in de plaats gekomen. Deze vinden twee keer per jaar plaats op initiatief van de medewerker. Om te voorkomen dat deze gesprekken door de waan van de dag worden vergeten, geeft P&O wel een seintje dat het weer tijd is om deze gesprekken in te plannen met je leidinggevende. De medewerker bepaalt vervolgens wanneer, waar, hoe en wat de agenda zal zijn. Mijn laatste talentgesprek was wandelend langs de IJssel."

Ter ondersteuning doet HRM wel suggesties voor de agenda:

- Wat gaat goed, waar kun je je talenten goed inzetten?
- Waar wil je met jouw talenten nog meer aan bijdragen?
- Waarin wil jij je verder ontwikkelen?
- Wat heb je hiervoor nodig?
- Hoe gaat het met de samenwerking tussen jou en je collega's en tussen jou en je leidinggevende?

Resultaat

Deze samenwerking tussen collega's en leidinggevende wordt bewust door P&O benoemd om de open dialoog hierover te stimuleren. "Daarmee wordt de medewerker gestimuleerd de samenwerking aan te kaarten. Ook als de samenwerking bijvoorbeeld niet helemaal goed gaat.



Het is ook oké als iets als niet prettig wordt ervaren. Die ruimte moet er zijn; alles in het teken van vertrouwen en ontwikkeling.

Deze manier van reflecteren met elkaar wordt als heel positief en opbouwend ervaren. Je hebt gewoon een leuk, zinvol gesprek met je leidinggevende. Je leidinggevende wordt ook meer uitgenodigd om waardering uit te spreken over je bijdrage en op een positieve, opbouwende manier feedback te geven.

Om zo'n proces te borgen en te blijven ontwikkelen is het onderwerp werken met je talent en elkaars talenten kennen opgenomen in het jaarplan 2022. Dit om deze manier van (samen)werken scherp te houden en ook nieuwe medewerkers te betrekken in deze werkwijze.

Wat verder bijdraagt aan deze fijne manier van samenwerken is het feit dat wij geen vaste werkplekken meer hebben. Dit geldt ook voor de directeur. Tijdens coronatijd heeft dit natuurlijk minder gespeeld, maar daarvoor en nu mondjesmaat weer, zitten wij elke dag weer tegenover iemand anders. Dit maakt dat je iedere collega veel beter leert kennen en het stimuleert de samenwerking. Je weet veel beter wat er breed binnen de organisatie speelt en wat er leeft; van directeur tot medewerker en vice versa.

Tot slot, wij hebben elke dinsdagochtend om 9 uur een 'adviesoverleg'. Deze is bedoeld voor de hele organisatie. Iedereen kan onderwerpen op de agenda zetten. Dit kunnen hulpvragen zijn, of een aankondiging of iets waar diegene mee worstelt. Natuurlijk worden ook leuke werkervaringen en bijvoorbeeld nieuwe kennis opgedaan tijdens een cursus gedeeld. Op deze manier is iedereen betrokken en kun je elkaar ondersteunen. Wij ervaren deze initiatieven en interventies als heel positief en opbouwend en het bevordert erg ons werkplezier!"

Nieuwsgierig?

Neem gerust contact op met Petra Strijker (beleidsadviseur Wonen) bij Rentree Deventer via p.strijker@rentree.nu.

Bijbehorende documentatie

- [Corporatiedag Rentree Deventer](#)
- [Casestudy Rentree Deventer](#)

rentree.

