

flow/people

Op naar een krachtig en positief personeelsbeleid

Casestudy: **rentree.**



Woningcorporatie Rentree uit Deventer maakte een grote organisatorische verandering door. Intern vloeide daar het project 'Anders Samenwerken' uit voort. Tijdens de implementatie- en uitrolfase deed HR-adviseur **Anita Deurloo** een beroep op FlowPeople. In deze case study vertelt ze over haar ervaringen.



Anita Deurloo
Woningcorporatie Rentree

Het moet anders! Maar hoe?

Rentree is een relatief kleine woningcorporatie. De organisatie verhuurt in Deventer ongeveer 3.800 woningen en zakelijke ruimtes. De medewerkers kennen de stad, de wijken, de woningen en hebben een netwerk van partners.



Anita vertelt dat tijdens het project ‘Anders Samenwerken’ een aantal belangrijke doelen zijn geformuleerd.

1

Rentree gaat de ontwikkeling van medewerkers op positieve wijze stimuleren

2

Rentree laat medewerkers reflecteren op hun bijdrage en functioneren

3

Rentree zet in op het vergroten van het eigenaarschap bij medewerkers

4

Rentree ontwikkelt medewerkers tot flexibele krachten die zich beter kunnen aanpassen aan toekomstige ontwikkelingen binnen de organisatie

“We waren bijvoorbeeld tot de conclusie gekomen dat de klassieke manier van beoordelen van medewerkers niet meer paste. De focus lag vroeger vooral op wat niet goed ging. Die insteek werd niet als motiverend en stimulerend ervaren. We waren toe aan iets anders.”

Voortaan staat bij Rentree een positieve mensbenadering centraal. Wat gaat een medewerker van nature goed af? Hoe kan de organisatie ervoor zorgen dat juist die kwaliteiten tot bloei komen? “Wanneer medewerkers zichzelf kennen en meer werkplezier ervaren, zal dat uiteindelijk ten goede komen aan de dienstverlening naar onze huurders.”



De interventie. Tijd voor zelfreflectie!

Rentree zet voortaan sterk in op ontwikkeling, eigenaarschap en het versterken van het aanwezige talent. “De vraag was hoe we dat concreet konden maken. Daarom is FlowPeople gevraagd om als externe partij in te stappen. Zij hebben voor Rentree een vertaalslag gemaakt.

Hoe implementeer je de ontwikkeling van medewerkers en teams op de werkvloer tijdens de dagelijkse workflow.”

Anita is om tafel gaan zitten met senior adviseur Leonard Faber. Ze geeft aan dat FlowPeople vooral ondersteuning heeft geboden bij het beantwoorden van de volgende vragen.

1

Op welke manieren kunnen we onze talenten in kaart brengen?

2

Hoe kunnen we onze talenten meer benutten?

3

Hoe kunnen medewerkers hun talenten blijven ontwikkelen?

“Het klikte direct”, zegt Anita. “De aanpak van FlowPeople matchte precies met de fase waarin ons project ‘Anders Samenwerken’ zich bevond. We hebben de situatie binnen Rentree doorgenomen, waarna Leonard meteen een handvat aanreikte om te starten met talentontwikkeling. Als organisatie hebben we immers belang bij medewerkers en teams die zich willen ontwikkelen, die hun talenten kennen en die ook begrijpen aan welke punten ze moeten werken.”

Samen komen ze tot een plan van aanpak.



Talentonderzoek

Als eerste starten alle medewerkers met een online scan. Het zijn twee wetenschappelijke testen met stellingen op het gebied van persoonlijkheid en waarden die op de computer worden gemaakt. De testen bevragen iemands onderliggende aanleg, interesses, overtuigingen en kwaliteiten. Zulke zaken bepalen immers ons handelen. Waarom doen we de dingen die we doen en waarom doen we ze op deze manier?



Leonard Faber
FlowPeople

Coachgesprekken

Vervolgens heeft senior coach Klara Faber - van den Berg gesprekken gevoerd met alle medewerkers. "In een adviesgesprek zijn de testresultaten door Klara met elke medewerker besproken. Het rapport bestaat uit een compleet persoonsprofiel. Denk aan iemands persoonlijke kenmerken, talenten en drijfveren. Iedereen heeft een ontwikkelplan ontvangen met verschillende aanbevelingen."

Medewerkers hebben volgens Anita inzicht gekregen in hun eigen, soms verborgen, talenten. Hoe kan je het beste uit jezelf halen? Wat zijn je sterke punten en hoe kan je die uitbouwen? Tijdens de gesprekken gaat het soms ook over bepaalde basiscompetenties. In sommige gevallen krijgt een medewerker bijvoorbeeld het advies een extra communicatietraining of assertiviteitscursus te volgen om deze competenties naar een hoger niveau te tillen. Anita geeft nog een ander voorbeeld.

"Een medewerker twijfelde tussen twee hbo-studies. De talentenscan en het bijbehorende adviesgesprek van 1,5 uur hebben haar geholpen de juiste richting te kiezen."

De testresultaten en gesprekken dwingen medewerkers de blik naar binnen te keren. "Elk advies was erop gericht het werkplezier en de prestaties van een medewerker te bevorderen. Met als ultiem doel om van Rentree een krachtigere en wendbaardere organisatie te maken."



Klara Faber
FlowPeople

Teamprofielen

Medewerkers zijn geen eilandjes. Ze werken in teams. Uiteindelijk bepalen de opgaven van een team hoe de ideale teamsamenstelling eruit ziet. In opdracht van Rentree stelt FlowPeople daarom teamprofielen op. Zo'n profiel is een optelsom van de individuele kwaliteiten van alle teamleden. Zet die af tegen het totale takenpakket van een team en je weet of zo'n groep medewerkers in (on)balans is qua waarden en competenties. Een profiel laat dus zien op welke kwaliteiten een team bovengemiddeld, gemiddeld of ondergemiddeld scoort.

De profielen geven Anita een goed beeld welke kwaliteiten in huis zijn en op welke wijze teams elkaar kunnen ondersteunen.

“Wederom stond het verkrijgen van inzicht centraal. Welke sterke kwaliteiten en talenten heb je in overvloed en voor welke zaken kan je aankloppen bij je collega's? Ook voor het opstellen van vacatures is deze informatie natuurlijk van grote waarde. Je kan beter bepalen wat voor type medewerker je nodig hebt.”



Tijdens een aansluitend intern 'talentevent' hebben alle medewerkers de uitkomsten van hun ontwikkelonderzoek met elkaar gedeeld. "Iedereen heeft zijn zes sterkste kwaliteiten op grote vellen geschreven. Zo wisten we van elkaar waar we goed in zijn en bij wie je kan aankloppen voor ondersteuning. Dit heeft ook bijgedragen aan de gezamenlijke teamspirit."

Anita zegt dat er op basis van de bevindingen van FlowPeople ook teamsessies zijn gehouden. Verder konden medewerkers zich op basis van hun talenten inschrijven voor verschillende, nieuwe projecten. Het doel? De talenten en sterke punten van je collega's leren kennen en voortaan beter benutten.

"We hebben organisatiebreed een omslag in ons denken gemaakt." De inbreng van FlowPeople heeft Anita een beter beeld gegeven welke kansen er binnen de organisatie liggen. Ze weet nu hoe ze sluimerende talenten nieuw leven in kan blazen.

"Een collega is bijvoorbeeld overleggen gaan leiden, terwijl ze nog nooit een vergadering had voorgezeten. Een medewerker van het Klant Contact Center voert tegenwoordig urgentie gesprekken met huurders."

Weer een andere medewerker heeft volgens Anita veel affiniteit met ICT, terwijl hij niet op die afdeling werkt. "Binnen Rentree krijgt hij nu tijd om als een support medewerker op te treden." Verder lenen teams die een creatieve geest missen, tijdelijk een creatieveling in van een ander team.



Vragen

Wilt u meer weten over de mogelijkheden voor assessments in uw organisatie? Maak kennis met FlowPeople!

Maak kennis met FlowPeople



Triomf! Uitbouwen en consolideren

Medewerkers en teams zijn handvatten aangereikt voor concrete ontwikkeling van sterke punten. Iedereen voelt zich verantwoordelijk voor zijn eigen taken en weet de hulp in te roepen van collega's wiens sterke punten ze inmiddels kennen. Toch loert er gevaar. Hoe voorkom je als organisatie dat medewerkers en teams terugvallen in oude gewoonten en patronen?

Mijn Talent Gesprekken

Om zo'n terugval te voorkomen voeren medewerkers twee keer per jaar een positief ontwikkelgesprek met hun leidinggevende. Binnen Rentree heten ze 'Mijn Talent Gesprekken'. Verder krijgen nieuwe medewerkers na enkele maanden een persoonlijk ontwikkeltraject aangeboden. Dat bestaat uit een assessment, coachgesprek en ontwikkelplan. De uitvoering hiervan wordt verzorgd door FlowPeople.

“Voor Rentree blijft de ontwikkeling van medewerkers draaien om het versterken van iemands talenten. We kijken hoe we die kwaliteiten zo breed mogelijk kunnen inzetten. Wie doet waar hij goed in is, ervaart over het algemeen meer werkplezier.”

Verder leveren medewerkers en teams stelselmatig feedback en input over de uitvoering van taken, samenwerking en communicatie. “Met die informatie gaan we verder met de ontwikkelingen binnen Rentree.”

Anita geeft aan dat FlowPeople heeft geholpen de transitie te maken naar talentgericht werken binnen de organisatie. “Ze hebben een belangrijke bijdrage geleverd en daarom heb ik FlowPeople bij vele organisaties aanbevolen. Leonard en Klara hebben een mooi instrument aangereikt om een nieuwe start te maken. Die positieve ervaringen heb ik ook teruggekregen van andere medewerkers. Ze hebben de inbreng van FlowPeople en hun ontwikkelplan als een kostbaar cadeau ervaren.”

In deze case study heeft HR-adviseur Anita Deurloo van Rentree haar ervaringen gedeeld. Wil je weten wat **FlowPeople** voor jouw bedrijf of organisatie kan betekenen? Wij lichten onze werkwijze om talent te verzilveren graag verder toe.

flowpeople

Maart 2021

Leonard Faber

Directeur/Sr. Adviseur

Klara Faber- van den Berg

Sr. Coach

FlowPeople B.V.

Bornsestraat 193

7601 GG Almelo

Telefoon: (0546) 850 881

E-mail: office@flowpeople.nl

Internet: www.flowpeople.nl