

Situatie

Een grote gemeente heeft een reorganisatie doorgevoerd, waardoor twee afdelingen nieuwe doelstellingen hebben gekregen. De medewerkers van de afdeling krijgen ondersteuning in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. De deelnemers waren hoog opgeleide senior medewerkers en leidinggevenden, van wie werd verwacht dat ze hun eigen ontwikkeltraject vorm geven en in beweging komen.



Vraag: Duurzame ontwikkeling

Om de ontwikkeling van medewerkers verder te ondersteunen, zijn ontwikkelingsgerichte assessments ingezet. De organisatie en zichzelf moesten een rapport in handen krijgen, waarmee ze de komende jaren vooruit konden.

“Hoe kan deze persoon zich het beste verder ontwikkelen?”, was de vraag.



Programma

Development Factory heeft gezorgd voor een inspirerende start van de trajecten van de medewerkers. De ochtend gebruikten we voor het bespreken van leerervaringen in hun loopbaan, leerdoelen en zelfbeeld. Ook hebben we aandacht besteed aan de huidige situatie en kijk op toekomst en loopbaan. In de middag gingen de deelnemers aan de slag met hun leerpunten. Daartoe kregen ze twee cases voorgelegd, in overleg met hen bepaald. In deze cases konden ze experimenteren met nieuw gedrag. De gedrags simulaties werden stilgezet om feedback te bespreken en onderliggende opvattingen te achterhalen. Het leerproces startte daarmee op de dag zelf.

Daarnaast is gebruik gemaakt van persoonlijkheids- en motivatievragenlijsten die ze van te voren hadden ingevuld.

Resultaat

Het resultaat is een rapport met:

- interesses en motivatie
- sterke punten
- ontwikkelthema's en valkuilen
- leerstijl, leerervaringen en zelfreflectie
- begeleidingsadvies
- ontwikkelpunten en ontwikkeladvies

De organisatie en deelnemers hebben informatie in handen om de komende jaren hun ontwikkeling vorm te geven. Een mooi voorbeeld is een subassertieve vrouw die leert haar grenzen aan te geven op een bij haar passende manier.