

## **KLANTVRAAG**

VOOR EEN PROVINCIE DIENDE DE AFDELING COMMUNICATIE ZICH VERDER TE PROFESSIONALISEREN. ZOWEL WAT BETREFT VAKINHOUD ALS QUA VAARDIGHEDEN EN COMPETENTIES WAS ER BEHOEFTE OM ZICHT TE KRIJGEN OP MOGELIJKHEDEN VAN DE VERSCHILLENDE MEDEWERKERS, ZODAT DE AFDELING GOED KON WORDEN (HER)INGERICHT. DE UITEINDELIJKE DOELSTELLING WAS TOT EEN PROFESSIONELE AFDELING TE KOMEN, DIE MEER KWALITEIT ZOU LEVEREN EN BETER VERANKERD ZOU ZIJN IN DE INTERNE ORGANISATIE.

## **WAT HEBBEN WE GEDAAN?**

### ***FASE 1: NULMETING***

DE EERSTE FASE WAS EEN NULMETING IN DE VORM VAN ONTWIKKEL-COMMUNICATIEASSESSMENTS VOOR ALLE MEDEWERKERS. IEDERE MEDEWERKER WERD GETOETST OP DE GEWENSTE COMPETENTIES EN BEROEPSNIVEAU VOOR DE DOOR HEM OF HAAR GEWENSTE FUNCTIE. VOOR IEDERE MEDEWERKER IS EEN INDIVIDUEEL ASSESSMENTRAPPORT GEMAAKT, WAARIN DE TALENTEN EN ONTWIKKELPUNTEN WERDEN BENOEMD EN EEN ONTWIKKELADVIES WERD GEGEVEN.

### ***FASE II: INRICHTING VAN DE AFDELING***

DE TWEDE FASE BESTOND UIT HET BENOEMEN EN PLAATSEN VAN DE VERSCHILLENDE MEDEWERKERS BINNEN DE AFDELING, DAN WEL ELDERS IN DE ORGANISATIE. DEZE FASE HEEFT DE PROVINCIE ZELF UITGEVOERD, MET BEHULP VAN DE INDIVIDUELE ASSESSMENTRAPPORTAGES VAN DE MEDEWERKERS.

### ***FASE III: IN COMPANY ONTWIKKELTRAJECT: TRAINING + COACHING***

DE DERDE FASE BESTOND UIT EEN IN-COMPANY ONTWIKKELTRAJECT, WAARIN ZOWEL AAN VAKINHOUDELIJKE KENNIS ALS AAN PERSOONLIJKE EN ADVIESVAARDIGHEDEN WERD GEWERKT MET HET DEFINITIEVE TEAM. VANUIT DE NULMETING ZIJN EEN AANTAL SPEERPUNTEN VOOR VERDERE ONTWIKKELING BENOEMD VOOR DE GEHELE AFDELING; INITIATIEF NEMEN, NETWERKEN, OVERTUIGINGKRACHT EN STRATEGISCH EN OPLOSSEND VERMOGEN. BINNEN HET IN-COMPANY TRAJECT STONDEN DEZE CENTRAAL EN HEBBEN WE MET VERSCHILLENDE WERKVORMEN AAN ZELFINZICHT EN VAARDIGHEDEN GEWERKT. NAAST DE GEMEENSCHAPPELIJKE TRAININGSDAGEN, HEBBEN WE OOK INDIVIDUELE COACHINGSGESPREKKEN GEVOERD, ZODAT IEDEREEN AAN ZIJN PERSOONLIJKE ONTWIKKELPUNTEN VERDER KON WERKEN.

## **RESULTAAT**

EEN AFDELING WAAR MEER SAMENHANG EN TEAMGEVOEL IS ONTSTAAN. MEDEWERKERS HEBBEN ELKAAR EN ZICHZELF BETER LEREN KENNEN EN HEBBEN ZICH MEER BLOOTGEGEVEN DAN VOORHEEN. EEN AFDELING DIE INTERN BIJ PROJECTLEIDING VAN DE BETREFFENDE DIRECTIE OOK MEER DUIDELIJKHEID KON SCHEPPEN OVER TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN. EEN TEAM DAT VAKINHOUDELIJK EEN GEDRAGEN VISIE HEEFT; WAAR ZIJN WE WEL VAN EN WAARVAN NIET? EEN TEAM DAT ZICH DUIDELIJKE DOELSTELLINGEN KON FORMULEREN VOOR VERDER MISSIEWERK BINNEN DE ORGANISATIE EN DE SAMENWERKING MET DE CENTRALE COMMUNICATIEAFDELING. EEN AFDELING DIE ZELFSTANDIGER EN DAADKRACHTIGER KON OPEREREN.