

Inschrijfformulier HRM Prijs 2012-2013 'De verandering'

Titel: Development Centre Teamleiders

Contactpersoon: Gerdien Bathoorn

Provincie: Utrecht

Telefoon/emailadres: gerdien.bathoorn@provincie-utrecht.nl

Kernachtige samenvatting van het project:

Het development centre is in co-creatie met een extern bureau ontwikkeld. Het is een variant op de klassieke assessment methode om te komen tot een persoonlijk ontwikkelplan voor onze teamleiders om zich tot een excellente teamleider te ontwikkelen. Het klassieke ontwikkelassessment is individueel en roept nogal wat weerstand op ("de maat genomen worden").

In plaats van een individuele test bestond het programma uit:

- een interview met een psycholoog en op grond daarvan een analyse
- een groepsactiviteit met collega's; het maken van een film over hun visie op een thema gerelateerd aan onze veranderopgave; het (groeps)proces van het maken van de film en het gedrag van de betrokkenen maakte deel uit van de zelfreflectie van de teamleider;
- individuele reflectie en consultatie met een coach;
- een workshop op maat om verder punten van het eigen functioneren uit te diepen en collegiale consultatie van de andere deelnemers;
- een collectieve bijeenkomst over de posities die de teamleiders innemen in de organisatie en ten aanzien van de veranderopgave.

Doel project (Waarin voorziet het project en voor welke doelgroep?): Het doel van het project is teamleiders te ondersteunen bij het formuleren van een persoonlijk ontwikkelplan dat in directe relatie staat van de veranderopgave waarin zij zich bevinden met het doel zich te ontwikkelen tot een excellente teamleider.

Inschrijfformulier HRM Prijs 2012-2013 'De verandering'

Onderscheidend vermogen (Waarin onderscheidt het project zich van bestaande projecten?):

- het is een ontwikkelassessment met zowel individuele als groepsactiviteiten en waarbij de context (veranderopgave van de provincie) steeds direct aanwezig was en telkens het uitgangpunt was hoe de teamleider zich verhoudt (met zijn haar gedrag, competenties en ambities) ten opzichte van de veranderopgave;
- het betreft zowel analyse door een expert (psycholoog en begeleider/coach,) zelfanalyse en collegiale consultatie.
- er is gebruik gemaakt van originele werkvormen zodat zowel jonge als ervaren teamleiders een nieuwe beleving konden opdoen (gezamenlijk een film maken, leidinggeven aan paarden e.d.)
- er zijn ook ontwikkelpunten op groepsniveau geformuleerd (teamleiders als groep).

Uitvoerbaarheid (Wat is er nodig om het project uit te voeren?): tijd, financiële middelen en een helder doel dat aansluit bij de ontwikkeling van de organisatie..

Betrokkenheid medewerkers (Zijn medewerkers betrokken bij de totstandkoming? En in hoeverre voorziet het project in een behoefte?): De teamleiders zijn betrokken via een kerngroep waar een vijftal teamleiders als vertegenwoordigers aan hebben deel genomen. Achteraf gezien had de betrokkenheid groter en directer mogen zijn.

Uitwisselbaar (Is het project ook bruikbaar in andere provincies? En wat is er voor nodig?): Ja, het is goed bruikbaar. Men kan ook goed leren van onze ervaringen om nog meer scherpte in het proces te krijgen.