

Het groepsassessment



Het groepsassessment is een verandering ondersteunend programma waardoor alle betrokkenen beter leren zien wie waarvoor geschikt is. Dit inzicht leidt tot meer betrokkenheid waardoor de overgang naar de nieuwe situatie minder weerstand oproept.'



Er is bij mij een omslag gekomen over hoe ik over de nieuwe functie dacht. Het gaf dimensie om naar collega's te kijken, je ziet ook dingen die je niet van elkaar kent.'

DOEL

Een groepsassessment is een selectie- en ontwikkelinstrument dat kan worden ingezet bij een reorganisatie. De kracht van het groepsassessment is dat het de betrokken medewerkers goed inzicht geeft in een nieuwe functie, in de eisen die binnen een nieuwe structuur worden gesteld en of die voldoende passen bij de eigen kwaliteiten. Dat bevordert het zelfinzicht en het commitment bij de beslissingen die in een later stadium genomen gaan worden.

AANPAK

Kern van het groepsassessment vormen rollenspelen aan de hand van praktijksituaties. Het betreft 'real life' situaties waar medewerkers in hun nieuwe rol veelvuldig mee te maken krijgen. Deze situaties worden in overleg met de opdrachtgever beschreven.

Tijdens de diverse rollenspelen wisselen de deelnemers veelvuldig van rol. Men ziet elkaar dus ook acteren binnen de oefeningen. Hierbij worden ervaringen onderling uitgewisseld en besproken. Bij de rollenspelen kunnen tevens acteurs worden ingezet.

Tijdens het assessment zijn – naast de adviseurs van Aequo – vertegenwoordigers van de organisatie als assessor aanwezig.

De rollenspelen en de uitwisseling binnen de groep leveren de deelnemers en de organisatie veel inzicht op en hebben daardoor een grote meerwaarde.

Voorafgaand aan het assessment vullen de deelnemers online tests in. Veelal worden persoonlijkheidsvragenlijsten en testen met betrekking tot werk- en denkniveau gebruikt.

Een groepsassessment is maatwerk. Op basis van de doelen van de organisatie en de inhoud van de (nieuwe) functie worden de assessment onderdelen vastgesteld. Dat geschiedt in nauwe samenwerking met de organisatie.

RESULTAAT

Door een groepsassessment kan een organisatie vloeiend veranderen. De deelnemers kunnen zich tijdig oriënteren op de nieuwe functie en zelf actief meedenken of die bij hun past. De deelnemers komen meer als 'eigenaren' van het veranderproces uit het groepsassessment, met een duidelijk beeld van wat er in de organisatie als geheel, en bij hen zelf als individu moet veranderen. Ook de organisatie krijgt daarvan een goed beeld, omdat vertegenwoordigers van de organisatie als assessoren betrokken zijn.

Dat betekent dat een besluit om een medewerker niet op de nieuwe functie te benoemen voor de betrokkene meestal geen verrassing meer is. De medewerker heeft ervaren dat het geen goede stap voor hem zou zijn en staat open voor andere alternatieven.

DOORLOOPTIJD

De doorlooptijd van een groepsassessment is kort. Het ontwikkelen en het uitvoeren van het assessment en het terugkoppelen van de resultaten kunnen binnen het tijdsbestek van één maand plaatsvinden. Aequo hanteert de NIP-code¹, zodat zowel opdrachtgever als deelnemers verzekerd zijn van een zorgvuldige procedure.

¹ Nederlands Instituut van Psychologen

Groepsassessment bij Sensire

Sensire is een organisatie in het oosten van het land en actief op het gebied van wijkzorg, thuiszorg, kraamzorg en maatschappelijk werk. In 2009 is Sensire gestart met een organisatievernieuwing; het bedrijf ging zich meer richten op de relatie tussen de klant en de medewerker. Met kleinere teams dichtbij de klant en met een sterke focus op diens wensen. Om de teams alle ruimte te geven zelfstandig te werken is de hele laag van operationeel management verwijderd. Daarvoor in de plaats kwamen teamcoaches die de teams ondersteunen bij hun ontwikkeling en bij het realiseren van de resultaten die de teams moeten halen.

Suzanne Broens, projectleider van de vernieuwing: 'In plaats van operationeel managers die de teams managen, wilden we teamcoaches die in staat waren de ontwikkeling van een team, dat zelfstandig moest gaan werken, aan te zetten en te versterken. Hiervoor schakelden wij Aequo in, om een passend programma te ontwikkelen.'

'Omdat het een complete managementlaag betrof die op een geheel andere manier moest gaan werken, stelden wij een groepsassessment voor.' Gert-Jan Lind, psycholoog bij Aequo was de adviseur van Sensire. 'Het groepsassessment is een verandering ondersteunend programma waardoor alle betrokkenen beter leren zien wie waarvoor geschikt is. Dit inzicht leidt tot meer betrokkenheid waardoor de overgang naar de nieuwe situatie minder weerstand oproept.'

Het eindverantwoordelijk management kreeg met het groepsassessment diepgaand inzicht in de resultaten. Suzanne Broens: 'Het groepsassessment was maatwerk. We hebben van te voren onze doelen aan Aequo voorgelegd en samen met hen de assessmentonderdelen samengesteld. Door de groepsassessments krijg je snel een ander beeld van medewerkers. Zo waren er veel die goed waren in individuele gesprekken maar compleet wegvielen in een rollenspel met een team.' De deelnemers konden zelf kiezen of zij hun resultaten gebruikten voor de sollicitatie naar de functie van teamcoach. 'Een mooie, zuivere procedure', aldus mevrouw Broens.

Astrid Bresser, deelnemster aan het groepsassessment: 'Het gaf wel een goed beeld van de werkelijkheid. Het was duidelijk wat er van ons werd verwacht. Er is bij mij een omslag gekomen over hoe ik over de nieuwe functie dacht. Het gaf dimensie om naar collega's te kijken, je ziet ook dingen die je niet van elkaar kent. Tijdens het gesprek aan het einde trok ik zelf de conclusie dat ik het wel wilde doen.'

Een belangrijk onderdeel in het groepsassessment was het coachen van teams. De deelnemers zagen elkaar in deze teamoefeningen acteren. 'Het was me snel duidelijk dat die



Het groepsassessment was maatwerk.'

nieuwe functie niet bij mij paste. Geeft het me energie als ik dit de hele dag moet doen? Nee! Bij de nabespreking werd bevestigd wat ik al dacht. Ik heb het direct met het management besproken en kon een andere positie krijgen’, vertelt Bernadine Drent, deelnemster aan het proces. Ze is achteraf blij met de beslissing; ‘Ik heb nog steeds contact met sommige oude collega’s en als ik hun verhalen hoor, bevestigt het dat ik gelijk had. Ik zou hun baan niet willen hebben.’

Dat de organisatievernieuwing zijn vruchten heeft afgeworpen, blijkt uit de resultaten van het KiesBeter landelijk klanttevredenheidsonderzoek, waar Sensire als beste in de regio uit de bus kwam, maar ook uit een reputatieonderzoek (www.sensire.nl/nieuws/vernieuwing_sensire_werpt_vruchten_af.aspx). Zowel huisartsen als klanten zijn erg te spreken over de nieuwe organisatie. Ook intern onderzoek wijst uit dat de werknemers blij zijn met de nieuwe situatie. Omdat ze klantgerichter en slagvaardiger te werk kunnen gaan. ‘De manager wordt niet gemist’, aldus Suzanne Broens, ‘... en inmiddels speelt de teamcoach een belangrijke rol in de ontwikkeling van zelfstandige teams.’

KOSTEN

De prijs van het groepsassessment is afhankelijk van de grootte van de groep en varieert tussen de 1.200 en 1.500 euro per deelnemer (excl. BTW).

VOORDELEN VAN HET GROEPS-ASSESSMENT OP EEN RIJ

- De deelnemers kunnen zich goed oriënteren op de nieuwe functie en kunnen zelf ervaren of deze voldoende past bij hun eigen profiel;
- Het management krijgt nieuwe inzichten in de kwaliteiten van de medewerkers;
- Het geeft richting voor verdere ontwikkeling van medewerkers;
- Door het gezamenlijk aangaan van deze intensieve en confronterende dagen ontstaat een sterk gevoel van saamhorigheid bij deelnemers en management en dat komt de organisatieverandering ten goede;
- De doorlooptijd is kort;
- Het is kosteneffectief bij grotere groepen;
- Naderhand kan snel een beoordelingssysteem voor de functie ontwikkeld worden.

ALTERNATIEVEN

Omdat het programma zowel trainings- als assessment-elementen bevat zijn er ook varianten ontwikkeld. Zo bestaat er inmiddels een ‘groepsassessment light’ waarmee een impuls kan worden gegeven aan de ontwikkeling van een team.

MEER INFORMATIE

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met een van de onderstaande adviseurs van Aequo:

Gert-Jan Lind:

psycholoog, organisatieadviseur en coach,
gjlind@aequo.org, 06-53126486

Harry Vink:

psychiater, organisatieadviseur en coach,
hjfvink@aequo.org, 06-51662727

Diederik van Dorth:

organisatieadviseur en coach,
dvdorth@aequo.org, 06-53862788

Zie voorts ook de informatie op onze website www.aequo.org.

AEQUO

Stadionplein 37-I, 1076 CH Amsterdam
secretariaat@aequo.org

Bij de nabespreking werd bevestigd wat ik al dacht. Ik heb het direct met het management besproken en kon een andere positie krijgen.’