



## Het coachend assessment

De effectiviteit van een organisatie en zijn medewerkers blijkt vooral uit het vermogen om zich succesvol aan te passen aan de continue veranderende buitenwereld. Toenemende complexiteit van vraagstukken, toenemende samenwerking tussen en binnen organisaties, verhoogde autonomie en eigenaarschap van teams en worsteling om hier met effectief leiderschap op aan te sluiten. Ook van de stafdiensten wordt vaak iets anders gevraagd. Voor veel mensen betekenen deze ontwikkelingen een nieuwe functie of een andere invulling van de huidige rol; in de directe operatie, staf en management. Hoe gaat dat in uw organisatie?

### Weet u hoe uw medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven?

De vraag van medewerkers naar concrete handvatten om effectief te zijn en te blijven in hun nieuwe of veranderende rol wordt steeds groter. Waar ligt nu echt mijn kracht? Hoe ga ik om met veranderingen? Welke keuzes maak ik? Wat heb ik nog te leren?

In hoeverre zijn uw medewerkers in staat hun complexere rol succesvol te vervullen?

Kunnen zij zelf gericht hun verdere ontwikkeling vormgeven en daarmee vitaal in hun werk staan en gemotiveerd zijn en blijven?

Voor deze vragen hebben wij het coachend assessment ontwikkeld, een verdiepingsslag op ons ontwikkelgerichte assessment. Dit assessment is gericht op persoonlijke en professionele ontwikkeling en brengt persoonlijke stijlen en mechanismen in kaart, afgezet tegen de specifieke context waarin iemand moet opereren. Het activeert bovenal het leren direct tijdens het assessment op de dag zelf en in de periode erna.

### Het coachend assessment; vanuit inzicht en reflectie ontwikkelen

Het coachend assessment gaat verder dan een ontwikkelassessment. Naast dat deelnemers duidelijk inzicht krijgen in hun kwaliteiten, talenten en leerpunten, bevat het assessment ook coaching- en trainingselementen. Door directe feedback en oefening met ander/nieuw gedrag worden deelnemers extra uitgedaagd om kritisch te kijken naar het effect van eigen gedrag en ervaren zij wat wel en niet goed werkt in de interactie met anderen. Omdat feedback direct kan worden toegepast, zullen deelnemers gedurende het assessment concrete leerervaringen opdoen. Het tussendoor reflecteren en evalueren vergroot het leereffect. Er wordt aandacht besteed aan het in kaart brengen van persoonlijke leerstijlen zodat toekomstgerichte ontwikkelstappen (nog) effectiever kunnen aansluiten. Initiatief nemen en pro activiteit wordt gestimuleerd doordat deelnemers eigen keuzes maken, mede verantwoordelijk worden voor het stellen van doelen, de borging ervan in de praktijk en eigenaar worden van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Het proces na het assessment kan worden begeleidt door een of meerdere coaches, afhankelijk van thema en ontwikkelvraag. Het coachend assessment kunnen wij voor u op maat maken voor een individu en voor groep medewerkers, zoals een team of een afdeling. Te denken valt aan mobiliteitsvraagstukken, loopbaanvragen,

reorganisaties, waarbij functies komen te vervallen, bij loopbaan oriëntatie of verminderde vitaliteit, re-integratietrajecten.

Met de elementen in het coachend assessment sluiten we aan op houding en gedrag dat nodig is om eigen regie over de loopbaan te nemen in de context van organisatieontwikkelingen. U faciliteert uw medewerkers om effectiever te worden. Vanuit eerder beschreven toenemende complexiteit van vraagstukken en noodzaak om eigenaarschap te tonen en meer samen te werken staan andere competentiegebieden vaak centraal. We kijken naar vier thema's vanuit de invalshoek waar sta je nu en waar wil je heen?

**Wendbaarheid:** In hoeverre wil en kan iemand omgaan met een veranderende omgeving? Schakelt iemand in denken en handelen? En hoe gaat men met weerstand en tegengestelde belangen om?

**Lef en Autonomie:** Is iemand al in staat zichzelf een ander een spiegel voor te houden, feedback te geven? Durft hij of zij onafhankelijk te opereren?

**Organisatiesensitiviteit en omgevingsbewustzijn:** Is iemand gevoelig voor de processen in de organisatie? In hoeverre is iemand empathisch en gericht op samenwerking met anderen?

**(Persoonlijk) Leiderschap:** Is iemand in staat op natuurlijke wijze een positie in te nemen en te beïnvloeden? Laat iemand voorbeeldgedrag zien, geeft hij vertrouwen maar ook kaders?

## Programma

Diverse assessmentonderdelen lopen in elkaar over waardoor de praktijk van deelnemers zo veel mogelijk wordt nagebootst. Naast het verkrijgen van inzicht in gedrag, persoonlijkheid en capaciteiten door de afname van tests, interviews en vragenlijsten kunnen meerdere leerinterventies worden toegepast zoals in fase II beschreven:

### *Fase I – voorbereiding*

- Specifieke contextanalyse van de organisatie en aandachtspunten.
- Individuele ontwikkelpunten vanuit organisatie en deelnemer.
- Voorafgaand maken deelnemers een POAP (Persoonlijk Ontwikkel en ActiePlan).
- Definitief ontwerp assessmentprogramma.

### *Fase II – analyse en terugkoppeling*

- Coachend assessment: potentieel analyse met leerinterventies.
  - Zicht op voorkeurstijlen, drijfveren.
  - Oefenen met gedrag middels simulaties.
  - Directe en tussentijdse feedback.
  - Videofeedback; leren door het terugkijken en reflecteren op eigen optreden.
  - Situationele beoordelingstests; gericht op het uitvragen van toekomstig gedrag in reële praktijksituaties, (Situational Judgement Test SJT).

### *Fase III – borging*

- Evaluatie traject en uitkomsten; na het coachend assessment zal het POAP worden aangescherpt met nieuwe inzichten en ontwikkelstappen in de vorm van mijlpalen. De gedachte hierbij is dat kleine stappen en successen motiveren om te blijven leren ook na het coachend assessment.
- Periodieke voortgangsevaluatie met coach: het geleerde kan bezinken, oefenen in eigen praktijk.

Meer weten neem contact op met Myrthe van Beek op nummer 06-107 856 42.