

AANDACHT VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Bunk Carrosserie- & Wagenbouw in Barendrecht is een familiebedrijf met 11 medewerkers. Leren en ontwikkelen was lange tijd een ad hoc aangelegenheid, men leerde vooral van elkaar. De ervaring van één van de medewerkers leidde tot een verandering in aanpak.

De medewerker in kwestie had te kennen gegeven het minder naar zijn zin te hebben. Na overleg werd besloten hem tijdelijk in te zetten bij een buurbedrijf, zodat hij meer uitdaging en verantwoordelijkheid kreeg. Dit pakte goed uit, de medewerker kreeg zijn energie terug in zijn werk. Met dit waardevolle inzicht besloot het bedrijf daarop de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers voortaan structureel in de organisatie in te bedden. Bunk maakt daarvoor gebruik van Skillsmanager, een digitaal instrument om de ontwikkelingsbehoefte van medewerkers structureel en effectief in kaart te brengen. Een vragenlijst die medewerker en manager elk invullen, vormt de basis voor een jaarlijks ontwikkelgesprek waarin de ontwikkeling van de medewerker centraal staat. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt dat vervolgens wordt gemonitord op opvolging.

RESULTATEN

Positieve ervaring bij management en medewerkers, formele gesprekken maken zaken bespreekbaar die anders op de werkvloer of in het hoofd van een medewerker blijven 'hangen', inzet van gesprekken van 'beoordelen' naar 'ontwikkelen'.

SUCCESSFACTOREN

Tijd nemen voor implementatie van Skillsmanager, enige ICT-vaardigheid bij medewerkers, tijd om verslag te leggen en opvolging te monitoren, benadrukken dat het geen beoordelingstool is, maar een ontwikkelinstrument, de uitnodiging zo eerlijk mogelijk te zijn.