

#4 2011

Mensen KENNIS

IN DIT NUMMER:

- / **Het Nieuwe Assessment:
transparantie en gelijkwaardigheid**
- / **Waarom kiest 365/Zin voor Het Nieuwe Assessment?**
- / **Wat vinden de experts?**



Uit de comfort zone

We hebben in 2011 zowel op het vlak van ons aanbod aan de markt als onze eigen organisatie veel veranderingen doorgemaakt. En we hebben op beide terreinen prijzen gewonnen!

In ons aanbod is er een nieuwe lijn bijgekomen, gericht op medewerkers direct, waarin zelfregie en e-portfolio's veel terugkomen. Daarop doorinvesteren in een financiële crisis is niet comfortabel, maar voelt wel goed. En daarbij heeft Challenger, onze toepassing voor visualisatie van netwerken en data, de 1e prijs in een internationale contest gewonnen. Een prachtig resultaat van hard werken en lef.



Matthijs Verburg
Directeur Meurs HRM

In onze organisatie hebben we zelfregie en gedeeld leiderschap centraal gezet in 2011. Geen managers meer en je bent je eigen baas. Niet comfortabel, maar het voelt goed en we zien steeds meer de winst en de positieve energie toenemen. Op het event Destination Innovation bleek dat we behoorlijk voorop lopen in Nederland. Onze medewerkers kregen een prijs voor hun pitch over hoe we het nog beter kunnen krijgen. Daar is spontaan de slogan TomTom ontstaan – trots op Meurs, trots op mezelf.

In 2012 gaan we het assessment rigoreus veranderen. Ik gun u voor 2012 ook weinig comfort, veel lef en kracht om te veranderen. Dat geeft veel energie, creativiteit en winst!

Het Nieuwe Assessment: transparantie en gelijkwaardigheid

Decennialang overheerst in de praktijk bij het aannemen van nieuw personeel en het laten doorgroeien van 'zittend' personeel het paradigma van risicobeheersing. Organisaties willen geen kat in de zak en het assessment moet dat helpen voorkomen. Risicobeheersing loont, is de gedachte. Maar hoe lang gaat dit nog op in de veranderende wereld van werken?

Aannemelijk is dat – als gevolg van demografische ontwikkelingen – er een nieuwe krapte op de arbeidsmarkt ontstaat. De ervaring leert dat bij krapte op de arbeidsmarkt er doorgaans weinig animo is om de sollicitatieprocedure te verzwaren met een assessment. Daarbij komt dat de nieuwe generatie die toetreedt tot de arbeidsmarkt (generatie Y) een andere benadering vraagt. Zij kiest immers meer voor vrijheid en zelfontplooiing dan voorgaande generaties en is doorgaans

autonomer in haar oordeel. Bovendien veranderen functies en rollen in hoog tempo en projectmatig werken wordt eerder norm dan uitzondering. Ook denken organisaties na over manieren om meer verantwoordelijkheid aan werknemers te geven. Dat betekent dat een assessment dat alleen een bepaalde functiegeschiktheid meet, al snel niet meer relevant kan zijn.

De nieuwe wereld van werken

De nieuwe wereld van werken heeft naar onze mening veel overeenkomsten met een virtueel marktplein waar vraag en aanbod van talent elkaar treffen. Waar keuzes worden gemaakt op basis van inspiratie en zelfregie en waarbij er een gelijkwaardige dialoog is tussen organisatie en talenten.

In het Echte Gesprek draait het om de vraag: ‘Welke koers hebben wij als organisatie voor ogen en op welke wijze zou jij daar – in ieder geval voorlopig – een bijdrage aan kunnen en willen leveren?’

In dit Echte Gesprek draait het om de vraag: ‘Welke koers hebben wij als organisatie voor ogen en op welke wijze zou jij daar – in ieder geval voorlopig – een bijdrage aan kunnen en willen leveren?’

Het is een gesprek over drijfveren, passie, kwaliteiten, vaardigheden en ervaringen. Een gesprek op basis van wederzijdse inspiratie en gelijkwaardigheid. Een ongedwongen maar serieus gesprek met een heel duidelijk doel. Namelijk antwoord op de vraag: gaan wij voor een tijdje samen op pad, verbinden wij ons aan elkaar en gaan we daar allebei plezier aan beleven? En hoe gaan wij deze verbinding dan vormgeven?

Paradigma van transparantie

In deze nieuwe werkelijkheid wordt de assessmentpsycholoog een vraagbaak en sparringpartner voor zowel organisatie als (potentiële) collega in plaats van een expert op een voetstuk.

Waar transparantie en gelijkwaardigheid kenmerkend zijn voor de relatie tussen organisatie en individu in de nieuwe wereld van werken, wordt dit ook de professionele norm in de relatie tussen assessmentbureau, organisatie en individu. Het evidenced based kunnen onderbouwen van een beslissing, uitleg over instrumenten en werkwijze én inzage in het wegingsproces zijn de norm.

Het Nieuwe Assessment

We hebben Het Nieuwe Assessment ontwikkeld om een ‘Echt Gesprek’ tussen werkgever en werknemer te ondersteunen. Een assessment waarin de rol van het individu veel groter is en waarin transparantie voorop staat. Dit doen we door het individu te helpen zelf een scherp beeld van zijn kwaliteiten, passies, vaardigheden en ervaringen te geven, maar ook van valkuilen en eventuele risico’s. Daarbij geloven we dat keuzes gemaakt vanuit kracht en passie, door het individu zelf, leiden tot een meer duurzame inzetbaarheid.

Lees verder op pagina 6 >

Wij geloven dat keuzes gemaakt vanuit kracht en passie, door het individu zelf, leiden tot een meer duurzame inzetbaarheid



/ Het Nieuwe Assessment helpt het individu zelf een scherp beeld van zijn kwaliteiten, passies, vaardigheden en ervaringen te geven, maar ook van valkuilen en eventuele risico’s.

/ Wat vinden de experts?

‘De assessor gaat niet meer voorspellen, hij gaat vooral beschrijven en stimuleren. Dat is wellicht de grootste winst van het nieuwe assessment.’

Aart Kooreman

‘Er zijn nog heel wat klippen te nemen, de vage romantiek die de voorgestelde operatie nu nog omgeeft (‘echt gesprek’, ‘kracht’ en ‘passie’) klinken soms alsof je in een verkeerd SBS 6 programma bent terechtgekomen.’ Wim Bloemers

‘De verticale relatie wordt verlaten en er komt een volwassener relatie voor in de plaats.’ Wouter Schoonman

Wil je weten wat experts nog meer over Het Nieuwe Assessment te zeggen hebben? Ga naar: meurshrm.nl

/ Wat vinden de experts?

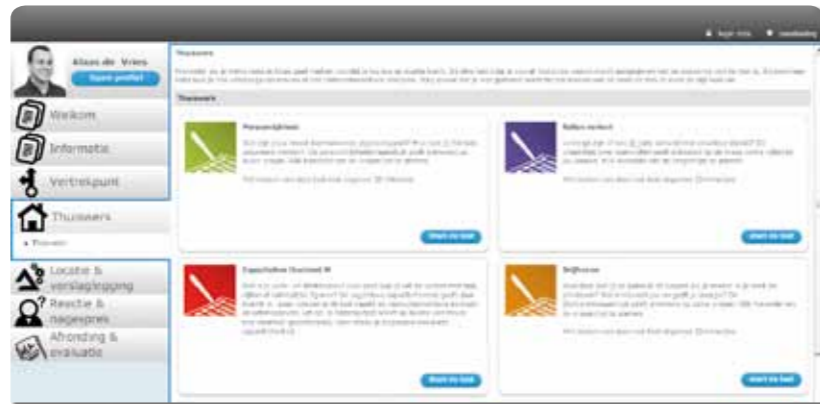
‘Zoeken naar wegen om het authentieke zelf tot zijn recht te laten komen strookt met duurzamer oplossingen voor individu en organisatie. Het is een uitdaging om individuen dit besef bij te brengen, ook als de arbeidsmarkt daar niet toe uitnodigt.’ Marise Born

‘Kern voor mij is een meer gelijke verdeling van de macht in selectieland, en een appèl op betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de betrokken partijen voor het eindresultaat.’

Wim Bloemers

‘Er is onderzoek nodig waaruit blijkt dat werknemers met een beter portfolio (of met een ander type portfolio) beter gedijen en beter presteren in een (bepaald type) werkomgeving.’

Arne Evers



/ Bij Het Nieuwe Assessment is te zien wat waar is gemeten, hoe deze gegevens zijn gecombineerd en hoe deze al dan niet wetenschappelijk onderbouwd zijn.

Het Nieuwe Assessment resulteert in een online profiel van het individu (een 'view') dat als basis kan dienen voor Het Echte Gesprek. Het individu krijgt de beschikking over zijn ePortfolio, een persoonlijk (digitaal) dossier, gebaseerd op onze professionele kennis en inzichten.

Dit persoonlijke dossier geeft inzicht in hoe de drijfveren, talenten, vaardigheden en ervaringen van het individu zich verhouden met de activiteiten die hij binnen de organisatie van zijn keuze zou kunnen gaan doen.

Een assessment dat veel beter past bij de huidige tijd, waarin kwalitatieve of subjectieve overwegingen mogen bestaan naast evidence based informatie, maar waarin tegelijkertijd meer recht wordt gedaan aan transparantie.

Zo ontstaat een dossier waarover individu en organisatie een Echt Gesprek kunnen voeren. Een gelijkwaardige dialoog die in onze optiek een betere basis is voor de totstandkoming van een 'ideaal', die op zijn beurt tot meer bevoegdheid en vitaliteit leidt. <

/ KANDIDAAT, ORGANISATIE EN PSYCHOLOOG OVER HET NIEUWE ASSESSMENT

Hoe werkt Het Nieuwe Assessment in de praktijk? Spreekt het kandidaten aan? Wat is er nieuw aan voor de psycholoog? Hoe ga je als organisatie met het niet-beoordelende karakter ervan om? En hoe vertel je het als dienstverlener aan je klanten?

‘Het gaat erom waar een kandidaat optimaal zou kunnen passen binnen een organisatie’



Maureen Vermin

Kandidaat

‘Wat mij fijn lijkt, en ik spreek uit ervaring, is dat ik minder te maken heb met een “autoriteit” en dat ik word gehoord. Eigenlijk ben je geen lijdend voorwerp meer, maar meewerkend voorwerp. Je wordt serieuzer genomen, als een professional die in staat is tot zelfreflectie en die waardevolle input kan leveren.’

Zo'n e-dossier is leuk om samen met je leidinggevende op te pakken en er gevolg aan te geven voor een langere periode. Je zou er ook functioneringsgesprekken in kunnen hangen. Dan wordt het een totaal loopbaandossier.

Je kunt dan nog gericht aandacht besteden aan ontwikkeling.

Ik denk dat Het Nieuwe Assessment een mooie manier is om je meer bewust te maken van je sterke kanten en ontwikkelpunten. Je krijgt meer het heft in eigen handen en wordt aangespoord om je eigen verantwoordelijkheid te nemen. Dat is goed voor je zelfsturing. Het is zowel voor medewerker als organisatie een mooi hulpmiddel om in de gaten te houden of de match tussen persoon en werk goed is.

Ik krijg er wel wat kriebels van dat je het ePortfolio kunt vullen met van alles. Iedereen >

moet tegenwoordig een portfolio opbouwen, maar dat moet niet een doel op zich worden: blijf vooral goed kijken naar wat er echt in moet en wat je echt gaat gebruiken.

Dat je ook eerdere of latere assessments in het portfolio kunt opnemen lijkt me een belangrijk verschil met de klassieke “momentopname” die snel in een la verdwijnt. Mocht er weer eens een assessment nodig zijn, dan kan dat veel beter worden afgestemd op de kandidaat. Als ik bijvoorbeeld al drie keer een goede capaciteitentest heb gedaan, is het niet zo zinvol en prettig om dat wéér te moeten doen. Misschien wil de opdrachtgever inzoomen op mijn empathisch vermogen of wil ik zelf iets weten over mijn commerciële overtuigingskracht.’

‘Je wordt serieuzer genomen, als een professional die waardevolle input kan leveren’



Hester Mager
Manager HR,
Organisatie Tele’Train

‘Als organisatie die trainingen geeft, software oplossingen biedt en detachering verzorgt zetten we assessments in, ook voor onze eigen mensen. Onze kernwaarden zijn Slim, Snel, Fun & Function. We willen vooruitstrevend zijn en voortdurend verrassen. Als je bij ons binnenkomt en je voert gesprekken, stralen deze nieuwigheid en openheid uit. We willen kandidaten bij een assessment met hetzelfde innovatieve gevoel ontvangen.

Meurs verraste ons met de innovativiteit van Het Nieuwe Assessment, zoals het aanbieden van een online omgeving en de regie bij het individu neerleggen. De kandidaat doet veel vanuit huis en kan zelf de gegevens en resultaten inzien en er opmerkingen bij plaatsen. Zo vult hij online zelf al de basis voordat het gesprek met de psycholoog en de rollenspelen plaatsvinden.

Doordat er meer transparantie is, gaat het beoordelen er meer vanaf en wordt het assessment een perspectief van de psycholoog, de kandidaat en de organisatie. Een perspectief waar de kandidaat vooral zelf een bijdrage aan levert.

Het Nieuwe Assessment gaat uit van gelijkwaardigheid, en dat is naar mijn mening het enige uitgangspunt dat je bij

dit instrument kunt hanteren. Je doet een assessment immers niet omdat het moet, maar omdat je het graag wilt en omdat je graag wilt leren en jezelf ontwikkelen.

Ik vind het fijn om te horen of de kandidaat zich in het beeld herkent en wat zijn inhoudelijke reactie is. En ook of hij zich gedurende de dag heeft herkend, zeker als het gaat om bepaalde leervragen. Die check doe ik nu zelf, maar die ruimte kun je prima online geven.

Het Nieuwe Assessment past helemaal in deze tijd. Als we een kandidaat willen aannemen, vragen we ons af: Wij willen jou, wil jij ons ook? We zijn als twee partijen met elkaar in gesprek, meer een wisselwerking dan een beoordeling.’

‘Doordat er meer transparantie is, wordt het assessment een perspectief van psycholoog, kandidaat en organisatie’



Lydia Koken
Psycholoog,
Organisatie 365/Zin

‘Klanten zien de ruime mogelijkheid – voor kandidaat én organisatie – om eigen aandachtspunten in te brengen’

‘Bij 365/Zin zijn we momenteel Het Nieuwe Assessment aan het uitwerken en invoeren. Binnenkort hebben we weer een bijeenkomst met onze klanten om ze erover te vertellen. Dat zijn geen lastige bijeenkomsten; ze vroegen ons zelfs waarom we het niet eerder hebben ingevoerd. Ze willen natuurlijk een duidelijk verhaal over een kandidaat horen, en dat krijgen ze ook, maar de pluspunten zien ze meteen; en bepaald niet alleen dat het voor kandidaten fijn is om voorbereidend werk thuis te kunnen doen of dat ze als werkgever een medewerker niet een hele dag kwijt zijn.

Wat we vooral van onze klanten horen, is de ruime mogelijkheid – voor kandidaat én organisatie – om eigen aandachtspunten en vragen in te brengen. Daardoor wordt de kans groter dat de persoon meer zicht krijgt op zijn eigen kwaliteiten en bevoegdheden en dat de organisatie snapt >

aan welke knoppen ze moeten draaien om die bevoegdheid op te roepen en in welke context een persoon tot zijn recht komt.

Je zult mij niet horen zeggen dat baan zekerheid voor mensen niet belangrijk is, maar als ze door middel van een assessment kunnen zoeken naar werk dat echt bij hen past, en dat de match met de organisatie beter wordt, ervaren ze dat als een cadeautje.

Ook voor ons als psychologen is het leuker. Natuurlijk willen we “meten”, maar we willen mensen ook ráken en ze iets laten beleven waardoor ze rijker naar huis gaan. Zodat ze niet alleen die dag zelf een positief gevoel hebben, maar vooral de volgende dag aan de slag kunnen om zich te ontwikkelen.

Natuurlijk zijn niet alle klanten er klaar voor en moeten we hen ervan bewust maken dat dit meer toegevoegde waarde heeft dan het klassieke assessment. Het voelt als iets dat veel meer aansluit bij de huidige tijd en bij wat nu leeft in de maatschappij.’



Maartje Fisscher
Assessmentpsycholoog
Meurs HRM

‘Een organisatie moet bereid zijn echt in gesprek te gaan met de kandidaat over waar ze elkaar tegen zouden kunnen komen’

‘Bij Meurs streven we altijd al naar transparantie, maar Het Nieuwe Assessment brengt met zich mee dat alle resultaten en afwegingen inzichtelijk moeten zijn.

De wezenlijke verandering heeft er voor mij mee te maken dat medewerkers steeds meer bezig zijn met de “bv ik”: hoe kan ik me presenteren en binnen een organisatie rollen krijgen die bij mij passen? Op die behoeften sluit het nieuwe assessment mooi aan. De werkgever kan het helpen mensen te binden, want het gaat over waar je op langere termijn naar wilt doorgroeien. Hoe meer je dat duidelijk krijgt, des te beter persoon en organisatie elkaar weten te vinden voor allerlei rollen en functies.

Als psycholoog krijg ik steeds meer een coachende rol. Ik kan een kandidaat meer meegeven en hem of haar hopelijk zien groeien in zelfinzicht. Vanaf nu kunnen we wat we zien nóg

meer op een prikkelende manier teruggeven om de kandidaat aan het denken te zetten.

Zo langzamerhand raken we dus af van de toch wat simpele vraag of iemand wel of niet geschikt is voor een functie. Het gaat erom waar een kandidaat optimaal zou kunnen passen binnen een organisatie. Ik begeleid de kandidaat in de zoektocht naar zijn kwaliteiten en ik hoop dat de uiteindelijke beslissing meer bij kandidaat en opdrachtgever komt te liggen en dat zij daarover in gesprek gaan.

Dat vraagt natuurlijk wel een andere mindset. Het accent ligt niet langer op wat een kandidaat niet kan – al is het ook mijn verantwoordelijkheid om zwakke punten te benoemen – maar op kwaliteiten die voor de werkgever interessant zijn. Dan moet die ook bereid zijn echt in gesprek te gaan met de kandidaat over waar ze elkaar tegen zouden kunnen komen. Dan zet je pas een stap die verder gaat dan de vraag of de kandidaat een risico zou zijn in een bepaalde functie.’ <

/ De ethische kant van Het Nieuwe Assessment



Is bij Het Nieuwe Assessment sprake van een nieuwe professionele norm voor assessmentbureaus? En hoe verhoudt die zich tot de rechten van de kandidaat en de plichten van de adviseur?



Lees de opinie van Wouter Lucassen op:
link.meurshrm.nl/beroepsethiek

/ Wat vinden de experts?

‘Het komt er nu op neer een goede redenering op te zetten. Niet over de geschiktheid voor een functie, maar over de eigenschappen die de assessor van een persoon heeft vastgesteld.’

Aart Kooreman

‘Een sterk punt lijkt mij dat deze methode de werknemer dwingt het heft in eigen hand te nemen; pro-activiteit is in de nieuwe wereld van werken een onmisbare eigenschap.’

Arne Evers

‘Wanneer de kosten door beide partijen betaald worden doet dat nog meer recht aan de gelijkwaardigheid van de beslissingen die genomen moeten worden.’

Wouter Schoonman

/ Wat vinden de experts?

‘De vraag is of dit assessmentproduct echt zo nieuw is als wordt beweerd, ten slotte sjuwen middelbare scholieren tegenwoordig ook al met portfolio’s rond (weliswaar zonder de resultaten van een psychologisch assessment).’

Arne Evers

‘De insteek dat partijen gedurende een dienstverband met elkaar moeten optrekken geeft meer ruimte en is ook realistischer.’ Aart Kooreman

‘De vraag is onder welke omstandigheden het echt een oprecht en authentiek gesprek zal zijn tussen individu en organisatie. Er zullen wel altijd verschillen tussen individuen zijn in de mate waarin ze authentiek en oprecht willen zijn onder alle arbeidsmarktomstandigheden.’

Marise Born

/ COMMENTAAR

Het nieuwe assessment, het echte gesprek: echt nieuw?

Het mooie aan het artikel over Het Nieuwe Assessment is dat het niet aan mensen als mij is gericht, maar aan werkgevers en werknemers. Die adressering spoort met de inhoud: centraal staat het gesprek tussen die twee partijen, niet het een-tweetje tussen opdrachtgever en adviseur over het hoofd van de cliënt heen, en evenmin het metagesprek tussen professionals over professionaliteit. Het is haast zonde om alsnog zo’n metagesprek te beginnen; je zou eerder zeggen: houwen zo. Dus stop hier maar met lezen.

Voor wie het toch niet laten kan: dit “paradigma” is niet nieuw, beter gezegd: het zou niet nieuw horen te zijn. Lees er de Beroepscode maar op na. Als je de relevante artikelen naar letter en geest uitwerkt (en gebruik maakt van ict-procedures), kom je op het nieuwe assessment terecht. Ik wou schrijven “volautomatisch”, maar dat is overdreven: je moet wel degelijk oude vormen en gedachten overwinnen die nog volop zijn verankerd in de heersende praktijk. Maar laten we vaststellen dat een praktijk waarin de cliënt (sollicitant, functionaris) louter als object van onderzoek wordt beschouwd, niet professioneel is.

Vallen er ook bedenkingen te formuleren? Jawel. De symmetrie tussen cliënt en opdrachtgever wordt bij voorbaat doorbroken door het feit dat die laatste de beslissende stem heeft. Dat valt wellicht te rechtvaardigen omdat de organisatie groter is dan het individu: de organisatie heeft ook directe verantwoordelijkheden jegens zittend personeel,

klanten, en de samenleving. Maar die asymmetrie moet dan ook niet worden weggemoffeld, en dat risico zit erin als je – terecht – de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de professionele adviseur benadrukt. In het echte gesprek blijft er altijd iets wringen, en dat moet je onder ogen zien.

Een ander wringsel, dat achter de hoge horizon van de nieuwe assessment verdwijnt, betreft de voorselectie/screening van sollicitanten. Tussen de regels door rijst de indruk dat MeursHRM daar zijn professionele handen niet aan vuil wil maken. Maar binnen de beperkingen van screeningsprocedures valt er nog een wereld te winnen aan bevordering van wederzijds respect tussen individu en organisatie, kortom, professionalisering. Een nieuw project voor verlichte adviseurs?

Wim Hofstee



Wil je weten wat experts nog meer over Het Nieuwe Assessment te zeggen hebben? Lees de volledige reacties op: meurshrm.nl



Dr. Wim Bloemers

A&O psycholoog,
Open Universiteit

link.meurshrm.nl/bloemers



Prof. Dr. Marise Born

Hoogleraar Personeelspsychologie en Arbeids- en Organisatiepsychologie, voorzitter Instituut voor Psychologie, Erasmus Universiteit Rotterdam

link.meurshrm.nl/born



Dr. Arne Evers

Arbeids- & Organisatiepsychologie, Universiteit van Amsterdam

link.meurshrm.nl/evers



Prof. Dr. Wim Hofstee

Emeritus hoogleraar Psychologie
Rijksuniversiteit Groningen (RUG)

link.meurshrm.nl/hofstee



Drs. Aart Kooreman

Psycholoog NIP, docent
psychologische rapportage

link.meurshrm.nl/kooreman



Dr. Wouter Schoonman

Consultant instrumentgebruik
HRM, eigenaar Psy Tech bedrijfs-
psychologen, lector assessment
Saxion Hogeschool en
Hogeschool Rotterdam

link.meurshrm.nl/schoonman

2012

Deze nieuwsbrief is de laatste van het jaar. Dus al kwam hij in juni uit; het is tijd voor een kerstgroet en mooie wensen voor 2012. Bij dezen.

Het nieuwe assessment – en de automatisering die daar bij hoort – brengt als het aan ons ligt vernieuwing in 2012. Het is leuk om te zien dat experts een kanttekening plaatsen bij het ‘nieuwe’. Is dit wel nieuw? Nee, eigenlijk niet. Het concept is ouder. En misschien had het voor een deel altijd al zo moeten zijn. Maar in de praktijk is het wel nieuw en uniek. Het is net als met goede voornemens; in je hoofd ben je er snel uit,

maar in de praktijk brengen is lastig. Ons goede voornemen voor 2012 is om echt iets in beweging te brengen rond het nieuwe assessment.

En omdat je nooit zuinig moet zijn met goede voornemens (dit zeg ik zonder dat ik het meen overigens), geven we ook gehoor aan de oproep van Arne Evers. We gaan het monitoren en onderzoeken. Niet alleen de tests, maar het geheel en alle onderdelen. En ook dat is in de praktijk best uniek. Ik hoop dat het lukt, op naar 2012.



Siebren Houtman

Directeur Meurs HRM

Colofon

Mensenkennis is een uitgave van Meurs HRM, bestemd voor alle relaties. Via Mensenkennis brengt Meurs HRM relaties op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. Mensenkennis verschijnt vier keer per jaar. Tips, vragen en/of suggesties voor de Meurs HRM update?

Neem dan contact op met de redactie van Mensenkennis.

Redactie

Quint Dozel, Hiske van der Haar,
Annemiek van der Krogt,
Liesbeth van Leeuwen, Wouter Lucassen,
Reinoud van de Wint

Fotografie

Bas Hattink, Jan van der Ploeg

Vormgeving

Punt Grafisch Ontwerp

Over ons

Wij willen werken aan de toekomstbestendigheid van medewerkers en organisaties. Dat doen we door een werkklimaat te creëren waarin vertrouwen, richting, initiatief en zelfregie centraal staan. En door medewerkers te stimuleren stil te staan bij zichzelf en in beweging te komen, waardoor zij in hun eigen kracht gaan staan en zelf de verantwoordelijkheid en het initiatief nemen voor hun werk en loopbaan.

Op deze manier gaan leidinggevend en medewerkers de dialoog aan over wat zij elkaar te bieden hebben. Met als resultaat dat mensen en organisaties een blijvende toegevoegde waarde hebben voor elkaar.



Meer weten over Het Nieuwe Assessment? Bel of mail ons.

Esther Hamers, Marieke Ruygt, Egmont Tilleman, José Barber-Haagen, Reinoud van de Wint, Maartje Fisscher, Hiske van der Haar
T. 0348 – 48 7 520 of mail naar: ac@meurshrm.nl