

Hoogwaardig assessment bij werving en selectie

Cock Grandia ondersteunt bedrijfsleven op breed front



Cock Grandia en Jentine Bogerd: "Het gaat bij de uitkomsten van onze assessments om de juiste diversiteit"

bestuurders en commissarissen centraal stonden. Ook nu houdt Grandia zich nog veel bezig met het coachen en trainen van commissarissen, zowel binnen als buiten de Rabobankorganisatie.

Binnen het adviesbureau is dochter Jentine Bogerd Grandia's rechterhand. Zij heeft enkele jaren geleden na het volgen van een pedagogische opleiding naast haar werk een deeltijdstudie toegepaste psychologie opgepakt. Jentine functioneert op de achtergrond. Zij bereidt vooral gesprekken met klanten voor. Maar ook komt het steeds vaker voor dat zij zelf gesprekken voert, met name met leeftijdsgenoten.

Persoonlijke dienstverlening

"We hebben een relatief klein kantoor, maar daarin schuilt meteen ook onze kracht", zegt Grandia. "Dat maakt onze dienstverlening heel persoonlijk. We kunnen onze opdrachtgevers op een breed vlak bedienen, mede omdat we nauw samenwerken met meerdere Governance Professionals."

Jentine wijst erop dat de wensen van de klant altijd bepalend zijn voor de aard van een uit te voeren opdracht. "We houden eerst een uitgebreid intakegesprek om de behoefte te peilen", legt zij uit. "Dan blijkt meestal ook of we een klik met elkaar hebben. De basis voor goede samenwerking is vertrouwen. Dat vinden we belangrijk. We trekken immers wel een periode intensief met elkaar op. We verlenen onze diensten zowel in ons kantoor in Kampen als in Putten, waar we beschikken over een chalet in bosrijke omgeving. Maar uiteraard kan in overleg met de opdrachtgever ook altijd een andere locatie worden gekozen."

Werving en selectie

Eén van de vele diensten waarin het bureau van Cock Grandia gespecialiseerd is, is werving en selectie. Het adviesbureau kan hiervoor het complete traject verzorgen. "Of het nu gaat om bestuurders, commissarissen of medewerkers", zegt Grandia, "een goed selectie-proces is essentieel. Tijdens de selectie moet worden bepaald

Coaching, werving en selectie, assessment, intervisie, zelfevaluatie, mediation en advies. Het is slechts een greep uit het brede scala aan diensten dat het in hartje Kampen gevestigde adviesbureau Cock Grandia Corporate Governance het bedrijfsleven aanbiedt. Een veelzijdig adviesbureau, dat haar opdrachtgevers altijd maatwerk levert.

In de filosofie van Cock Grandia is goed en stabiel Corporate Governance (letterlijk vertaald ondernemingsbestuur) het uitgangspunt. Maar van het goed, efficiënt en verantwoord leiden van een onderneming kan pas sprake zijn als er naast capabele commissarissen, bestuurders en managementteams ook een evenwichtige organisatiestructuur is. "Corporate Governance gaat ook aan medewerkers niet voorbij", licht directeur Cock Grandia toe. "Alleen een goede samenwerking, helderheid over taken en het kennen van elkaars positie maken het mogelijk om beleid optimaal uit te voeren. Daarvoor is

een goede teamsamenstelling met chemie in de groep van groot belang."

Veel kennis en ervaring

Grandia kan het weten. Hij heeft, voordat hij vijf jaar geleden z'n eigen adviesbureau begon, in de afgelopen decennia op dit terrein veel kennis en ruime praktijkervaring opgedaan. Grandia heeft 35 jaar binnen de Rabobankorganisatie gewerkt en onder meer leiding gegeven aan diverse reorganisaties. Ook heeft hij zich vanuit Rabobank Nederland beziggehouden met de bestuurlijke inrichting van lokale banken, waarbij coaching en opleiding van

welke kandidaten over de juiste kwaliteiten beschikken en of zij passen in het team. Wij kunnen zorgen voor een objectieve en onafhankelijke begeleiding van dat proces.”

Assessments

Om een goed beeld van kandidaten en de gewenste teamsamenstelling te krijgen, zet Cock Grandia MDI-assessments in (MDI staat voor Management Development Institute). Hiermee wordt per kandidaat een duidelijk en betrouwbaar beeld verkregen van waarom hij of zij zo handelt en zich zo gedraagt. Grandia: “Gedrag en drijfveren zijn belangrijke elementen van wat ieder mens uniek maakt. Om optimaal gebruik te kunnen maken van deze unieke kwaliteiten, is het goed om jezelf en de ander te kennen. Daar zijn deze assessments heel geschikt voor.”

Gedrags- en drijfverenanalyses

Bij de MDI-assessments wordt onder meer een gedragsanalyse gemaakt. Die geeft antwoord op de vraag hoe iemand de dingen doet die hij doet. De analyse toont een objectief beeld van iemands gedrag en welke gedragskenmerken van specifieke waarde zijn voor de organisatie. Maar ook laat de analyse zien hoe optimaal met de betrokken persoon kan worden gecommuniceerd, waar aanvullende

training nodig is en wat anderen moeten doen om hem te motiveren. Noem het maar iemands persoonlijke gebruiks-aanwijzing. De gedragsanalyse wordt altijd gemaakt in combinatie met een drijfverenanalyse, die antwoord geeft op de vraag waardoor iemand gedreven wordt om de dingen te doen zoals hij die doet. Per drijfveer worden algemene kenmerken, de waarde voor de organisatie, sleutels tot motivatie en persoonlijke aandachtspunten in beeld gebracht.

Talentassessment

Ook kan een talentassessment worden afgenomen. Die gaat ‘dieper’ dan de gedrags- en drijfverenanalyses en verricht een meting van talenten. Bijvoorbeeld hoe het gesteld is met iemands empathisch vermogen. Ook wordt in beeld gebracht hoe je denkt over jezelf. Vervolgens wordt een score op 23 talenten zichtbaar gemaakt. “Als je in je werk nu precies die talenten nodig hebt waarop je het minst scoort, kun je je afvragen of je wel op de juiste plek zit”, licht Grandia toe. “Pas bij een optimale benutting van je toptalenten kun je in je baan goed tot je recht komen. Het is daarom belangrijk dat goed wordt gekeken wat iemands talenten zijn. Alleen dan kan een medewerker volledig geven wat in hem of haar zit.”

“Het gaat bij de uitkomsten van onze assessments niet om goed of fout”, gaat Grandia verder, “maar om de juiste diversiteit. Neem iemand die heel praktisch en individueel is ingesteld, maar tegelijkertijd een grote inspirator is. Dat zijn vaak echte creatievelingen. Als hij dan ook nog sociaal is, neemt hij anderen daar snel in mee. Dat zijn componenten die in een team van wezenlijk belang kunnen zijn.”

Jentine concludeert dat je met MDI-assessments niet alleen jezelf goed leert kennen, maar dat ze ook heel leerzaam zijn om anderen beter te leren kennen en begrijpen. “In feite zou iedere verkoper of dienstverlener snel moeten kunnen constateren wat voor karakter er tegenover hem zit, om zo optimaal te kunnen inspelen op de persoonlijke behoeften”, vult Grandia aan.

Geen slechte kanten

“Niemand hoeft bang te zijn dat de inhoud van onze rapporten zijn of haar slechte kanten belicht”, heeft Jentine een aardige uitsmijter in petto. “Die zijn er namelijk niet. Ieder mens is in z’n eigen waarde uniek en heeft krachten in zich. Het gaat erom dat die krachten met nóg meer effect worden ingezet...”

Cock Grandia Corporate Governance
Huys der Kunsten
Voorstraat 20-1
8261 HS Kampen
T. 038 – 333 60 47
info@grandia.nu
www.grandia.nu

