

MANGROVE DENKT VOORUIT IN EEN INTERACTIEVE WERELD



&



Als full service internet development bureau verzorgt Mangrove sinds 1997 naast effectieve webbased bedrijfsoplossingen, toonaangevende én innovatieve online marketingcampagnes. Bedrijven als ENECO, Fortis, Nolet, Q8 en de Gemeente Rotterdam maken gebruik van de diensten van Mangrove thinks ahead. Ook met het ontwikkelen van haar medewerkers denkt Mangrove vooruit. In de design bar van Mangrove blikken de drie directeuren met Jacco van den Berg terug op de ontwikkeling en introductie van een nieuw systeem van beoordelings- en functioneringsgesprekken.

Plak- en knipwerk

'Mangrove heeft de zogenaamde pioniersfase achter zich gelaten en gaat de fase in van verdere groei en standaardisatie van de interne processen', aldus Oscar van Veen, directeur van Mangrove. 'Intern zijn wij allerlei processen en systemen aan het stroomlijnen en op elkaar aan het afstemmen, zo ook onze functionerings- en beoordelingsgesprekken. In twee sessies hebben wij onder begeleiding van Jacco van den Berg een handleiding en twee formulieren ontwikkeld'. 'Het waren prikkelende en inspirerende sessies', vult collega directeur Roel Schiefelbusch aan. 'De afgelopen jaren voerden wij wel de gesprekken, maar de formulieren waren bij elkaar geplakt en geknipt'. Nu hebben wij een uniform en gestandaardiseerd systeem dat jaren mee kan'.

Beoordelings- en functioneringsgesprekken stellen leidinggevend en medewerkers in staat de prestaties en motivatie van laatstgenoemden verder te verbeteren. Leidinggevenden kunnen medewerkers 'in hun kracht zetten' (de juiste persoon, op het juiste tijdstip, op de juiste plek). Medewerkers weten door gesprekken hoe de leidinggevende over hen denkt en hoe zij tot een (nog meer) succesvolle taakvervulling kunnen komen en medewerkers kunnen hun visie op het reilen en zeilen binnen de afdeling of over het management geven. Mangrove (h)erkent het bovenstaande en is er zich ten volle van bewust dat beoordelings- en functioneringsgesprekken een belangrijke rol spelen bij het goed houden en behouden van medewerkers.

Bron: handleiding Beoordelings- en functioneringsgesprekken Mangrove



Be SMART!

In de nieuwe gesprekken cyclus is gekozen voor een doelstelling-, functionerings- en beoordelingsgesprek. 'Hierbij borduren wij voort op het al oude managementprincipe van plannen, organiseren en controleren', vervolgt directeur nummer drie van Mangrove, Robert Leefmans. 'Hierbij benadrukte Jacco om vooral in het doelstellingengesprek klare wijn te schenken over wat je nu concreet verwacht van je medewerker. Wij hebben kort geoefend met het SMART formuleren van doelstellingen en deze oefening maakte ons nog meer bewust van het nut en de noodzaak van het managen van verwachtingen. Dus 'Be SMART' in plaats van 'Snap dat dan, dat weet je toch?!' en het vaag formuleren van wat je verwacht.

Managen		Beoordelingscyclus
Plannen	>	Doelstellingengesprek
Organiseren	>	Functioneringsgesprek
Controleren	>	Beoordelingsgesprek

Look & feel van Mangrove

'Het is geen kunst om een systematiek te ontwikkelen, maar een kunde dat de gesprekspartners er de toegevoegde waarde van in zien en er aansluitend naar gaan handelen', is niet voor niets een zin uit zijn eigen boek *POP in Nederland*, glimlacht Oscar. 'Reden voor ons om hem in twee sessies te laten proeven aan de historie, diensten en cultuur van ons toch wel unieke en in Rotterdam op de eerste plaats staande full service internet development bureau'. Wij zochten een systeem dat aansluit bij Mangrove en ik kan niet anders zeggen dat de *look & feel* van ons bedrijf terug te vinden is in de ontwikkelde handleiding en formulieren. Een prachtig stuk maatwerk.'

Onbekend maakt onbemind

'In de eerste sessie is het belang van het informeren van medewerkers al benadrukt', aldus Robert

Leefmans. 'Het formuleren van doelstellingen en het bespreken van de voortgang ervan doe je samen met je medewerkers en door onze sessies hadden wij een informatievoorsprong'. Reden om meteen al een datum te prikken voor een informatiebijeenkomst waarin alle medewerkers over de 'ins en outs' van onze nieuwe gesprekkencyclus geïnformeerd zouden worden. Immers, onbekend maakt onbemind en wat de boer niet kent eet hij niet. De reacties op deze bijeenkomst waren goed. Vragen werden beantwoord en bepaalde zaken met sprekende voorbeelden verder verduidelijkt. 'De suggestie van één van onze medewerkers om naast de drie kernwaarden van Mangrove, *Leading op eigen vakgebied, Samenwerken en Verantwoordelijkheidsgevoel* ook de kernwaarde *Kwaliteit* op te nemen is door ons meteen omarmd en in het formulier opgenomen', aldus Roel die hiermee het gezellige rondetafelgesprek beëindigt.

De afgelopen weken hebben wij onder begeleiding van Jacco van den Berg tijd en energie gestoken om het systeem van beoordelings- en functioneringsgesprekken verder te structureren en te verfijnen. Het eindresultaat, een handleiding met alle 'ins en outs', twee nieuwe formulieren en drie kernwaarden, ligt nu voor je.

Woensdag 13 februari zal van 11.00 uur tot 12.00 uur de nieuwe gesprekkencyclus kort worden toegelicht en worden jullie in de gelegenheid gesteld vragen te stellen. Het is ons veel waard een goede start te maken, dus als er zaken onduidelijk zijn, dan horen wij dit graag.

Met deze systematiek willen wij samen met jullie stappen zetten om Mangrove en haar medewerkers blijvend te ontwikkelen. Stilstand is immers achteruitgang en dat geldt zeker voor ons werkveld.

Oscar, Roel en Robert

Bron: Uitnodigingsbrief informatiebijeenkomst