

**Nancy van Leeuwen**

**Interim manager mobiliteitscentrum, Essent**

Begin 2017 ging er bij Essent, in samenwerking met Matchcare, een outplacement-traject van start. Het karakter hiervan was kort-cyclisch, aan de hand van sollicitatiesprints, divers, met een bootcamp als kick-off. In dit project kwamen veel scrumkenmerken naar voren, zoals: tijds bijsturen en snel waarde toevoegen. In dit interview deelt Nancy haar ervaring.



**1. Welke verwachtingen had je vooraf van het project?**

Hoge verwachtingen, in elk geval van Matchcare. We hebben eerder samengewerkt en dat is toen heel goed verlopen. De context was nu wel heel anders; zo is er in het sociaal plan een en ander veranderd (meer kortdurende trajecten van ongeveer 3 á 4 maanden), waardoor bij dit project ook een andere aanpak paste: kort-cyclisch bekijken wat nú nodig is en bijsturen waar nodig. Dit sprak ons heel erg aan in de Matchcare-aanpak.

**2. Wat vind je belangrijk in de samenwerking rondom zo'n project?**

Wat ik heel belangrijk vind is dat er aansluiting is; dus dat de coaches, trainers en casemanager bij de groep passen. Daarnaast vind ik projectmanagement heel belangrijk, omdat een coach of trainer vaak gefocust is op het individu en daardoor het grote geheel wat uit het oog kan verliezen. Dit kan altijd beter; een volgende keer zullen we dit voorafgaand aan het project nóg beter afstemmen. Mijn complimenten voor het stuk projectmanagement vanuit Matchcare. Er is snel geschakeld! Ik pleit ook erg voor diversiteit binnen zo'n project, omdat de één behoefte heeft aan energie, de ander aan persoonlijke aandacht, weer een ander aan concrete tips, of juiste een globale uitzetting van een actieplan. Hier hebben we goed op ingespeeld door de trainers, coaches en casemanagers af te stemmen op deze behoeften.

**3. Welke geluiden kreeg je mee vanuit de verschillende betrokkenen?**

Voor de HR-collega's zijn voor de start van de sprints informatiesessies georganiseerd. Zij waren allemaal enthousiast, dat zat goed. De medewerkers die deel hebben genomen aan de sprints waren in het begin wat zoekende: een nieuw sociaal plan? Wat kan ik verwachten? Wie doet wat? De bootcamp als kick-off verhelderde veel en bracht energie, saamhorigheid en dynamiek met zich mee. We hadden hier wel meer aandacht kunnen besteden aan wat informatievoorziening: doelen en acties, begin en einde van de sprint, rolverdeling en verwachtingen. Dit nemen we mee naar de volgende sprints!

**4. Op welke manier zijn belangrijke signalen vanuit de groep opgepakt?**

Vanuit de kort-cyclische aanpak keken we regelmatig naar de voortgang, wat er beter kon en hoe we dat zo snel mogelijk konden verbeteren. We signaleerden op een gegeven moment wat weerstand vanuit de groep. Gelukkig waren de lijntjes met Matchcare erg kort, dus we hebben hier samen snel actie op ondernomen en daarmee op korte termijn weer zichtbaar waarde toegevoegd aan het project.

**5. Welke kernwaarden/krachten zou je benoemen voor dit project?**

Snel, interactief, bijschakelen, kort-cyclisch.

**6. Komt de inhoud en aanpak van dit project overeen met de aanpak en waarden bij Essent?**

Ja, zeker weten! Om die reden hebben we er ook voor gekozen om met Matchcare samen te werken. Een Agile aanpak, kort-cyclisch, performance dialogue. Zo doen we zelf iedere dag een dagstart en kijken we elke week of we de doelstellingen hebben gehaald, wie waarop vastloopt, wat juist heel goed gaat en hoe we bijsturen.

**7. Hoe denk je over: ‘De juiste dingen blijven doen en ze steeds béter doen’?**

Dat is altijd een goede – daar zijn we bij Essent ook veel mee bezig binnen het HR-beleid. De sprint-aanpak geeft je ook de mogelijkheid telkens te kijken naar wat goed gaat, wat beter kan en hóe je snel waarde kunt toevoegen. Voor de volgende keer besteden we aan deze aanpak, al tijdens de bootcamp, meer aandacht.

**8. Welke workshop was volgens jou de grootste hit?**

Oeh, dat vind ik heel moeilijk te zeggen, omdat het ‘m juist in de diversiteit zat. Maar dan toch de workshop ‘Pitching my masterplan’!