

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING STRUCTUREREN, FACILITEREN EN MONITOREN VIA EEN TOOL

- Met modules, testjes of assessments krijgen medewerkers zicht op hun vaardigheden, interesses en/of functie;
- Aan de hand hiervan stellen medewerkers in ontwikkelgesprekken met een leidinggevende of personeelsfunctionaris concrete ontwikkeldoelen op. Zo ontwikkelen zij competenties die dicht bij hun talenten, interesses en drijfveren liggen. werkers zicht op hun vaardigheden, interesses en/of functie;
- Daar zit soms ook een planning aan vast, waar gebruikers aan worden herinnerd.
- Ook krijgen medewerkers (eventueel in dezelfde tool) suggesties voor ontwikkelingsmogelijkheden via scholing en/of leren 'on the job'.

Zo pak je het aan:

Stap 1

Maak leidinggevenden ambassadeurs

Als zij communiceren dat leren en ontwikkelen belangrijk is, sijpelt dit door in de organisatie.

Stap 2

Breng de behoefte aan kennis en vaardigheden in kaart

Wat heeft het bedrijf nodig? Wat willen medewerkers?

Stap 3

Introduceer het idee van de ontwikkeltool bij een klein groepje

Helpt de opzet van de tool bij het oplossen van hun ontwikkelknelpunten?

Stap 4

Bepaal de opbouw van de tool

Welke ondersteuning biedt de tool in de verschillende fasen van een persoonlijk ontwikkeltraject? Werk je naar een concreet resultaat toe, zoals bijvoorbeeld een persoonlijke ontwikkelplan? Denk aan het opknippen van doelen en het monitoren van de voortgang.

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING STRUCTUREREN, FACILITEREN EN MONITOREN VIA EEN TOOL

Zo pak je het aan:

Stap 5

Bouw en vul de tool

Laat medewerkers de ontwikkeltool testen.

Stap 6

Organiseer ontwikkelgesprekken of -sessies

Individueel of per team. Neem de tool in gebruik en zet de gegevens in als gespreksstarter: wat drijft je en waar ben je goed in, wat kun je nog verbeteren?

Tip: Introduceer de tool tijdens een gezamenlijke bijeenkomst. Een mailtje wordt vaak niet goed of verschillend gelezen.

Stap 7

Help medewerkers op weg

Doe suggesties voor scholing en leren 'on the job'. Regel waar nodig extra coaching.

Tip: Overweeg om ontwikkeluren van werknemers ook declarabel te maken.



“

Wij brengen met online software in kaart wie iemand is als persoon, hoe die zijn of haar functie ziet en wat daarvoor belangrijk is. Dat doen we vanuit het gezichtspunt van de medewerker en de leidinggevende. We brengen de overlap en het verschil grafisch in beeld. Daardoor krijg je een heel ander gesprek.”

Rick Olsthoorn, MKB!dee Unleash Your Talent

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING STRUCTUREREN, FACILITEREN EN MONITOREN VIA EEN TOOL

Zo verhoog je de slagingskans:



Zorg voor veiligheid door af te spreken dat je de gegevens uit de tool alleen voor ontwikkelingsdoeleinden gebruikt.



Verschillende personen hebben verschillende drijfveren en interesses. Een testje over die drijfveren kan helpen elkaar beter te begrijpen en om voor elke medewerker een goede aanvliegroute naar scholing te vinden.



Zorg dat leidinggevenden op één lijn zitten. Bijvoorbeeld door vooraf met hen te bespreken hoe ze uitkomsten uit testjes of assessments interpreteren, hoe ze omgaan met vragen, de ontwikkelgesprekken invullen etc.



Knip grote doelen op en monitor de voortgang: hoe specifieker iets is, hoe groter de kans dat het gebeurt.



Stel coaching beschikbaar totdat medewerkers zelf de regie nemen. Je kunt eerst externe coaches inzetten waarmee medewerkers kunnen sparren. Onderwijl train je binnen het bedrijf begeleiders of buddy's die deze rol kunnen overnemen.



Zet een ontwikkeltool niet in als controlemechanisme, dan sla je elke ontwikkeling stuk. Je doelstelling moet zuiver zijn: je doet dit omdat je medewerkers bij persoonlijke ontwikkeling wilt faciliteren.



“We merken dat we met ontwikkelgesprekken meer diepgang krijgen dan met functioneringsgesprekken; het gaat nu echt over competenties. Er vloeien ook meer concrete acties uit voort dan voorheen.”

Karel Rengelink, MKB!dee Unleash Your Talent

Deze handout is opgesteld op basis van de ervaringen van mkb'ers die gebruikmaakten van de subsidieregeling MKB!dee. Hun beste oplossingen op het gebied van leren en ontwikkelen in het mkb zijn gebundeld in het boek **'Goed idee – Oplossingen van ondernemers om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren'**.