



Persoonlijke ontwikkeling met behulp van online software



Dit is het

Een tool die persoonlijke ontwikkeling inhoud en structuur geeft, faciliteert en monitort. Medewerkers ontwikkelen competenties die dicht bij hun talenten, interesses en drijfveren liggen. Met modules, testjes of assessments krijgen ze zicht op zichzelf, hun functie en hun ontwikkelingsmogelijkheden. Aan de hand hiervan stellen ze in ontwikkelgesprekken met een leidinggevende of personeelsfunctionaris concrete ontwikkeldoelen op. Ook krijgen ze suggesties voor scholing en/of leren 'on the job'.



Tip: "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."

Voor wie

Voor alle bedrijven waar ontwikkeling van medewerkers belangrijk is om een onderscheidende rol in de markt te houden.

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 deze tool bij het oplossen van ontwikkelknelpunten?

Stap 4: Bepaal de opbouw van de tool

Welke ondersteuning biedt de tool in de verschillende fasen van een persoonlijk ontwikkeltraject? Denk aan het opknippen van doelen en het monitoren van de voortgang.

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.

Stap 7: Help medewerkers op weg

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

Zo verhoog je de slagingskans

- Zorg voor veiligheid door af te spreken dat je de gegevens uit de tool alleen voor ontwikkelingsdoeleinden gebruikt.
- Introduceer de tool tijdens een bijeenkomst. Een mailtje wordt vaak niet goed of verschillend gelezen.
- Zorg dat leidinggevenden op één lijn zitten.
- Steek functioneringsgesprekken in als ontwikkelgesprek.
- 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.

Dit kan het opleveren

- Structurele aandacht en concrete afspraken voor persoonlijke ontwikkeling
- Betere performance van medewerkers en teams
- Medewerkers met zicht en grip op hun eigen ontwikkeling
- Meer diepgang en tweerichtingsverkeer in gesprekken over ontwikkeling
- Beter overzicht van het aanwezige menselijk kapitaal (kennis, competenties, ambities, drijfveren en voorkeuren)
- Op termijn een persoonlijk dossier met informatie die ook mee te nemen is als medewerkers eventueel van baan wisselen
- Betere onboarding (door inzet van de online software in aangepaste vorm).