



D Dialog

Learning, data & HR -tech

Leren en ontwikkelen binnen organisaties anno 2018

Wie ben ik

Sander ten Kate

Partner bij Perflectie & Dialog

Ondersteun organisaties bij verander- en ontwikkeltrajecten

Meester/leraar

HR (focus op L&D)

Gefascineerd door hoe veranderen en groei werkt

Groot fan van technologie



Wat gaan we doen

1. W aarom vinden we ontwikkeling en leren belangrijk?
2. Hoe vertaalt ontwikkeling zich door naar de praktijk
3. Inzoomen op dé markttrend op het gebied van ontwikkeling
4. Praktische tips

Dit gaan we **niet** doen:

- Te diep de theorie in
- Geen inhoudelijk technologie laten zien

Waarom vinden we ontwikkeling belangrijk



**Vergroten van
human capital**

Mensen zijn het grootste
kapitaal van elk bedrijf



**Juiste persoon met de juiste
skills op de juiste plek**

Motiveert, zorgt voor betere
prestaties, brengt geluk



Employee engagement

Binden van goed personeel,
investeren in potentie

Ontwikkeling in de praktijk



Aanleiding

Eigen initiatief, onderdeel van beoordelingscyclus, verplichte training, organisatieverandering



Startmoment

Tijdens een sessie wordt aandacht besteed aan het formuleren van een ontwikkelplan



Aan de slag

Daarna komen mensen in de praktijk terug en gaan ermee aan de slag

Wat gaat er dan nog mis?

- 1 Gestelde doelen verdwijnen uit het oog**
Losse kladjes, Word documenten of ingewikkelde systemen
- 2 Veranderen is moeilijk**
Mensen moeten zelf aan de slag met pijn en uitdagende momenten
- 3 Omgeving niet altijd ideaal voor verandering**
Manager, collega's, werkzaamheden, bedrijf zijn moderatoren



! Focus moet meer liggen op het ondersteunen in de dagelijkse praktijk

Hoe kunnen we focussen op de praktijk

- 1 Doelen klein en behapbaar maken**
Focussen op meetbare resultaten en gedrag
- 2 Elk persoon een gepersonaliseerd traject**
Organisatie zet de kaders, medewerker vult in hoe
- 3 Betrekken van omgeving**
“W ie kan er ondersteunen bij het behalen van mijn doelen?”
- 4 Stelselmatig reflecteren**
Reflecteren op gedragsniveau
- 5 Tussentijdse coaching o.b.v. data**
Juiste interventie, voor de juiste persoon, op het juiste moment



Dit zie je terug in de markt

Focus zou moeten liggen op het ondersteunen in de dagelijkse praktijk

1 **Terugkomst van 70/20/10**
Van trainingen op de hei, naar leren op de werkvloer tijdens het werk

2 **Opkomst van reflectie /feedback tooling**
Als ondersteuning tijdens het werk

3 **Omgooien van de beoordelingscyclus**
Van veroordelen naar zinvolle gesprekken over doelen

ABN AMRO gooit het roer om als het gaat om beoordelen en belonen. Mooie stap om veel meer aan te sluiten bij de belevingswereld van medewerkers. Heel benieuwd hoe de ervaringen gaan zijn (hopelijk gaan we ook ho ... meer weergeven



Beoordelen en belonen bij ABN AMRO op de schop - XpertHR Actueel
xpertactueel.nl

De klassieke beoordelingscyclus moet vernieuwd worden



Doel beoordelingscyclus

Zoveel mogelijk uit je mensen halen om de doelen van de organisatie te realiseren



93% is ontevreden

Cyclus staat los van de dagelijkse praktijk en wordt ervaren 'als een moetje'

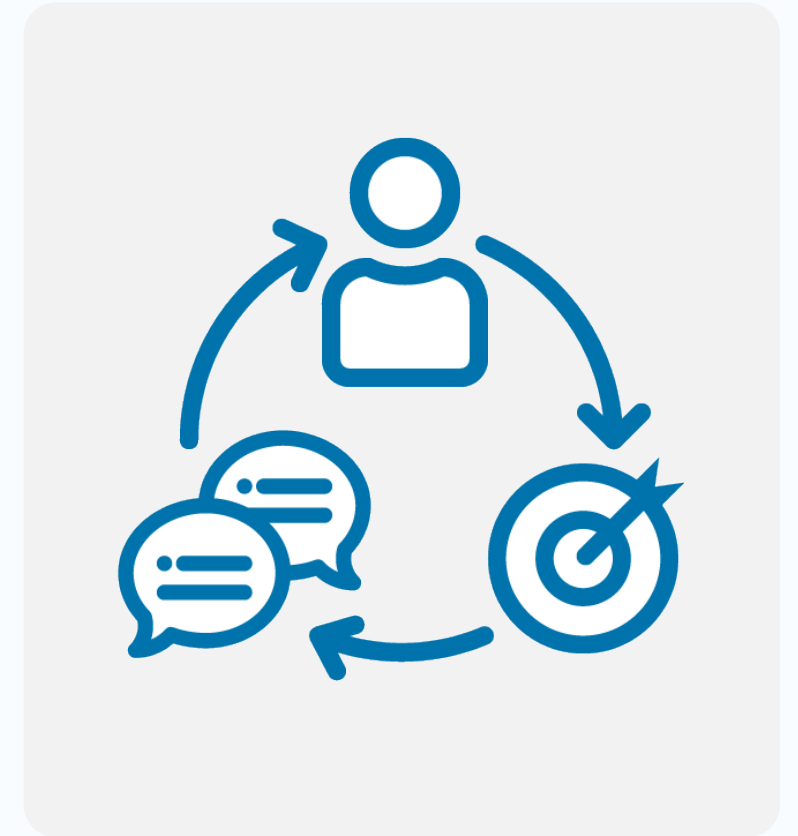


Vernieuwen cyclus

Stimuleer de continue dialoog tussen mensen en zorg dat doelen top-of-mind blijven

Wat zijn veel organisaties aan het doen?

- 1 Kortere cyclus**
Van jaar naar kwartaal (of zelfs soms korter)
- 2 Flexibelere doelen**
Op tijd kunnen switchen van gestelde doelen
- 3 Gesprekken laten gaan over doelen**
Doelen die je stelt in januari hoeven niet relevant te zijn in mei
- 4 Regie bij de medewerker leggen**
Eigenaarschap en bijdragen aan teamdoelen
- 5 Rol van manager/ leidinggevende veranderd**
Van aansturen naar meer coachen en faciliteren



Concluderend



Aanleiding

Eigen initiatief, onderdeel van PM-cyclus, verplichte training, organisatieverandering



Startmoment

Tijdens een sessie wordt aandacht besteed aan het formuleren van een ontwikkelplan



Aan de slag

Daarna komen mensen in de praktijk terug en gaan ermee aan de slag

Praktische tips

1. Inventariseer problemen huidige aanpak
2. Stel uitgangspunten op voor de nieuwe aanpak
3. Ontwerp de nieuwe aanpak samen met medewerkers en managers
4. Selecteer ondersteunende technologie
5. Start experimenten op een aantal afdelingen
6. Evalueer en leer
7. Neem de organisatie mee in de nieuwe werk- en denkwijze



Meer inspiratie?

E-books, blogs, case studies etc.

Doe inspiratie op via:

www.dialog.nl/blogs

www.perfectie.nl/blogs



Contact

W : www.dialog.nl/

E: sander@dialog.nl

T: 030 785 5439