



Professionele groei om relevant te blijven

In 6 stappen naar een veerkrachtige
organisatie



Een veerkrachtige organisatie in 6 stappen

De technologische ontwikkelingen volgen elkaar snel op. De ene is een hype de andere zorgt voor wezenlijke veranderingen in de wereld. Denk maar de Free Record Shop en Spotify.

Hoe zorg je ervoor dat de organisatie in staat blijft om adequaat te reageren op veranderingen die impact hebben op de organisatie? En waar moet je dan beginnen? Geen zorgen. Met deze 6 stappen weet je zeker dat de organisatie klaar is voor de toekomst.

Stap 1: vertaal de strategie naar concrete doelen met meetbare resultaten

Door de strategie om te zetten in **doelen** met **meetbare resultaten** en deze **delen** met de organisatie begrijpt iedere medewerker de koers en ziet de progressie op de **resultaten**. Klinkt goed toch? Maar hoe doe je dat dan?

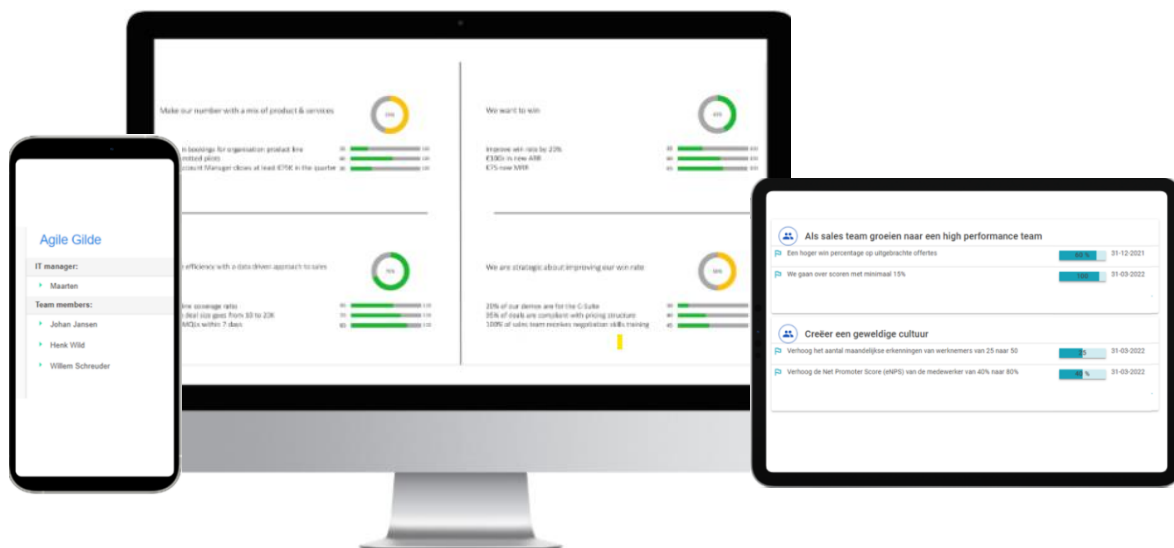
Door gebruik te maken van een platform voor professionele groei die de professional aan het roer zet van de eigen carrière. En gekoppeld kan worden met andere systemen die je al gebruikt, zoals je backoffice HR software. Een platform waarin je het vakmanschap van de medewerkers kunt ontwikkelen en de organisatie kunt alignen door samen te werken aan doelen.

*Door de progressie van de organisatie te delen
raakt de medewerker geïnspireerd om zelf doelen te gaan stellen*

Leiders hebben als taak om een team te creëren
die zorgt voor een inspirerende en succesvolle
samenwerking

De allergrootste motivator is het boeken
van vooruitgang in je werk.

De dagen dat je vooruitgang boekt,
zijn de dagen dat jij je het meest
gemotiveerd en betrokken voelt



Stap 2 Samen werken aan doelen met meetbare resultaten

Een bekende en succesvolle methode Objective and Key Results (OKR's)

OKR's zijn er om alignment te creëren en een cadans voor de organisatie in te stellen. Het doel is om ervoor te zorgen dat iedereen dezelfde kant op gaat, met duidelijke prioriteiten.

Objectives (doelstellingen) zijn statements die inspireren en richting geven. Objectives moeten kort, boeiend en motiverend zijn.

Key Results (resultaten) zijn een reeks meetwaarden die uw voortgang in de richting van de doelstelling meten.

Stap 3 Verrijk rollen met competenties en vaardigheden

Meetbare rollen om inzicht te krijgen in de aanwezige en gewenste kennis en kunde. Door **competenties en skills** toe te voegen aan de rol kan de organisatie een **kennismatrix** bouwen. Zo weet je of de **kennis en kunde** goed is verdeeld binnen de organisatie. Door dit op alle facetten van de rol toe te doen kan er vanuit **breed perspectief** worden ontwikkeld en krijgt de medewerker duidelijkheid.

Maak nieuwe rollen of update bestaande rollen. Door te koppelen met de backend systemen kan bestaande informatie eenvoudig worden geïmporteerd.



Welke strategische, tactische en operationele competenties zijn gewenst?

Welke kennis en kunde horen bij de competentie?



Feedback is geen formeel gesprek dat af en toe plaatsvindt, maar een doorlopend proces van communicatie en verbeteringen

Stap 4 Delen van reflecties

Reflecties worden **automatisch** aangemaakt en bieden de medewerker en manager inzicht in de specifieke ontwikkelacties. De manager kan **feedback** geven met score en onderbouwing. **Valideer** kennis en kunde en stel op basis van deze informatie eenvoudig teams samen.

*De **juiste** medewerker met de **juiste** kennis en kunde op de **juiste** plek*

Stap 5 stop met papieren evaluatie, Excel en tijdrovende administratie

Bespaar op uren door digitale vastlegging en een heldere taal te spreken die door de organisatie begrepen wordt. De **verantwoordelijkheid** ligt bij de medewerker en de organisatie **faciliteert**. De medewerker staat aan het roer van de eigen carrière. Klinkt goed toch? Maar hoe doe je dat dan?

Door gebruik te maken van een platform voor **professionele groei** waarin je de progressie centraal vastlegt. En **gekoppeld** kan worden met andere systemen die je al gebruikt, zoals je backoffice software. Hierdoor kun je verder bouwen op de al aanwezige informatie.

De medewerker vult een **automatisch** aangemaakte competentie vragenlijst in en bepaalt het eigen niveau. De organisatie geeft **feedback** en bij voldoende resultaat worden de competenties **gevalideerd**.

Application Configuration

Configureer applicaties voor specifieke behoeften van het applicatieteam, volgens methodologieën, beleid en normen

Actieplan: *Ik ga applicaties configureren*

Voortgang: 

Feedback: 

Waarom ligt dit item op schema?

Stap 6 communicatie is essentieel

Betrek en informeer de organisatie bij de plannen en doelen. Maak de medewerker **onderdeel** van het proces. Vertel over de uitkomsten en doelstellingen. Zorg voor early adopters die als **ambassadeur** in detail uitleg kunnen geven. En kunnen aangeven wat er van de professionals verwacht wordt.





Outcome in plaats van output

‘De operatie is heel goed gedaan, helaas is de patiënt overleden’, de output was geweldig, het resultaat is echt waardeloos! Organisaties die focussen op de hoeveelheid werkuren zetten in op het verkeerde paard. Het draait allemaal om de **kracht van het uur**. Wat is de **uitkomst** van het uur in plaats van hoeveel uur heb je gewerkt?

De reis om veerkrachtig te worden doe je niet alleen

Een **veerkrachtige** organisatie bereik je met **performance management**. Performance Management is het proces om ervoor te zorgen dat een reeks activiteiten en uitkomsten op een effectieve en efficiënte manier aan de doelstellingen van een organisatie voldoen. Performance Management richt zich op de **prestaties** van een organisatie, een afdeling, een medewerker of de processen die zijn ingesteld om bepaalde taken te beheren.

Kies een partner met ervaring

Het platform dat je kiest, moet **professionele groei** faciliteren. Daarvoor is specifieke kennis van het ontwikkelen van professionals nodig. Een platform dat is gebaseerd op **best practices** uit de praktijk en voortdurend wordt **doorontwikkeld** met input van de eindgebruikers. Die doorvertaling van wensen en behoeften van medewerkers en organisaties in het platform zorgt voor **tevreden** gebruikers die aan het **roer** staan van de eigen ontwikkeling en te groeien als **team**.



Groei mee met CareerTracker

CareerTracker is dé softwareoplossing waarin alle ervaringen van de medewerkers worden vastgelegd. Gevalideerd door anderen, zodat de organisatie een actueel beeld heeft van de kennis en kunde van de werknemers.

We beantwoorden graag jouw vragen

Neem contact op met CareerTracker voor meer informatie of een afspraak:

T: +31 (0)33 – 8876104

E: info@careertracker.nl

Wil je een demo?

geheel vrijblijvend, online en wanneer het jou uitkomt

Ik wil graag een
demo plannen