



CareerTracker
faciliteert professionele groei

Whitepaper



Professionele groei om relevant te blijven

In 7 stappen naar een superteam



Veranderingen

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.

Ook de medewerker verandert, kijk maar eens naar Generatie Z.

Generatie Z wil is tijd

Je levensduur heeft een limiet en met geen enkele hoeveelheid geld kan je nieuwe tijd kopen. De medewerker is hier steeds bewuster van aan het worden, en hierdoor wordt tijd een steeds belangrijker ruil of betalingsmiddel.

Me time

Geen loonsverhoging maar minder uren. Meer tijd voor zichzelf. Tijd die ze zelf kunnen invullen zoals ze dat zelf willen.

“Nederland telt een recordaantal van 9,4 miljoen werkenden. De helft daarvan werkt in deeltijd. En een derde daar weer van (zo’n anderhalf miljoen mensen) werkt niet meer dan twintig uur in de week.” Bron nu.nl

Information overload

De hoeveelheid informatie die we per dag moeten verwerken zorgt ervoor dat het brein steeds weer opnieuw moet gaan filteren.

Wat is relevant en wat kunnen we overslaan? Het is steeds meer koppensnellen en minder verdieping. Hierdoor slaat verveling steeds sneller toe en dit zie je ook terugkomen in bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomsten. Vroeger was je onbetrouwbaar als je aan 'jobhoppen' deed, nu ben je weinig ambitieus wanneer je te lang bij een bedrijf werkt.

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

Betrekken van de medewerker

Om ongewenst vertrek te voorkomen is het dus van belang om een diepe betrokkenheid te creëren bij de medewerker.

Betrek ze bij de koers van organisatie, zorg dat ambities en doelen aansluiten bij de bedrijfscultuur en dat de medewerker actief wil bijdragen aan het team resultaat.

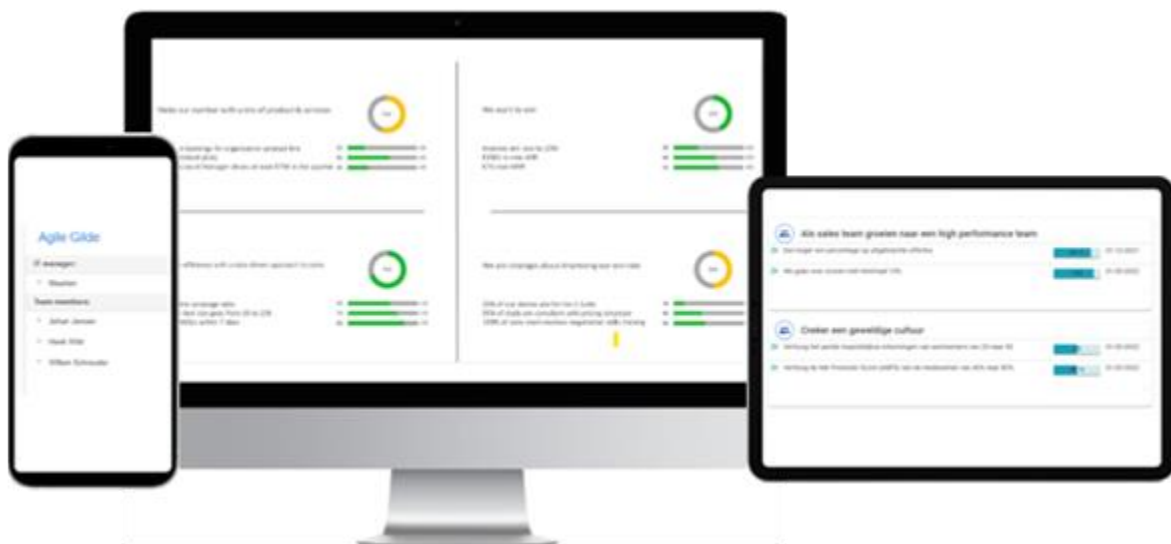
Met de volgende **7 stappen** creëer je een superteam met betrokken medewerkers.

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.

Informeer de teams over de progressie op de organisatiedoelen zodat de teams worden geïnspireerd om hier zelf actief aan bij te dragen.

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.

Tips van ons:

Stel **maximaal** 3-5 doelen per kwartaal, zorg dat je ambitieus bent. Het potentieel is ongelofelijk.

Zorg dat de doelen van teams zijn **afgestemd** op de strategie van de organisatie voor een juiste focus binnen de teams.



Stap 3 Duidelijke rollen met skills en verantwoordelijkheden

Uit onderzoek is gebleken dat **37%** van de topvaardigheden van de gemiddelde baan in de afgelopen 5 jaar zijn vervangen.

Naast automatisering is het vermogen om de juiste vaardigheden te blijven bezitten een groot risico voor de professionals binnen organisatie in een **steeds dynamischer** wordende economie.

Samenwerking in teams gaat vaak mis door onduidelijkheid in de gemaakte werkafspraken. Je voorkomt al een hoop door duidelijkheid te bieden in de **rollen, skills, taken en verantwoordelijkheden**.



Integriteit ●●●●○

Bij integriteit gaat het erom de relevante regels, normen en waarden te kennen, en, ook bij verleiding of onder druk, hiernaar te handelen. Voorts gaat het er bij integriteit om anderen met respect te behandelen en belangenverstrengeling te voorkomen.

[Niveau aanpassen](#) [selecteer ontwikkelactiviteiten](#) [toon tips](#)

Ontwikkelactiviteiten

Afgerond	Activiteit	Gepland	Actieplan
<input type="checkbox"/>	Gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie	Zet datum	Dit mag je invullen, hoeft niet!

Wil de organisatie alle kennis in huis hebben of wil d organisatie toegang hebben tot de benodigde kennis?

Stap 4 Reflecteren

Organisaties zijn de beste omgeving ter wereld om mensen te helpen hun potentieel te verwezenlijken. Reflecties bieden de medewerker en organisatie de kans om regelmatig te evalueren en plannen te maken voor de toekomst.

Gebruik reflecties om de eigen progressie vast te leggen en feedback aan de manager te vragen.

Het is belangrijk om zo nu en dan even in de spiegel te kijken want reflecties bieden zelfinzicht die helpen om te groeien

Als je verrast bent door de feedback die je krijgt bij een functioneringsgesprek, heeft je manager gefaald.

Goede managers wachten niet op formele vergaderingen om je te helpen groeien. Ze maken er een dagelijkse prioriteit van. Hoe eerder je feedback krijgt, hoe eerder je slechte gewoonten kunt doorbreken en betere kunt leren.

Gebruik je eigen reflecties om samen met je manager te werken aan je persoonlijke groei door je ambitie om te zetten in doelen maak je onzichtbare zichtbaar!

Werk bewust aan je persoonlijke groei!

Stap 5 360° feedback

Door feedback te vragen aan je collega's of klanten over hoe je ervaren wordt krijg je een compleet beeld kunt vormen over je eigen functioneren.

Met 360° feedback iemands vaardigheden, kennis en gedrag zo objectief mogelijk geëvalueerd, door personen die direct met de professional in verbinding staan. Alle feedback die verzameld is geeft op die manier inzicht in het functioneren van een medewerker.



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

Stap 6 Stop met papieren evaluatie, Excel en tijdrovende administratie

Bespaar op uren door centrale 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 7 Communicatie is essentieel

Betrek en informeer de organisatie bij de plannen en doelen. Maak de medewerker **onderdeel** van het proces.

Een belangrijk uitgangspunt bij communicatie is dat je **direct** communiceert, ongeacht de hiërarchie.

Communicatie moet langs de **kortste** weg gaan die nodig is om de klus te klaren, niet via de 'commandostructuur'.

Elke manager die probeert de communicatie in de commandostructuur af te dwingen, beperkt **betrokkenheid**, **eigenaarschap** en **creativiteit**.

Er zijn verschillende ritmes in de organisatie.

- Een strategisch ritme van hoog niveau voor de langere termijn voor het bedrijf (meestal **jaarlijks**).
- Een tactisch ritme met kortere termijn doelen voor de teams (meestal per **kwartaal**).
- Een operationeel ritme voor het volgen van resultaten en initiatieven (meestal **wekelijks**)

**Focus op outcome in plaats
van output**



De reis om een superteam te worden doe je niet alleen

Een **superteam** 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.

Hiervoor is veel duidelijkheid nodig in verwachtingen en open communicatie. Door op regelmatige basis met elkaar in gesprek te gaan ben je in staat om vroegtijdig te signaleren, ventileren en waar nodig bij te sturen. Zo creëer je een veilige en stimulerende omgeving voor het team.

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



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. De bedenkers van CareerTracker hebben een brede ervaring in de ontwikkeling van organisaties en het bouwen van software.

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