



Bijlagen

DIENST: IMPROVE365©-STRATEGIE EN BUSINESS

Bedrijven met een missie en doel waar 'soul' in zit, scoren meer dan tien keer beter op betrokken medewerkers, klantenservice en langetermijnwinst. Het gaat hier dan om een missie en doel dat verder gaat dan een financieel doel. Een doel dat staat voor zingeving en een bijdrage leveren aan de maatschappij. Daarnaast stuwt de welvaart ons, ondanks de crisis, omhoog in de pyramide van Maslow. Sociale verbinding, waardering en persoonlijke ontwikkeling worden steeds belangrijker voor de medewerkers.

A. Missie en Doel met Soul

Met een bewezen werkwijze en eenvoudige maar doeltreffende werkstappen, werken jullie zelf aan het missie-strategie-ontwerp van de organisatie. Daarbij gebruiken we wat goed is vanuit het bestaande en voegen met recente kennis en ontwikkelingen toe wat nodig is om tot een missie en strategie met Soul te komen.

Een dergelijke manier van missie-strategie-ontwerp is voor veel mensen nieuw. Meestal verloopt dit proces top down. Met onze werkwijze wordt daar bottum up aan toegevoegd waardoor het direct 'leeft' op de plek in de organisatie waar dit het meeste effect heeft; de operationele laag.

B. Lean Processen en Systemen

In deze sessies laten wij aan de hand van actuele thema's zien hoe je de organisatie op een relatief eenvoudige manier kan laten veranderen naar een servicegerichte organisatie waar groei van de organisatie en de directe toename van werkdruk zo veel mogelijk ontkoppeld worden. Groeien zonder toegenomen werkdruk, door slimmer te werken. Dat kan!

C. De menselijke factor in beeld

Met individuele profielmetingen en een klimaatscan weet jij precies waar in je organisatie welke kwaliteiten zitten en wat er precies voor nodig is om dit optimaal in te zetten. Dit kun je gebruiken voor je aanname- en ontwikkelbeleid maar ook voor leiderschapontwikkeling.

DIENST: IMPROVE365©-WERVING & ONBOARDING

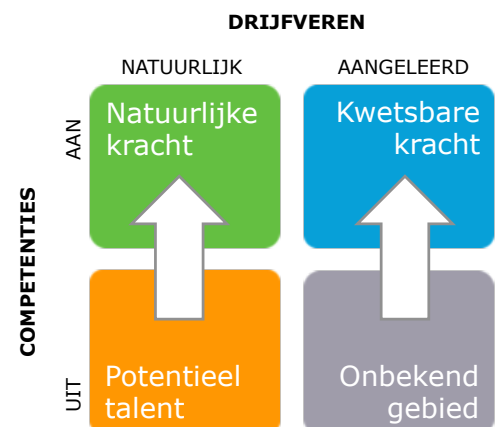
Binnen het IMPROVE365-programma maken wij voor werving, onboarding en doorontwikkeling gebruik van een revolutionair, psychometrisch assessment: het Odin Development Compass (ODC©).

De ODC© is een uniek meetinstrument dat zelfinzicht geeft en succesvol maakt. De succesfactor berust op het unieke karakter van de ODC©, die het mogelijk maakt om onbewuste drijfveren in beeld te brengen. Daarmee is de ODC© de enige assessmenttool die de natuurlijke kracht van iemand gefundeerd aantoont. Hr-managers, adviseurs en coaches kunnen met behulp van de ODC©-meting direct steekhoudend en doelgericht handelen.

Gevalideerd, betrouwbaar, online en snel

DIENST: IMPROVE365©-COACHING

Coaching is de meest impactvolle ontwikkelinterventie die organisaties kunnen inzetten. Het is op maat gemaakt en fungeert als 'snelkookpan' voor het ontwikkelen van talent. In een organisatiecontext staan de volgende vragen centraal: Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? Met welke mensen en omgeving heb ik te maken? En: Welke bijdrage wil en kan ik leveren?





Coaching is bruikbaar wanneer medewerkers een uitdaging ervaren in het dagelijks werk of in de omgang met collega's. Een uitdaging die gerelateerd is aan hun competenties. Daarnaast wordt coaching ook steeds vaker ingezet voor het doorontwikkelen van al succesvolle medewerkers.

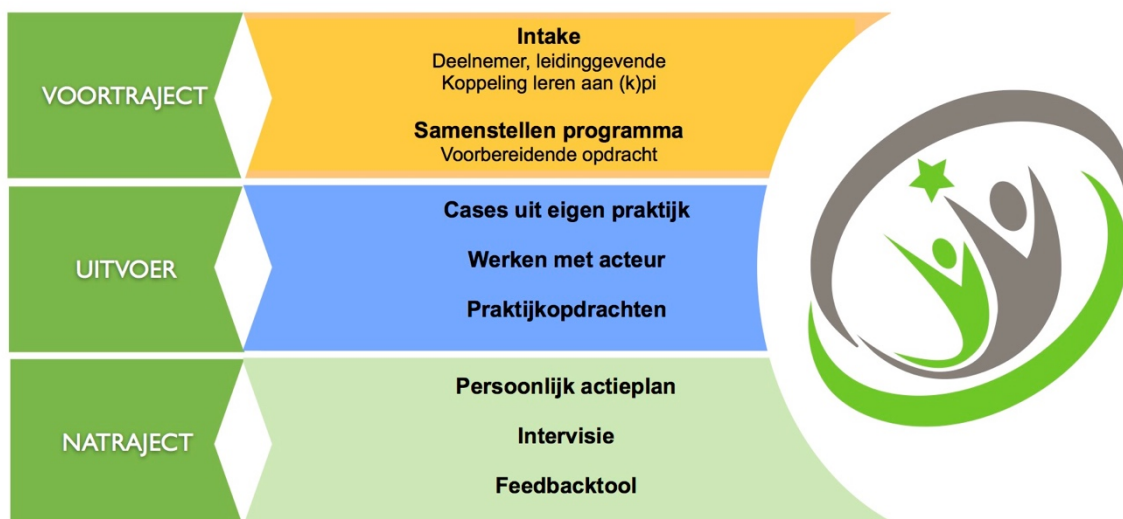
Een coachingstraject start meestal met een (ODC©-)meting waardoor de trajecten kort zijn. Meestal zijn 3 - 6 gesprekken van 1,5 - 2 uur voldoende om de coachee de gewenste ontwikkelstap te laten maken.

Door leidinggevende of directe collega's te betrekken, worden de resultaten grondig in de dagelijkse praktijk ingebed.

DIENST: IMPROVE365©-TRAININGEN

Samen leren én experimenteren blijkt onvervangbaar. Hoewel onderzoek aantoont dat 70% van het leren in de dagelijkse praktijk gebeurt, blijkt de groepsdynamiek van trainingen en de mogelijkheid te experimenteren nog van groot belang en levert organisaties daardoor veel impact.

Trainingen van Het CompetentieHuis kenmerken zich door het hoge gehalte aan praktijkgerichtheid en motiverende werkvormen. Kwalitatieve professionals die zorgen voor een goede leeromgeving en vertaling naar de praktijk.





DIENST: IMPROVE365©-FEEDBACK

Feedback

Een moderne organisatie streeft naar een klimaat waar werknemers zelf initiatief nemen en flexibel inspelen op de ontwikkelingen. Werknemers verwachten dat de organisatie hen op frequente basis van feedback voorziet. De Improve365 feedback -methode is een aansprekende en gebruiksvriendelijke werkwijze waarin iedereen het beste uit zichzelf kan halen en het zelflerende en zelfsturende vermogen van teams en organisaties optimaal wordt geactiveerd. Dit gebeurt onder andere op basis van continue feedback. *"Kleine dagelijkse of wekelijkse interventies van slecht enkele minuten!"* Het resultaat is een zichtbare performanceverbetering, een fijnere werkomgeving en meetbare stuurinformatie als resultaat.

Waarom Feedback?

- Feedback is een methode om de kwaliteit van de organisatie echt te verbeteren.
- Feedback komt vrijwel direct terug bij de betrokkenen.
- Directe en herhaalde feedback zijn DE tools om het lerend vermogen te activeren
- Betrokkenen bepalen zelf of in teamverband wat er beter kan
- Toepasbaar op alle afdelingen
- Toepasbaar op verschillende thema's:
 - Performance (teams)
 - Kwaliteit / service (teams)
 - Empowerment
 - Cultuur & verandering
 - Samenwerking
 - Learning & agility (teams)
 - Optioneel: Teams bepalen zelf wat ze willen weten
- Web- of App based en eenvoudig te implementeren
- Binnen enkele weken effect!
- Sterk aansluitend op het leervermogen van medewerkers
- Slechts enkele minuten per week/dag (dus geen gemis aan productiviteit)
- Stimuleert "Distributed Leadership" waar beslissingen dieper in de organisatie worden genomen



Van wie komt de feedback?

Bij voorkeur nooit van 1 persoon, manager of leidinggevende. Feedback kan opgebouwd worden uit een samenstelling van:

- Klanten, Partners, Relaties
- Collega's (binnen je team en eventueel erbuiten)
 - Een team
 - Leidinggevenden
 - Ondergeschikten
- Van je coach/trainer

IMPROVE365©-FEEDBACK

Wat doe je ermee?

Niveau 1: Je anticipeert zelfstandig op feedback binnen je mogelijkheden

Niveau 2: Wekelijkse bespreking in regulier teamoverleg inclusief vervolgacties

Niveau 3: Je gebruikt de feedback om competenties te ontwikkelen, of andere zaken met



leidinggeevenden te bespreken.

Niveau 4: Je reflecteert als team of organisatie met enige regelmaat op de feedback rapportage en toetst of de gang van zaken in lijn is met de missie en andere kernwaarden.

Hoe vaak?

Afhankelijk van het gekozen thema en 'snelheid' van de organisatie pas je dit bij voorkeur 1- of 2-wekelijks toe zeker niet minder. Uiteindelijk is dagelijks of gekoppeld aan bepaalde activiteiten.

De Improve365-vertrouwenscoach

Zeker in het begin zal een Improve365-coach je team bijstaan in het bespreekbaar maken van de feedback. De meeste teams zijn dat namelijk niet zo gewend. Naast de verbeterpunten dient er veel aandacht te zijn voor hetgeen dat wel goed gaat en waar een team trots op kan zijn.

Feedback wordt door een externe partij gemanaged om zodoende een derde persoon te introduceren als vertrouwenspartner in relatie van werknemer tot werkgever te borgen.

"Improve365 - Feedback wordt zeker niet ervaren als een controle-instrument maar voornamelijk juist als stimulans om het (nog) beter te doen. Het helpt om de sleur te doorbreken en te blijven zoeken naar mogelijkheden om te verbeteren"



DIENST: IMPROVE365©-ROLLEN EN BELONING

75% van alle getalenteerde medewerkers vertrekken binnen 2,5 jaar door ontevredenheid over het beloningsbeleid. Deze onrechtvaardige beleving ontstaat door dat veel organisaties de functie waarderen en niet de rol met bijbehorende inzet, gedrag en prestatie.

Daarnaast stuwt de welvaart ons omhoog in de Maslowpiramide. Sociale verbinding, waardering en zelfactualisatie worden steeds belangrijker. Veel functieprofielen zijn hier nog niet op aangepast. Zij kijken nog onvoldoende naar de bijdrage van de medewerker in de rol. Ze waarderen “de stoel” in plaats van de medewerker.

Veel medewerkers ervaren daardoor de ‘klassieke’ functieprofielen als onrechtvaardig. Een belangrijk kenmerk van een HPO (High Performance Organisatie) is dat het beloningsbeleid als rechtvaardig wordt ervaren.



Omdat het functiehuis met de functieprofielen de basis is voor alle gedrag in de organisatie en de hr-activiteiten, inclusief beoordelen en beloning, is hij een serieuze “enabler”.

Wanneer het functiehuis niet in overeenstemming is met de ontwikkeling die de organisatie bij de mensen wil, is het ontwikkelendement van interventies vaak fors minder. Daarom is het belangrijk te onderzoeken in welke mate de profielen in deze matrix een update nodig hebben.



DIENST: IMPROVE365©-DIGITAAL TALENTMANAGEMENT SYSTEEM

Alle medewerkergegevens op een plek!

Ons DTS integreert een aantal belangrijke hr-processen. Het zorgt ervoor dat alle relevante medewerkerinformatie op een plek, centraal, beschikbaar is. Het geeft een compleet beeld over elke medewerker waardoor het support biedt in iedere fase van de zogenaamde 'employee lifecycle', het maken van keuzes voor medewerkerontwikkeling en -potentieel. Ons DTS zorgt ervoor dat talentmanagement een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering wordt. Als je immers het potentieel van medewerkers in beeld hebt, kun je de duurzame organisatie-ontwikkeling verbeteren. Dit zorgt voor een lerende organisatie.

Het DTS zorgt er ook voor dat je talent blijft binden en boeien, duurzaam inzetbaar en wendbaar te maken doordat het overzicht van potentieel in de organisatie betere ontwikkeling in de breedte mogelijk maakt. Het verstevigd de werkgeverspropositie, de employe experience.

