

In gesprek voorbij de opleidingspleister



als

....

dan

?

als



....



dan



De realiteit van opleiden

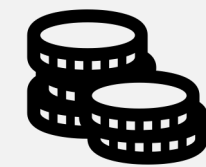
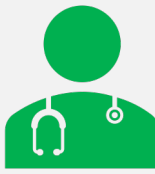
Wordt het probleem wel veroorzaakt door een gebrek aan kennis en kunde?

Beheerst de medewerker het gewenste gedrag ook echt na de training?

Incorporeert de medewerker het nieuwe gedrag in de praktijk?

Zorgt het nieuwe gedrag ook echt voor de betere resultaten?

Dragen de resultaten ook echt bij aan het succes van de organisatie?



Medewerker heeft gebrek aan kennis en kunde

Neemt deel aan een training

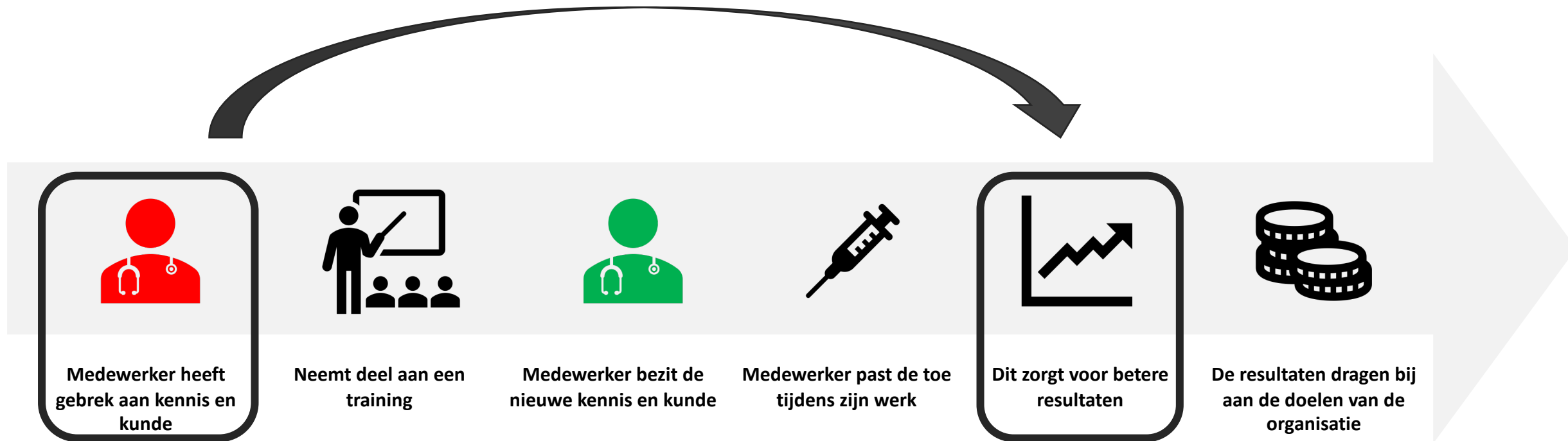
Medewerker bezit de nieuwe kennis en kunde

Medewerker past de toe tijdens zijn werk

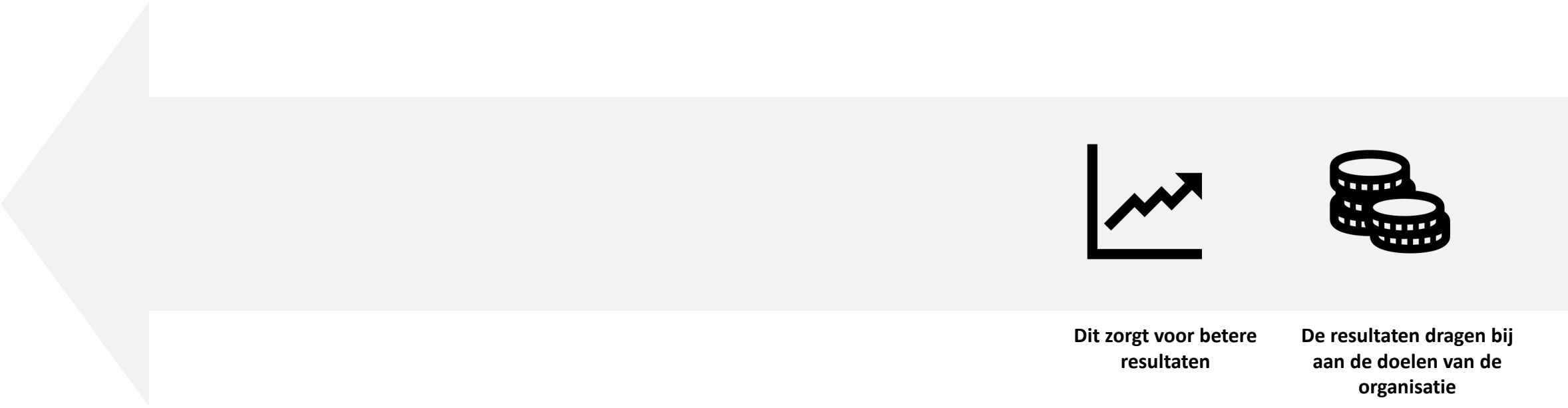
Dit zorgt voor betere resultaten

De resultaten dragen bij aan de doelen van de organisatie

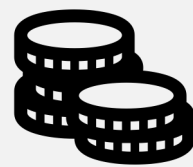
Redeneer van medicijn naar kwaal



- Hoe ziet succes er aan het einde van dit project uit?
- Waar gaat het mis als we niets zouden doen?
- Wat gaat de klant hiervan merken?
- Wat kunnen gaan meten om de voortgang te monitoren?



**Dit zorgt voor betere
resultaten**



**De resultaten dragen bij
aan de doelen van de
organisatie**

Werk probleemgericht, niet oplossingsgericht

Problemen (wat):

- Hoog verzuim van medewerkers
- Te veel racistische incidenten
- Tekort aan personeel
- Te lange inwerktijd

Oplossingen (waarom):

- Employee journey infographic
- Een workshop over diversiteit
- Onboarding app
- Inwerk programma

Aan een 'probleem' liggen prestatie-indicatoren ten grondslag,
je kunt dus meten of er voortgang is.





Rollen en
verantwoordelijkheden

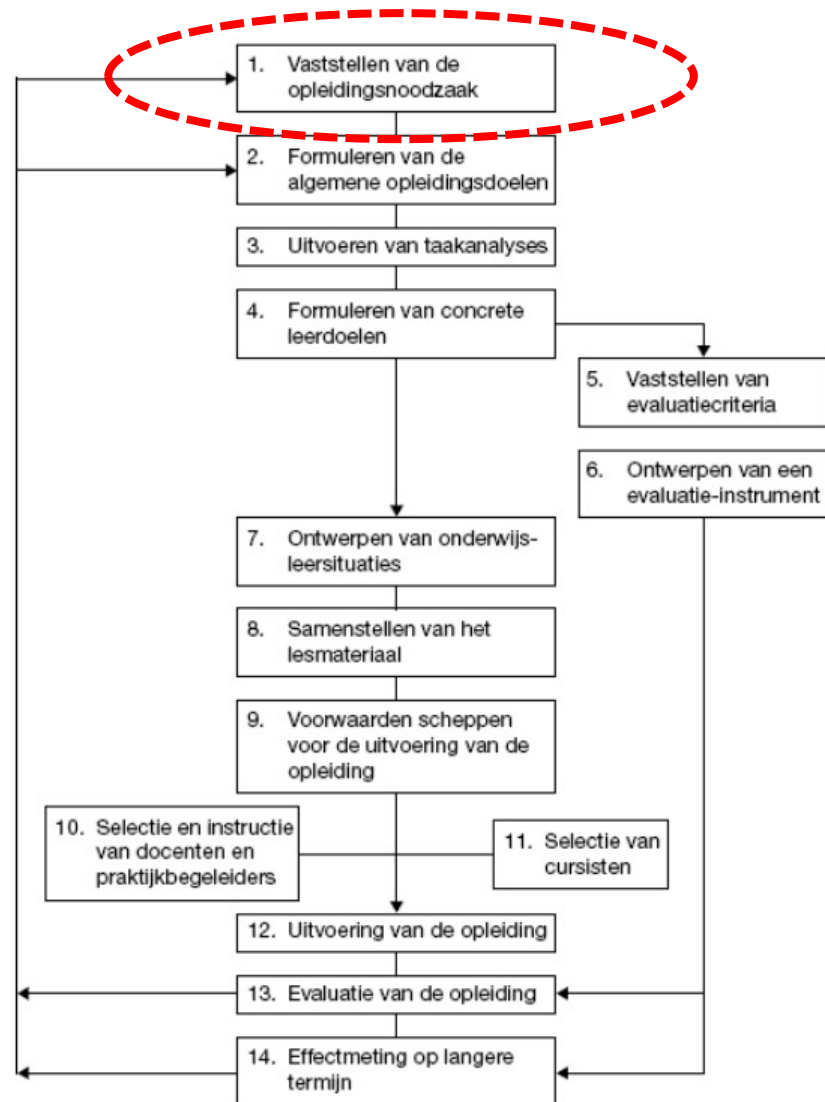
Werkprocessen

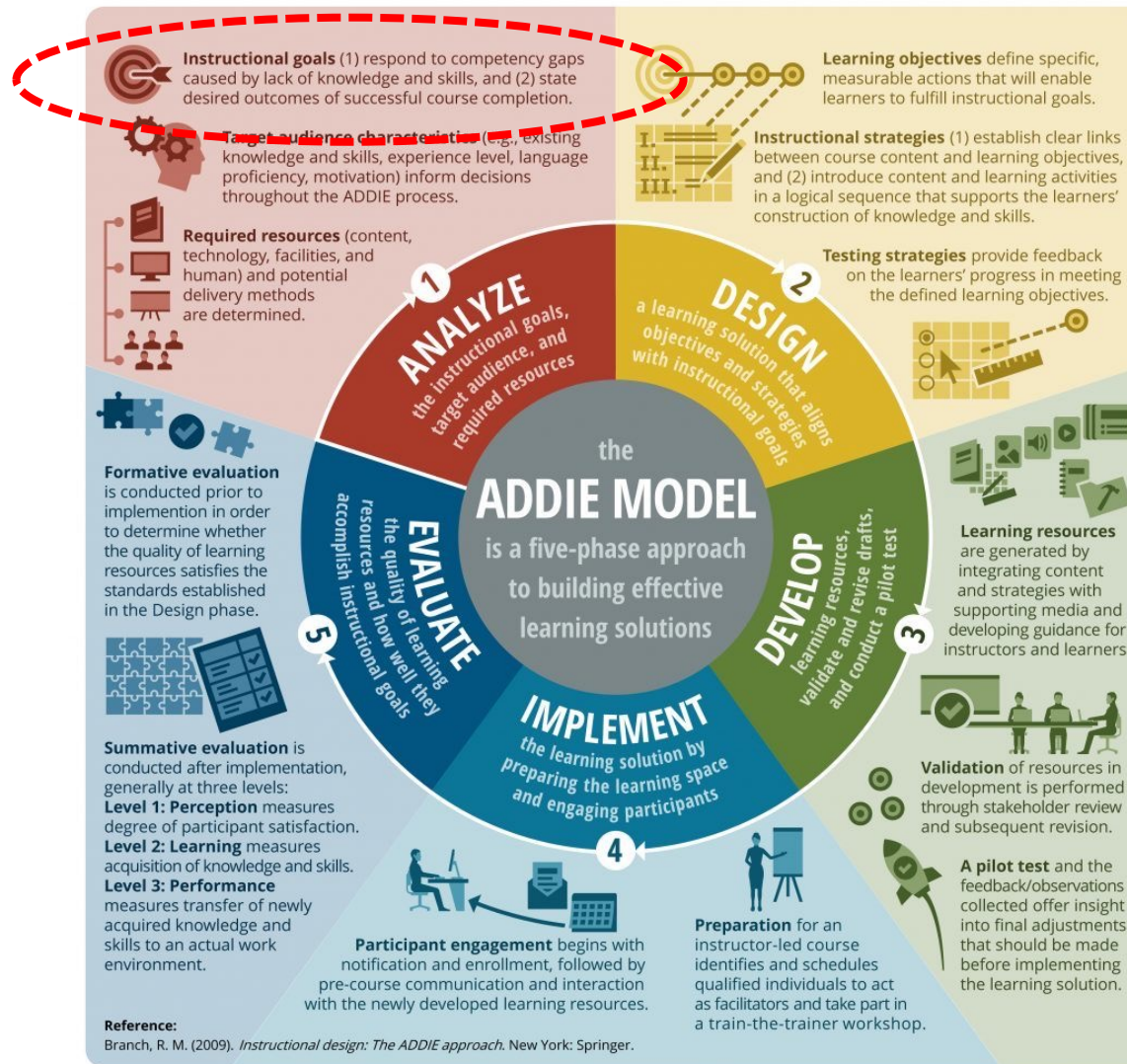
Consequenties

Kennis en kunde

Cultuur

Motivatie



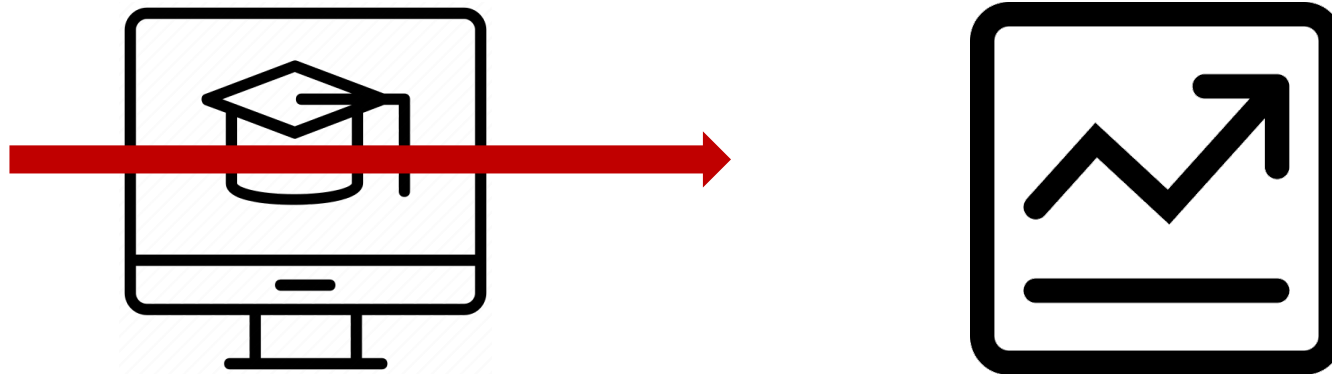


Is leren de beste en goedkoopste oplossing?

JA

NEE

Van leerdoelen naar presteerdoelen



DE VRAAG VOOR ZIJN



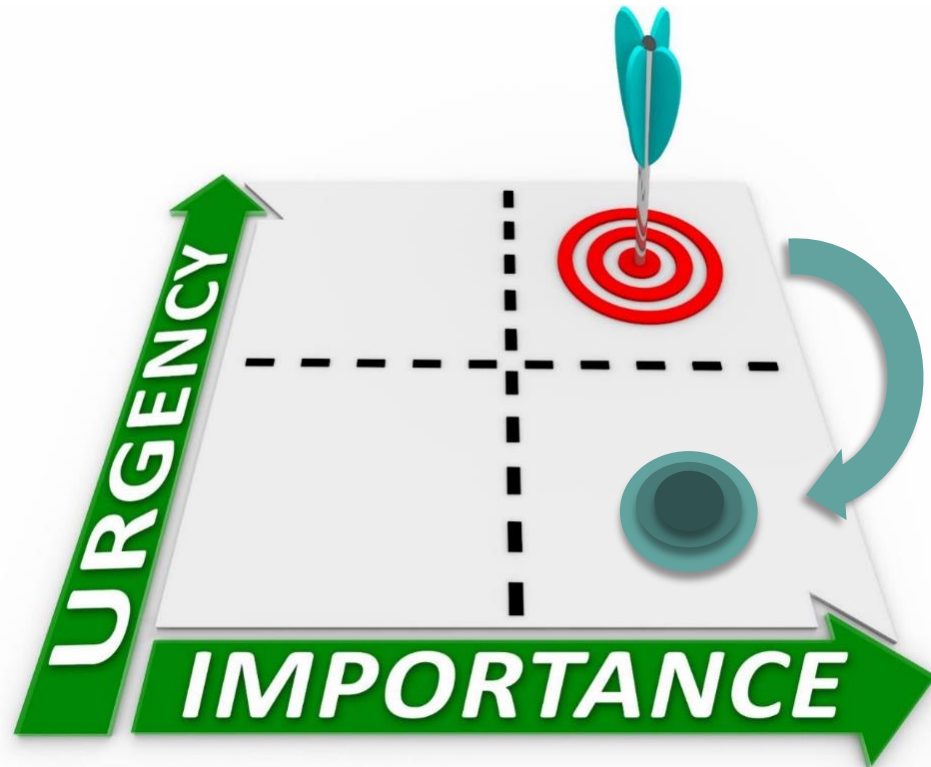


Heb je een vraag?
Wacht hier even, bij deze desk!
Wij helpen je zo snel mogelijk!



Groep	Stat	Mijn_NM	Status	Group 1	Group 2	Tijd
Wachting	0	0	AVAIL	SD_CCT		
Lengte	50	50	AVAIL	SD_CCT		1:07
Capaciteit	1	0	AVAIL	SD_CCT		05
Bezoek	4	0	AVAIL	SD_CCT		37
Agent naam						
Anton			AVAIL	SD_CCT		05
Iman			AVAIL	SD_CCT		05
Luigi			AVAIL	SD_CCT		37
Chris			AVAIL	SD_CCT		05
Case			AVAIL	SD_CCT		05
Michael			AVAIL	SD_CCT		05:59
Patric			AVAIL	SD_CCT		05
Martin			AVAIL	SD_CCT		05
Marjolij			AVAIL	SD_CCT		05
Pauline			AVAIL	SD_CCT		20

icedesk ICT



De vraag voor zijn

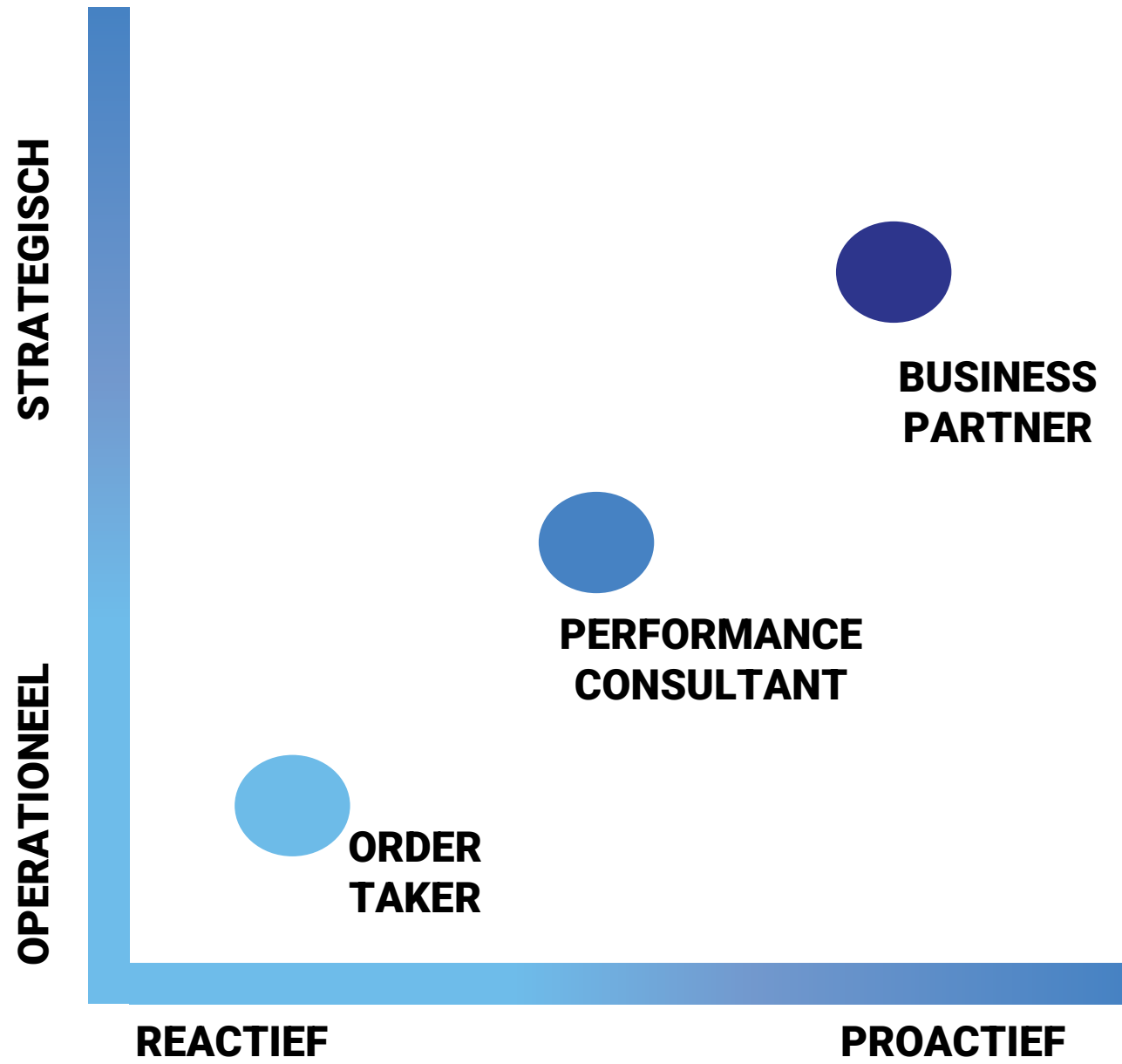
Zorg ervoor dat je structureel en met de juiste mensen aan tafel zit.

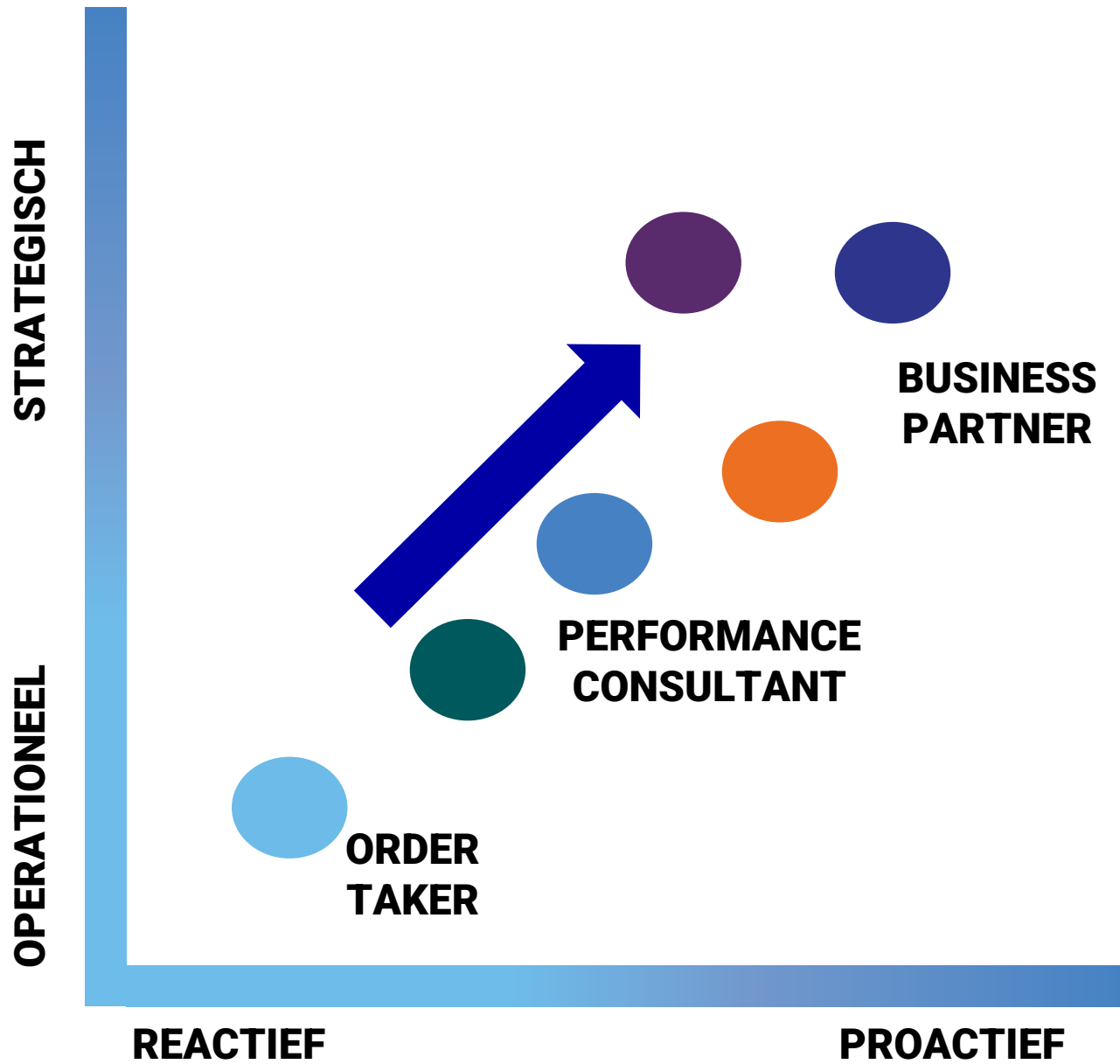
Verbreed de beeldvorming rondom L&D

Vaak heeft het senior management geen volledig idee welke bijdrage L&D kan bieden.

Vertrek vanuit de organisatiedoelen

Begin het gesprek bij de ambities en ga van daaruit in gesprek.





Meer business minded
Praten en meten in performance
Proactief inspelen op vragen
Veranderkundig werken

Visie en koers

Strategische Doelen

Afdelingsresultaten

Individuele Resultaten

Kritieke Situaties

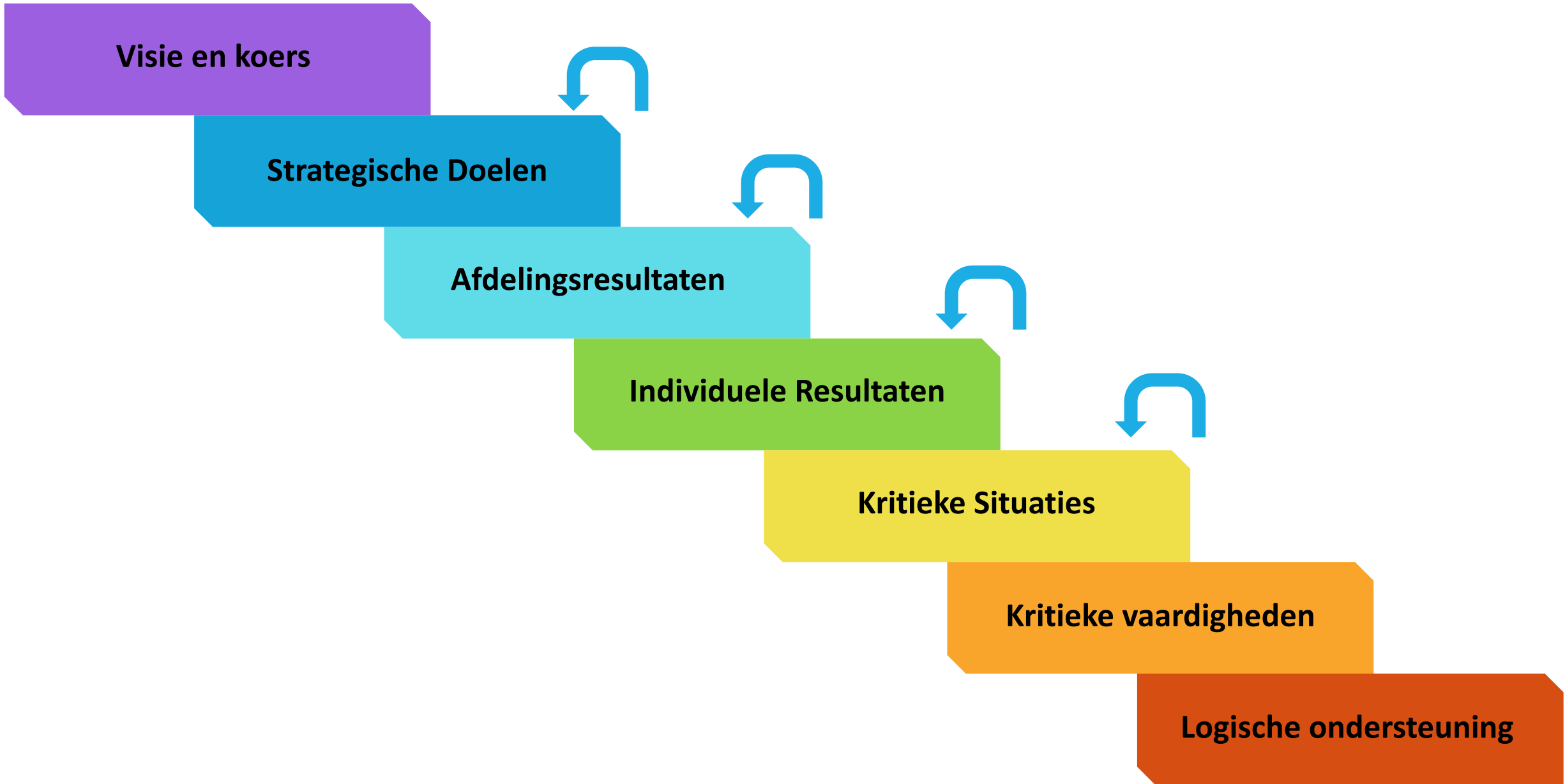
Kritieke vaardigheden

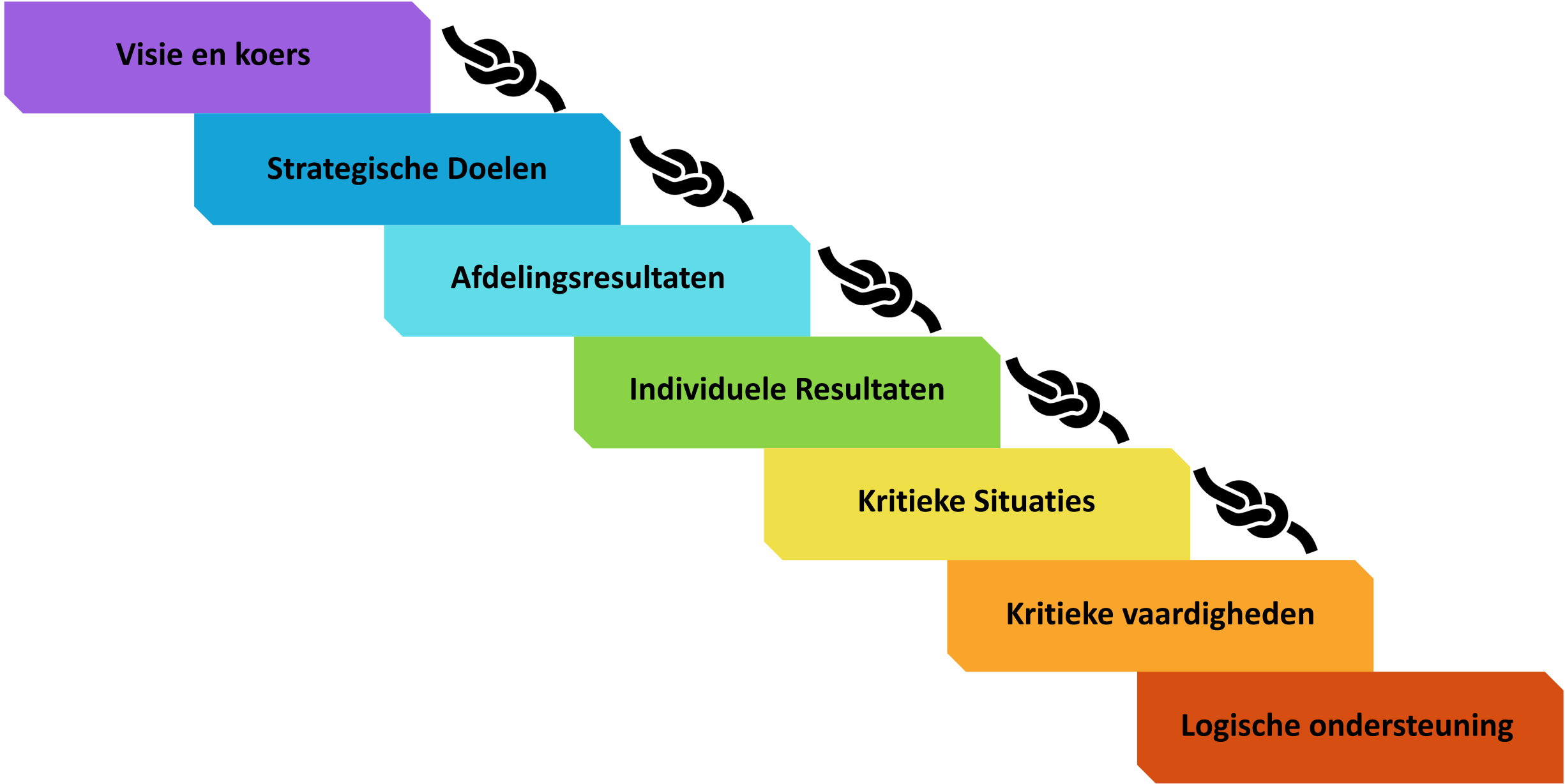
Logische ondersteuning

"De Route Naar Succes"

- **Actieve voorbereiding:** Je benadert gesprekken met klanten gestructureerd en goed voorbereid, waardoor je tot strategisch onderbouwde en diepgaandere discussies komt.
- **Van doel naar ontwikkeling:** Je redeneert vanuit de organisatie- of afdelingsdoelstellingen terug naar de essentiële behoefte aan ontwikkeling, waardoor je de kern van de uitdaging blootlegt.
- **Breed perspectief:** Het model daagt uit om verder te kijken dan standaard leeroplossingen en de gehele context en noodzaak van ontwikkeling in overweging te nemen. Er is vrijwel altijd meer nodig dan alleen een training of opleiding.
- **Duidelijke connectie:** Je legt relaties tussen de gekozen interventies en de uiteindelijke doelen te verhelderen, wat de effectiviteit van je acties verhoogt.
- **Multidisciplinaire samenwerking:** Je vergroot het bewustzijn van het feit dat opdrachtgevers inzien dat succesvolle resultaten vaak het product zijn van multidisciplinaire inspanningen.
- **Samenwerking en begrip:** Door samen te werken ontstaat er een gedeeld begrip van de gewenste uitkomsten, waardoor je de meest kunt overleggen waar de meest waardevolle bijdragen van L&D in de vraagstuk ligt.







Visie en koers

Strategische Doelen

Afdelingsresultaten

Individuele Resultaten

Kritieke Situaties

Kritieke vaardigheden

Logische ondersteuning



Visie en koers

We zetten ons in voor een toekomst met schone, betaalbare energie en versnellen de overgang naar duurzaamheid om de klimaatverandering tegen te gaan. Onze focus ligt op langdurige, slimme investeringen in innovatieve energie en brandstoffen, waardoor de LPG-industrie duurzamer wordt.

Strategische Doelen

Ons marktaandeel biobrandstof vergroten als duurzame alternatief voor LPG.

Afdelingsresultaten

Succesvolle pilots uitvoeren om schaalbare en winstgevende diensten en producten te kunnen lanceren.

Individuele Resultaten

Meewerken aan het ontwikkelen en testen van prototypes en concepten.

Kritieke Situaties

Ontwerpsessies, product presentaties, testen van nieuwe ideeën evalueren en bijsturen.

Kritieke vaardigheden

Innovatieve ontwerpprincipes: agile werken, design thinking, prototyping, innovatief ontwerpen.

Logische ondersteuning

Deelnemen als project lid aan innovatieprojecten, coaching tijdens de deelstappen, een best practice/standaard werkwijze rondom innovatie en ontwerp, feedback na iedere projectfase.

Visie en koers

Strategische Doelen

Afdelingsresultaten

Individuele Resultaten

Kritieke Situaties

Kritieke vaardigheden

Logische ondersteuning

Visie en koers

Strategische Doelen

Afdelingsresultaten

Individuele Resultaten

Kritieke Situaties

Kritieke vaardigheden

Logische ondersteuning

Route naar resultaat

Oefen op elkaar:

A: vertegenwoordigt de directie van zijn/haar eigen organisatie en denkt en praat vanuit de strategische doelen.

B: Gaat in gesprek als L&D-adviseur om samen te komen tot meer inzicht in de meest kritieke kennis en kunde voor de betreffende organisatie of organisatieonderdeel.

Maak het elkaar niet overdreven moeilijk, maar blijf wel in je rol. Voorkom dat je beiden L&D-adviseur gaat spelen.

2 keer 15 minuten.

Doe aannames om de casus werkbaar te maken, het gaat om het oefenen van de denkstappen.



- 30 minuten
- Tweetallen

Route naar resultaat

Visie en koers

Strategische Doelen

Afdelingsresultaten

Individuele Resultaten

Kritieke Situaties

Kritieke vaardigheden

Logische ondersteuning

Belangrijkste inzichten?

Wat kun jij hiermee in de praktijk?



Mag ik met je business partners?