

A woman with dark, curly hair, wearing a light blue button-down shirt, is smiling and looking towards the right. She is holding a black smartphone in her right hand. The background is blurred, suggesting an office or public space.

Berenschot

Help medewerkers regie te pakken over hun eigen ontwikkeling

Van statische gesprekkencyclus naar een continue dialoog

My Future-programma

Een snel veranderende wereld vraagt optimale flexibiliteit en wendbaarheid van organisaties. Medewerkers spelen een sleutelrol in het bereiken hiervan, het continu ontwikkelen van medewerkers is dan ook cruciaal voor een toekomstbestendige organisatie. Daarbij draagt het bij aan goed werkgeverschap om medewerkers te helpen hun kennis en kwaliteiten verder te ontwikkelen. Dit vraagt om aandacht voor het leren en ontwikkelen van medewerkers en een nieuw beoordelingsproces. In het nieuwe beoordelen verschuift de focus van beoordelen naar groei en ontwikkeling, en van achteruitkijken naar vooruitkijken.

Maar hoe doe je dat dan? Want hoe voer je als leidinggevende het échte gesprek over ontwikkeling? De ervaring leert dat je om jezelf te ontwikkelen eerst je talenten en ambities in kaart moet brengen. Maar kennen jouw medewerkers hun eigen talenten, ambities en groeimogelijkheden eigenlijk wel? En wat is belangrijk voor hen in het werk? Het My Future-programma van Berenschot stimuleert om via een online platform anders te kijken naar leren, ontwikkelen en beoordelen. Het helpt medewerkers de regie te pakken over werksucces, persoonlijke en professionele ontwikkeling en toekomstplannen. Daarnaast ondersteunt het My Future-programma de beweging naar het nieuwe beoordelen met aandacht voor een continue dialoog.





Het My Future-programma stimuleert medewerkers om zelf in beweging te komen en de regie in eigen hand te nemen

Verantwoordelijkheid nemen

Organisaties zijn continu op zoek naar manieren om de wendbaarheid, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers te stimuleren. Daarbij is het van belang dat medewerkers zelf de verantwoordelijkheid nemen om in te spelen op de steeds veranderende omstandigheden en dat ze zich continu blijven ontwikkelen. Medewerkers die proactief zelf de match tussen henzelf en hun werk vormgeven, kunnen gemakkelijker waarde toevoegen voor de organisatie, doen waar ze goed in zijn en hebben meer plezier in hun werk. Het My Future-programma stimuleert medewerkers om zelf in beweging te komen en de regie in eigen hand te nemen.

Performance management nieuwe stijl

Met het My Future-programma wordt, naast aandacht voor ontwikkeling, ook invulling gegeven aan het nieuwe beoordelen. Met het programma helpen we professionals bij het stellen van doelen om richting te geven aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling en het verzamelen van feedback over hun prestaties, en faciliteren we de continue dialoog. Via intensieve persoonlijke (online) begeleiding, vragenlijsten, training en tools dagen we hen uit tot zelfonderzoek en persoonlijke groei. Zo krijgen deelnemers grondig inzicht in hun persoonlijke talenten en eigenschappen, die ze kunnen bespreken met hun leidinggevende/coach. Vanuit kennis over zichzelf kunnen medewerkers eigen doelen verbinden met de team- en organisatiedoelen. Ook motiveren we professionals in het ophalen van feedback uit de omgeving. Feedback is onmisbaar om continu te blijven leren. Ook hierin is de medewerker in de



regierol. Die bepaalt zelf wie hij of zij om feedback vraagt en op welk moment hij of zij deze feedback verzamelt.

Altijd een passend programma

Wij zien ontwikkeling als een cyclisch en continu proces waar op meerdere niveaus binnen de organisatie sturing aan kan worden gegeven. Dit vraagt dan ook om meerdere feedback-, reflectie- en ontwikkelmomenten in het jaar. Met het My Future-programma wordt deze beweging gestimuleerd door ondersteunende tools te bieden om medewerkers de regie te laten nemen over hun ontwikkeling. Alle programma's zijn volledig naar eigen behoefte in te richten en (op afstand) te volgen. Daarmee kunnen we medewerkers op alle niveaus en in verschillende levensfasen altijd optimaal begeleiden. Of het nu gaat om starters of om ervaren professionals. Ook ondersteunen we leidinggevendenden in het voeren van effectieve ontwikkelgesprekken. Deze programma's richten wij altijd in cocreatie met de organisatie in, passend bij de specifieke opgaven van die organisatie.

Zelf de regie in een online platform

Met het 24/7 beschikbaar online platform krijgen medewerkers zelf de regie om op geheel eigen wijze hun ontwikkelplan vorm te geven. Dit platform stimuleert nieuwsgierigheid, zet aan tot zelfonderzoek, helpt bij het stellen van doelen en het verzamelen van feedback en laat medewerkers zelf de balans opmaken over het eigen functioneren. Daarnaast biedt het een stevige basis voor inspirerende gesprekken over successen, talenten, ambities en duurzame inzetbaarheid.

REGIE IN EIGEN HAND

Deelnemers stellen zelf het programma samen

Het My Future-programma bestaat uit verschillende onderdelen. Hoe het programma er precies uitziet? Dat bepalen de deelnemers zelf. Zij hebben de regie. Na een introductie met de manager of coach kiezen zij zelf welke modules voor hen relevant zijn. Ook de volgorde waarin zij de modules doorlopen, bepalen ze zelf. Uiteraard worden ze bij het maken van keuzes geholpen door de manager of coach. Hieronder vindt u een overzicht van mogelijke modules die doorlopen kunnen worden.



Introductie

- **Introductie.** In de introductieweek van het My Future-programma wordt samen met de manager of coach een ontwikkelplan opgesteld voor de komende periode. De wensen en behoeften van deelnemers worden in kaart gebracht. Ook wordt bepaald welk programma (duur en invulling) het best past bij hun persoonlijke talenten, dromen en ambities. Tot slot worden realistische doelen gesteld.

Werkbeleving

- **Invullen vragenlijst.** De vragenlijst Werkbeleving geeft deelnemers inzicht in hoe zij het werk en de werkomgeving beleven. Zit iemand vol energie of ervaart iemand juist veel werkdruk? Hoeveel ruimte ervaart iemand om het werk naar eigen behoefte in te richten?
- **Rapportage.** Na het invullen van de vragenlijst volgt een rapportage. Die geeft deelnemers antwoord op de volgende vragen: Hoe tevreden ben je met je werk? Hoe voel je je in het algemeen? Wat vraagt energie? Hoe ga je om met energievreters? Hoe betrokken ben je bij de organisatie?
- **In gesprek.** De rapportage dient als input voor een gesprek met de manager of coach. Het geeft deelnemers de mogelijkheid om op basis van wat voor hen echt belangrijk is in het werk te kiezen voor hun huidige baan, nieuwe werkzaamheden of een nieuwe loopbaanstap.
- **Analyse op groepsniveau.** Ook kunnen met behulp van analytics de verzamelde data op verschillende niveaus geanalyseerd worden en kunnen er conclusies getrokken worden voor teams, afdelingen en de organisatie.

Jouw talent

- **Coachingssessie ‘Wat maakt jou uniek en waar liggen je talenten?’.** Vragenlijsten en opdrachten geven inzicht in persoonlijkheid, competenties, vaardigheden en (verborgen) talenten. Zo krijgen deelnemers een goed beeld van hun toegevoegde waarde.
- **Coachingssessie ‘Talenten optimaal benutten, gezond en met plezier werken, nu en in de toekomst’.** Deelnemers gaan aan de slag met vragen als ‘Ben ik nog bevlogen in mijn werk?’, ‘Waar sta ik in mijn ontwikkeling?’ en ‘Moet ik werken aan mijn persoonlijke flexibiliteit en wendbaarheid?’. Met behulp van vragenlijsten en opdrachten onderzoeken we de motivatie bij deelnemers om zichzelf te blijven ontwikkelen.
- **Coachingssessie ‘Wat drijft jou?’.** Wat geeft deelnemers de meeste energie, voldoening en betekenis in hun werk? Wat maakt hen succesvol? Wanneer talenten en drijfveren helder zijn, kunnen zij hun verhaal krachtiger overbrengen.

Jouw kracht en successen

- **Het 360-graden krachtenveld.** Met een 360-graden krachtenveld laat je deelnemers een beeld van zichzelf en de feedback van anderen op een gemakkelijke manier verzamelen. De focus ligt op wat medewerkers echt goed kunnen; hun kracht. De feedback bevestigt hun zelfbeeld of laat juist kwaliteiten zien die ze zelf niet hadden verwacht, zodat je hen kunt stimuleren om te onderzoeken hoe ze die meer tot hun recht kunnen laten komen.
- **Coachingssessie ‘Mijn succes en loopbaanwaarden’.** Door op zoek te gaan naar waar deelnemers echt goed in zijn en verborgen talenten boven water te halen, ontdekken zij waar hun toegevoegde waarde ligt. Dit zorgt ervoor dat mensen weten hoe ze hun talent het beste kunnen inzetten en kunnen koppelen aan werk. Het eindresultaat is een online presentatie met krachtige pitch waarmee je deelnemers hun kwaliteiten aansprekend kunt laten presenteren. Hiermee bereiden we deelnemers grondig voor op een sollicitatiegesprek.

Extra mogelijkheden

Naast het My Future-programma biedt Berenschot nog een aantal aanvullende opties om uw medewerkers te helpen bij hun continue ontwikkeling. Dit kan via een virtueel assessment voor medewerkers die hun persoonlijke capaciteiten willen testen. Daarnaast bieden we via de Berenschot Academy trainingen en workshops aan, waarmee deelnemers actief kunnen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en hun vaardigheden en capaciteiten verder kunnen uitbreiden.

Advies voor een integrale benadering binnen uw organisatie

Berenschot heeft jarenlange ervaring in het toekomstbestendig maken van organisaties. Wij begeleiden de vormgeving en implementatie van performance management nieuwe stijl binnen de uitgangspunten van uw organisatie, het opstellen van een strategisch ontwikkelplan, het faciliteren van ontwikkelgesprekken en het creëren van een actieve leeromgeving. Dat doen wij op een manier die past bij Berenschot: eigenzinnig, betrokken en integer. De meerwaarde voor onze klanten ligt in onze brede, integrale expertise en dienstverlening.



Jouw impact

- **Doelen stellen.** Welke werkzaamheden wil je komende periode oppakken? Welke concrete doelen heb je? Waar mogen anderen je op aanspreken? Wat wil je ontwikkelen op persoonlijk of professioneel vlak? Deelnemers worden in dit onderdeel uitgedaagd SMART-doelen te formuleren.
- **Voortgang monitoren.** Hier kunnen deelnemers belangrijke resultaten, successen of tegenvallers markeren en bestanden uploaden, korte feedback vragen aan hun omgeving en de status bijhouden van hun voorgenomen doelen.
- **Balans opmaken.** Als je terugkijkt naar je doelen, je ontwikkelplan, je feedback en je logboek, welke conclusies trek je dan? Wat vind je van je resultaten, impact en ontwikkeling van de afgelopen periode? Wat wil je behouden of juist anders doen in je werk in de komende periode? Deelnemers worden in dit onderdeel gestimuleerd om te reflecteren op de afgelopen tijd.
- **In gesprek.** Met behulp van een impactpresentatie gaan deelnemers in gesprek. De agenda kan per gesprek verschillen. Deelnemers geven hierin aan welke gespreksonderwerpen in ieder geval aan bod moeten komen en kunnen gespreksverslagen uploaden om eventuele afspraken of acties vanuit het gesprek te borgen.

Meer weten?

Bent u benieuwd naar de mogelijkheden om uw medewerkers, teams en organisatie optimaal te begeleiden in hun ontwikkeling? Neem dan contact op met Jolanda Salari (06-21234148 of j.salari@berenschot.nl) of met Marion Kortenraij (06-11378488 of m.kortenraij@berenschot.nl). Zij vertellen u graag meer over het My Future-programma.



Case My Future-programma

Paul is 28 jaar en werkt als jurist in de zakelijke dienstverlening. Continue ontwikkeling en doorgroei-mogelijkheden zijn voor hem belangrijk. Hij wil graag groeien in zijn werk (zowel horizontaal als verticaal) en het liefst zo snel mogelijk en op een manier die bij hem past. Hij spreekt hier open over met zijn leidinggevende. Gezamenlijk komen zij tot de conclusie dat Paul nu met name bezig is met zijn vakinhoudelijke ontwikkeling, maar dat hij zich ook graag meer wil richten op zijn persoonlijke ontwikkeling. Zijn werkgever heeft hem aangeraden het My Future-programma van Berenschot te gebruiken om zijn persoonlijke ontwikkeling binnen het advocatenkantoor verder te faciliteren.



1

Paul krijgt toegang tot de online My Future-portal en vult de intakevragenlijst in. Hij scrollt alvast de online vragenlijsten door. Die zetten hem aan het denken over zijn kwaliteiten, ambities en doelen voor het komende jaar.



2

Tijdens het intakegesprek met zijn coach reflecteert Paul op zijn carrière tot nu toe. Hij komt tot de conclusie dat hij eigenlijk onvoldoende beeld heeft van wat hem drijft, wat zijn kernkwaliteiten zijn en wat zijn ontwikkelpotentieel is.



3

Op de online portal wordt Paul aangezet om na te denken over zijn drijfveren en werkbeleving. Dit geeft hem een beter beeld van wat voor hem belangrijk is in zijn werk. Samen met de coach gaat hij dieper in op deze drijfveren en werkbeleving en krijgt hij inzicht in wat hem energie geeft, wat hem uniek maakt en waar zijn talenten liggen ten opzichte van de andere teamleden. Op deze manier ontdekt hij zijn toegevoegde waarde.



4

In gesprek met zijn coach heeft Paul een aantal doelen vastgesteld voor de komende periode. Deze doelen heeft hij opgeslagen in de portal, zodat hij die er makkelijk bij kan pakken en deze doelen ook makkelijk kan delen met zijn collega's, zodat zij feedback kunnen geven op de progressie die hij maakt in zijn vastgestelde doelen.



5

Nu Paul een beter beeld heeft van zijn drijfveren en talenten, besluit hij zich in te schrijven voor de training 'Talenten optimaal benutten, gezond en met plezier werken, nu en in de toekomst'. Tijdens deze training gaat hij aan de slag met vragen als 'Waar sta ik in mijn ontwikkeling?' en 'Moet ik werken aan mijn persoonlijke flexibiliteit en wendbaarheid?'.



6

In een (online) gesprek met zijn coach bespreekt Paul vervolgens zijn kansen op een promotie naar een meer senior rol. Hij bespreekt samen met zijn coach wat ervoor nodig zou zijn om dat te bereiken.



7

Door het invullen van de vragenlijsten op de online portal komt Paul tot de conclusie dat assertiviteit één van de vaardigheden is waar nog veel ontwikkelpotentieel ligt. Hij heeft ook van collega's de feedback gekregen dat hij soms steviger mag optreden in interactie met de klant. Daarnaast heeft zijn coach benadrukt dat dit een gevraagde vaardigheid is in een meer senior rol. Paul besluit de training 'Effectieve beïnvloeding' te volgen van de Berenschot Academy.



Berenschot

Ontwikkelen van mensen

In een continu veranderende arbeidsmarkt ondersteunt Berenschot medewerkers bij hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, vandaag én morgen. Berenschot gelooft in goed werkgeverschap en het positieve effect van investeren in de groei en ontwikkeling van medewerkers. De adviseurs van Berenschot beschouwen ontwikkeling als een cyclisch en continu proces waar op meerdere niveaus binnen de organisatie sturing aan kan worden gegeven. Wij helpen organisaties bij het anders en effectiever organiseren van de ontwikkeling van medewerkers.

www.berenschot.nl/loopbaancoaching

Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 - 2 916 916

www.berenschot.nl

[in](https://www.linkedin.com/company/berenschot) /berenschot