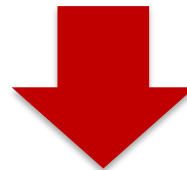


Webinar
Ontwikkeling



Jouw dag



Jouw gezondheid →



Jouw balans →



Jouw veiligheid →



Jouw ontwikkeling →

Agenda



Wat is ontwikkeling en **waarom** vinden we het zo belangrijk?



Ontwikkeling op het werk.



Wat kan je als **leidinggevende** doen?



Wat is
ontwikkeling
en waarom
vinden we het
zo belangrijk?





Ontwikkeling bij Unica



**Wat heb jij zelf gedaan in de afgelopen 2 jaar
wat een boost gaf aan jouw ontwikkeling?**









Wat is ontwikkelen eigenlijk?

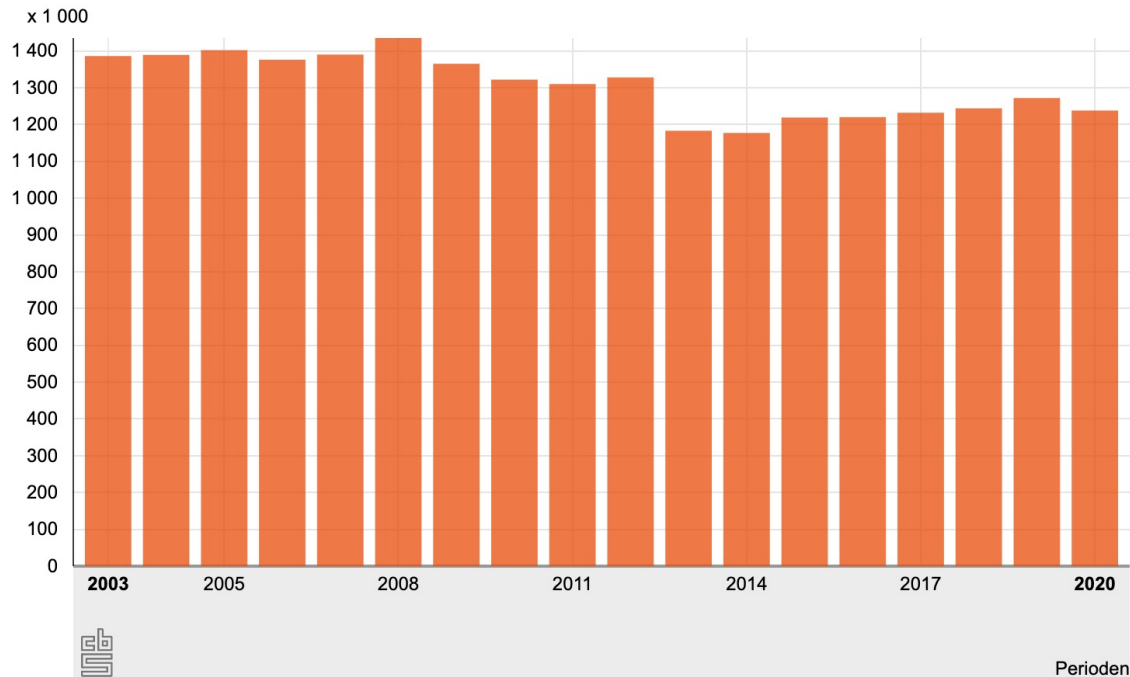
1. “Geleidelijke verandering in een zekere richting”
2. “Veranderingsproces door een combinatie van groei, rijping en leren”



Waarom vinden we ontwikkeling zo belangrijk?



Minder technische beroepen



In **2020 heeft 14%**
van de hele
beroepsbevolking
een technisch
beroep. In **2003 was
dit 18%**



Arbeidskrapte én nieuwe technieken



“De toekomst ligt in de handen van mensen met technische beroepen. Het lijkt er op dat verandering, zoals de energietransitie, van de werkvloer komt”



Vergrijzing binnen techniek

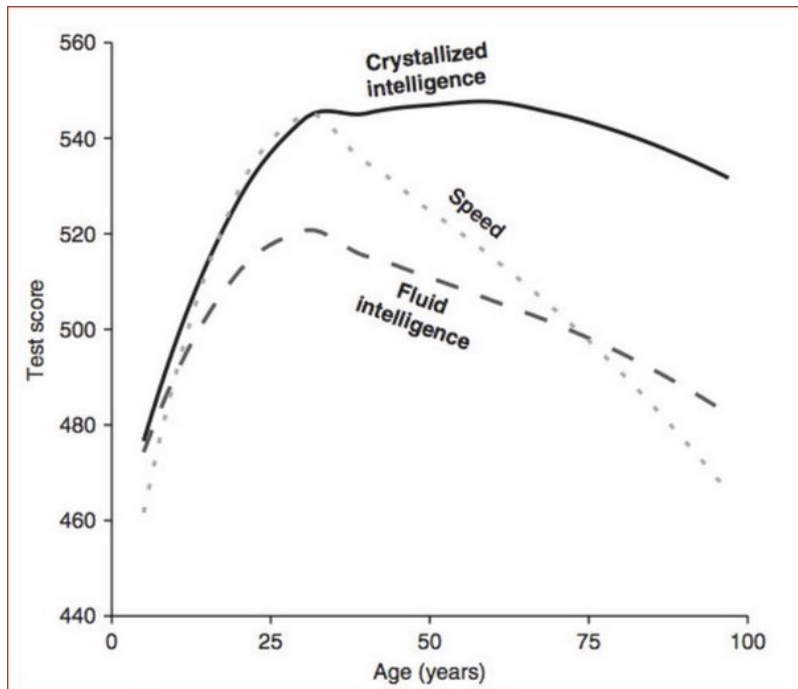
- Gemiddelde leeftijd in 10 jaar van 35,9 naar 39,8 jaar;
- Aantal 55 plussers gestegen van 9.830 naar 16.700;
- 56.300 openstaande vacatures in technische beroepen (t.o.v. 13.900 in IT);
- Grote focus op zij-instromers én jonge mensen!

Waar of niet waar?
**Oudere medewerkers hebben minder behoefte
aan ontwikkeling.**

**Niet
waar**

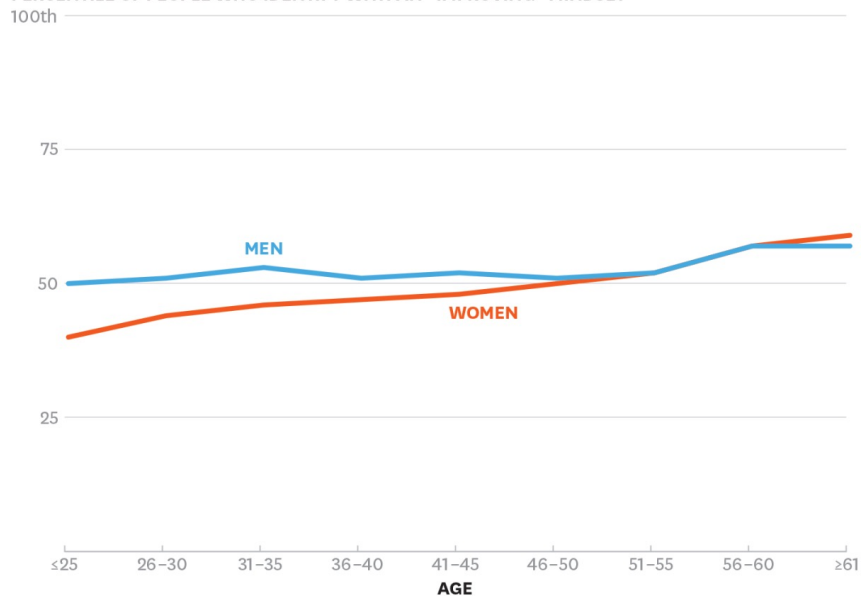


Ouder worden & leren



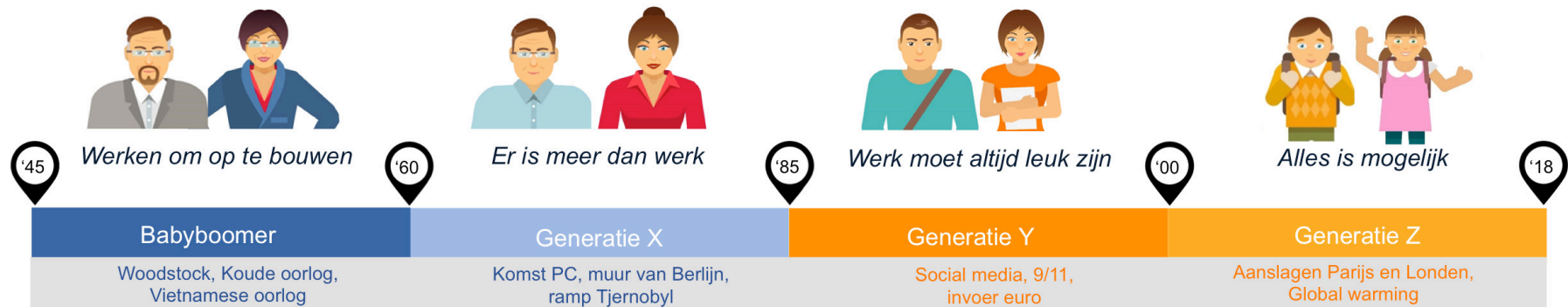
The Older We Get, the More We're Open to Self-Improvement

PERCENTILE OF PEOPLE WHO IDENTIFY WITH AN "IMPROVING" MINDSET



SOURCE ZENGER/FOLKMAN

© HBR.ORG



Vrije moraal, zelfontplooiing en onvrede



Praktisch, zelfredzaam, no-nonsense mentaliteit, zekerheid en status



Authenticiteit, zelfontplooiing, respect, geluk en samen



Flexibiliteit, (ecologisch) bewust zijn, realisme, korte (online) boodschappen, multitasken



Idealistisch, kwaliteit, lang en hard werken betrokken bij klant



Gericht op vooruitgang, effectieve korte meetings, flexibel werken, technologie is ondersteunend



Vanuit persoonlijke waarden en ontwikkelingsmogelijkheden, collega's en werksfeer, plezier en vertrouwen



Tijd- en plaatsonafhankelijk werken..



Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk voor binnen en buiten werk



Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk voor buiten werk, leren vanuit eigen waarden



Leren voor eigen ontwikkeling, nodig om goed werk te leveren, willen meteen resultaat



..en leren



Protesteren tegen autoriteit, hebben zelf de stijl van mentor en coach



Nastreven autoritair gezag, gewend aan hiërarchie



Autoriteit niet vanzelfsprekend, hiërarchieloos – verschillende culturen en netwerken



Leiders moeten luisteren naar hun ideeën, hun perspectieven waarderen, willen betrokken zijn bij besluiten



Generaties & ontwikkeling

Productiviteit zijn, werk-privé balans

Ecobewustzijn, zingeving, meedenken



1965-1980



Vanaf 2000

Ontwikkeling voor werk

Ontwikkeling voor privé



1946-1964

Werk ethiek en waardering



1980-2000

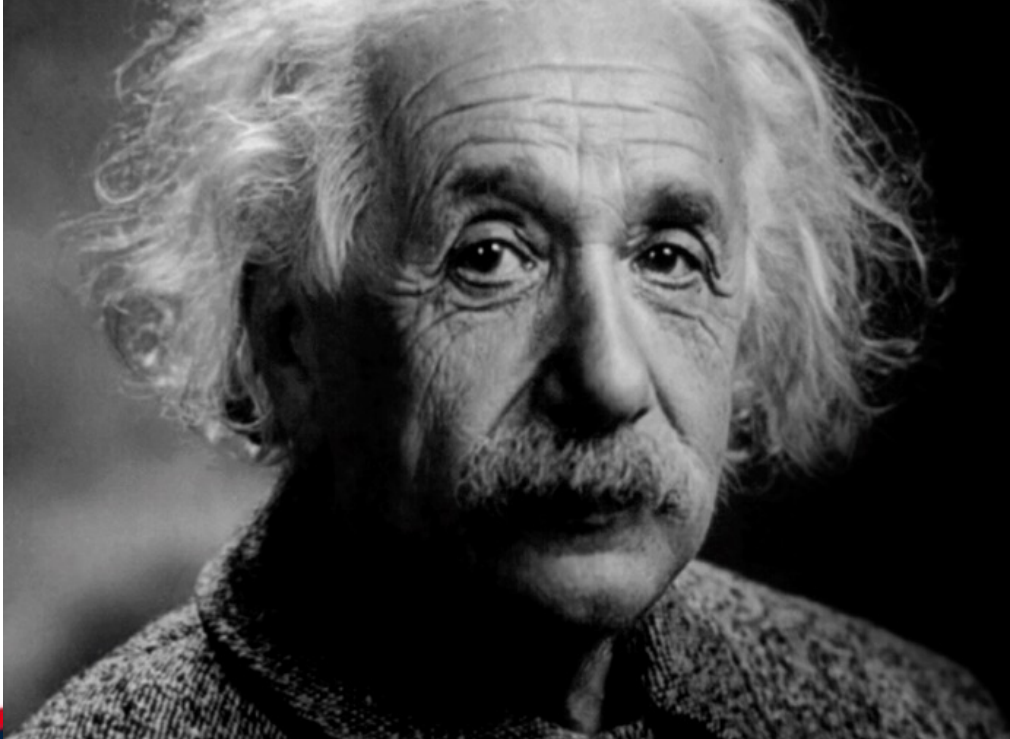
Snel resultaat, flexibel en authenticiteit

Nieuwe collega's?

- Duidelijke en eerlijke verwachtingen
- Goed georganiseerd inwerktraject
- Voortgang bespreken en beslismomenten
- Taakgerichte (directe) feedback
- Advies vragen buiten comfort zone
- Lef & experimenteren



“Je leven lang leren”



“Once you stop learning,
you start dying.”

Albert Einstein



Ontwikkeling
& werk



Waar of niet waar?

Voor de werkgever is het vooral belangrijk dat je ontwikkelt op vakinhoudelijk vlak

Niet
waar



Domeinen van ontwikkeling



Waar of niet waar?
‘Learning on the job’ werkt het allerbeste.

Waar



Professionele ontwikkeling

Veel impact

- Trial and error (versterkt bij meer ervaring)
- Hulp zoeken bij anderen
- Intrinsieke en extrinsieke reflectie / evaluatie

Minder impact

- Trainingsuren
- Leren (via geschreven materiaal)
- Mentaal oefenen

Wordt echter versterkt door:

- Meer werkervaring
- Samenwerken
- Eerdere 'gemixte' training

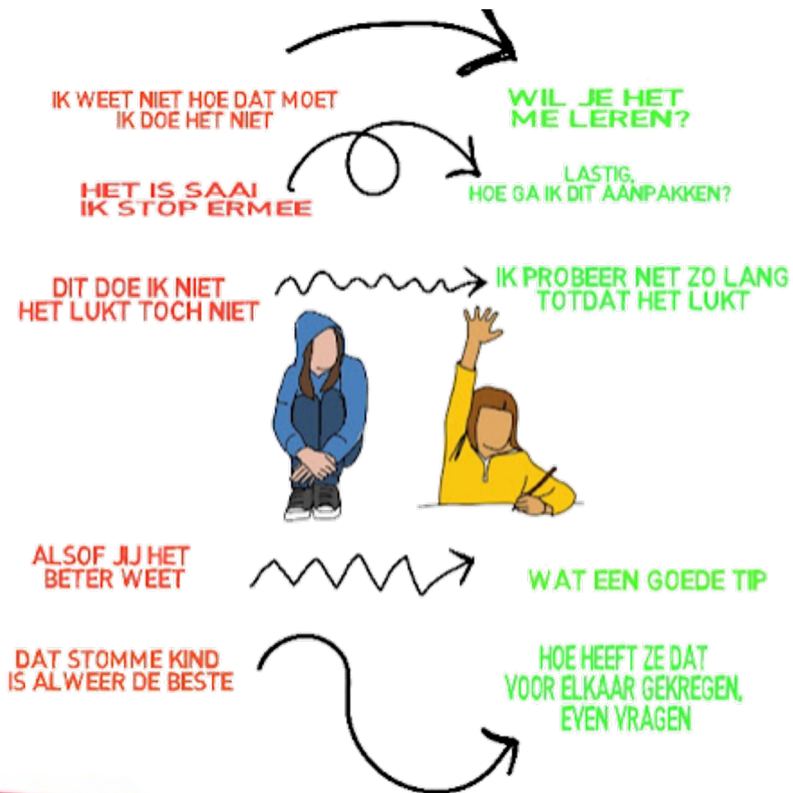
Bron: Haemer et al. 2017



Mindset

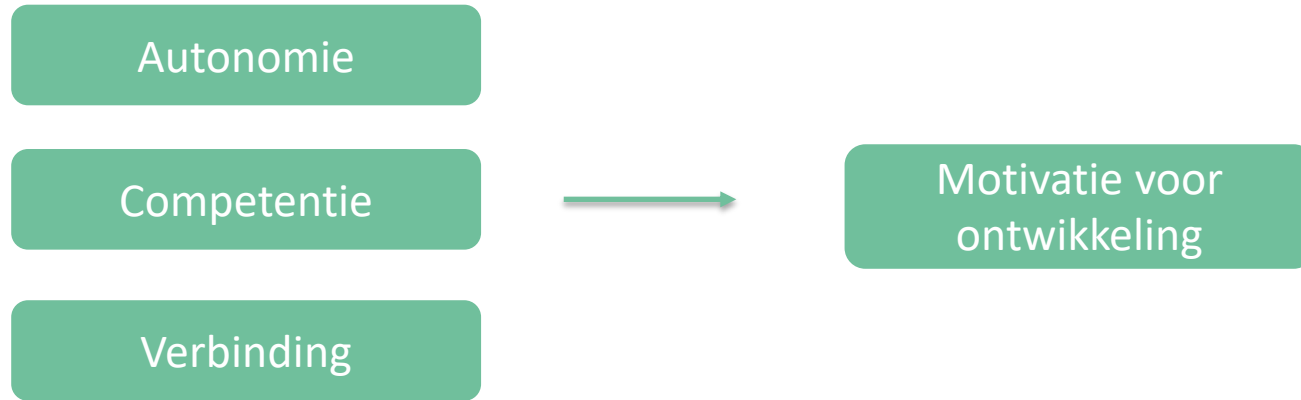
Fixed mindset

Growth mindset





Motivatie om te ontwikkelen



Self determination theory - Ryan & Deci (2000)



Wat kan je als
leidinggevende
doen?

**Wat heb jij gedaan wat hielp bij de ontwikkeling
van een collega of je team?**





Vrijheid geven om trial en error te doen. En niet direct ingrijpen als het niet perfect gaat

Betrekken in het werk op een coachende manier

opleiding

Coaching aangeboden

Ontwikkelingsplan opzetten, elke maand 1 op 1 gesprek houden

Ontwikkel gesprek gehad

Mogelijkheden laten zien die men heeft

In gesprek zijn

Verantwoordelijkheid bij de medewerker leggen en zelf sturen, coachen en begeleiden.

Coachen

Training aangeboden

Zelf een ontwikkelplanning laten opstellen

Gesprek, pop en opkeiding

Nieuwe baan geadviseerd

Het gesprek aangaan over persoonlijke ontwikkeling

Intervisie

Opleidingsplan opgesteld

Bedspreken opleidingstraject

Veel sparren en zelf laten nadenken over oplossingen.

POP invullen-spiegelen-gesprek. Smart maken

Te volgen training(en) voorgesteld
Intervisie
Reviewen van documenten (ook scripties)
Interviews (al of niet studie gerelateerd)

(Nog) meer tijd maken voor ontwikkeling van medewerkers



Hoe?

1. Creëer een cultuur waar mensen met elkaar in contact zijn en waar het normaal en leuk is om te leren en ontwikkelen.

- Wees duidelijk over doelen, context en samenhang tussen projecten;
- Evalueer en kijk vooruit;
- Complimenten en wederzijds feedback;
- Koppel mensen aan elkaar (buddy/mentor);
- Informele en formele momenten met het team;
- Stimuleer samenwerken en 'gemixte' training.

Hoe?

2. Blijf in gesprek met je medewerkers en stimuleer ontwikkeling

- Geplande en informele momenten
- Stimuleer zelfkennis; Wat vond je vandaag leuk of minder leuk? Wat gaat goed wat minder? Waar wil je naar toe? Wat wil je nog leren?
- Geef (en vraag) feedback en geef complimenten;
- Denk mee in leerrijke taken, afhankelijk van iemands talenten, doelen en energie;
- Biedt maatwerk qua autonomie én kaders.



Maak gebruik van
het 'ontwikkelpun'



3. Blijf jezelf ontwikkelen; als mens, professional en leidinggevende

Bedenk eens voor jezelf:

- Welke toegevoegde waarde hebben jouw hobby's zonder dat je het door hebt?
 - Denk aan de voorbeelden uit het filmpje (boetseercursus, naar interessante sprekers luisteren op youtube)
- Welke mindset heb jij? Welke invloed heeft dat op jouw kijk naar ontwikkeling?
 - Doe hier de test: <https://w2insight.nl/wp-content/uploads/2018/04/Growth-Fixed-Mindset-test.pdf>
- Herken je een bepaald type generatie-denken bij jezelf? Welke voordelen biedt dat?
 - Zie de bijlagen voor een kort overzicht van de verschillende generaties

Zoek een sparringpartner voor jouw eigen ontwikkeling:

- Wat heb jij nodig om goed te kunnen ontwikkelen?
- Waarin zou je je willen ontwikkelen? En in het kader van je leidinggevende functie?

Hoe?

4. Ken en deel de mogelijkheden vanuit Unica

- Ontwikkelplan op 'Jouw Dag'
- Module 'goed gesprek' (onderdeel van het leiderschapsprogramma)
- Kijk op www.jouwdagunica.nl of Unicanet

Wat voor
ondersteuning
is er?



Als je jezelf nu één concrete tip wilt meegeven,
wat zou dat zijn?



Blijf netwerken !

In een Positieve flow blijven met je team

Meer tijd vrijmaken voor mijn team

Besteed tijd en aandacht aan je ontwikkeling!

meer uit handen geven (laten nemen) !

In gesprek blijven met medewerkers over te nemen besluiten

maak je ontwikkeling bespreekbaar

bereid zijn om te veranderen

Sta open voor meningen van anderen en probeer niet altijd je gelijk te halen.

Blijven luisteren en in gesprek blijven

Meer tijd vrijmaken voor gesprekken met teamleden

Blijf elkaar opzoeken en aanvullen

blijf in gesprek gaan maak tijd voor je team.

Voldoende aandacht besteden aan jij team en eigen ontwikkelingen

Je bent nooit te oud om te leren en als je iets wil leren ga ervoor

Altijd de communicatie opzoeken en luisteren naar je mensen

collega's samen laten ontwikkelen

Meer vragen stellen, ook de hulpvraag

(Nog) meer tijd maken voor
ontwikkeling van medewerkers

Tijd vrij blijven maken om stil te
staan ondanks hectiek

Blijf jezelf uitdagen om te
ontwikkelen

Aandacht blijven geven aan
personeel , en mogelijkheden
bieden voor zijn ontwikkeling

Meer bespreken waarin men zich
wil ontwikkelen

Analyseer je agenda!

Aandacht, Aandacht, Aandacht

Plan nooit je agenda vol

Lees een specifiek boek

Reserveer tijd voor ontwikkeling
van de ander én jezelf

Tijd vrij maken voor jezelf., om
even rustig achterom te kijken. Is
iedereen nog aangesloten

ga vooral door

Bedankt voor uw aandacht Vragen?

Unica realiseert
alle technische
oplossingen voor
uw gebouwen

unica

- building projects
- building services
- fire safety
- security
- building automation
- energy solutions
- ict solutions
- industry solutions
- datacenters