



WELKE ONTWIKKEL- OBSTAKELS WIL JIJ UIT DE WEG NEMEN?



OP START- TIJD

Als de medewerker een ontwikkelvraag stelt, wordt deze eerst 'geaccordeerd' door HR e/o leidinggevende. Daarna vraagt het nóg zeker 2-3 weken, voordat de oplossing echt start.



BEPERKT GEBRUIK

We bieden online trainingen en open trainingen aan voor iedereen en zien tegelijkertijd dat hiervan beperkt gebruik wordt gemaakt.



NOG NIET

Individuele coaching zetten we niet in voor nieuwe medewerkers. Er is wel een traject voor inwerken / onboarding. Echte individuele support komt vaak pas in beeld als iemand wat langer bij ons werkt.



ONDER BUDGET

Ons opleidingsbudget wordt niet volledig gebruikt, dat is een ongewenste en onbedoelde kostenreductie.



SELECTE GROEP

Vooraf een bepaalde groep medewerkers (relatief hoger opgeleid, meer senior of leidinggevend) maakt gebruik van coaching.



LEIDER óf COACH?

De leidinggevende als coach is een wisselend succes, afhankelijk type leidinggevende, capaciteit, affiniteit en -skills. En, niet iedere coachvraag is geschikt om als leidinggevende te begeleiden gezien type vraag en/of de rol van de leidinggevende.



TE LAAT; TE DUUR

Coaching ervaren we als krachtige ontwikkelvorm. In praktijk zetten we dit pas in bij een 'echt' probleem. De investering is in lijn daarmee; stevige trajecten met een idem investering in tijd/geld.



SILO's

Ontwikkelen in organisaties krijgt vaak vorm vanuit diverse ontwikkellijnen (vitaliteit, persoonlijk leiderschap, klant centraal, kernwaarden, etc.). Bij de individuele medewerker komt dit allemaal samen. Ont-silo ontwikkeling!