

ONZE AANPAK

Wij bieden een unieke aanpak ten aanzien van ontwikkeling van organisaties, management en medewerkers. Het uitgangspunt is effectief, (kosten-) efficiënt en resultaatgericht.

Wij hebben alle bouwstenen voor een succesvol programma in huis door een continue ontwikkeling in het nieuwe leren.

Ontwikkelen 3.0

De aanpak van VIPD is gebaseerd op een unieke combinatie van meten, ontwikkelen en borgen. De combinatie van praktijkgerichte ontwikkeling en e-HRM producten zorgen voor een efficiënte doorgroei van uw medewerkers en uw organisatie. Daar waar anderen stoppen met leren gaan wij verder. Onze aanpak is innovatief, actueel en kosten reducerend en gericht op effectieve resultaten.

Kaders Ontwikkelprogramma

Om op de lange termijn de gewenste ontwikkeling (dus een structurele gedragsverandering) bij zowel leidinggevenden als medewerkers te verkrijgen is het essentieel om een goed fundament, op de pijlers beleid, competenties en gedrag, binnen de gehele organisatie te leggen. Hierbij is betrokkenheid een kernwoord. Betrokkenheid binnen de eigen organisatie en het management moet groot zijn.



Bouwstenen

Als het fundament er ligt zullen wij met behulp van verschillende bouwstenen samen met u de gewenste situatie proberen te bereiken; en dat natuurlijk binnen een vooraf vastgestelde periode. Met behulp van dit denkkader wordt deze aanpak vervolgens omgezet in een flexibel programma gebaseerd op:

- Meten
- Ontwikkelen
- Borgen

Ontwikkeling en opbouw

Om onze aanpak op individueel (P-factor) en team (T-factor) niveau om te zetten in concrete programmaonderdelen, gebruiken wij binnen onze visie een heldere en op maat gemaakte opbouw.

Fasering

Wij vinden het namelijk belangrijk dat er per team en per individu wordt gekozen voor de juiste aanpak; elke medewerker heeft namelijk een andere aanpak nodig. Op deze manier zullen wij samen met u gemeenschappelijk en gefaseerd komen tot het uiteindelijke gewenste resultaat.

Wilt u meer weten over onze aanpak, producten en diensten? Neemt u dan een kijkje op onze website of neem contact op met één van onze consultants.



STRATEGISCH HRM

Zijn uw medewerkers klaar voor de toekomst?

“samen beter presteren”

Contactgegevens

Stationsstraat 34
8331 GK Steenwijk

(+31) (0) 521 523 487

info@vipd.nl



www.vipd.nl

www.vipd.nl

WIE ZIJN WIJ?

Wij zijn een team van enthousiaste, flexibele mensen die op een praktijkgerichte manier uw organisatie ondersteunt in een complete performance verbetering en strategisch HRM.

Een internationaal opererende partner, met een vestiging in Nederland én België, die een unieke methodiek heeft ontwikkeld om uw organisatie te ondersteunen en te begeleiden; van strategisch beleid, naar gewenst gedrag met als uiteindelijke doel een hoger effectief resultaat. Een totaal aanpak op maat dat nationaal én internationaal tot succesvolle ontwikkelingen heeft geleid.

Totaalaanpak

De totaalaanpak is opgebouwd vanuit onze eigen visie op succesvolle organisatieontwikkeling en implementatie, namelijk Meten, Ontwikkelen en Borgen. Dit doen wij door het inzetten van o.a. (e)-analyses, (zoals competentieanalyses, gedragsanalyses, drijfverenanalyses, talentenanalyses, 360 graden analyses, capaciteitentesten, en GAP-analyses) ontwikkeladviezen, maar ook door het verzorgen van trainingen, (e)-coaching, blended learning en het inzetten van ons eigen e-HRM systeem, het Performance Development Center. Voor trainingen en workshops beschikken wij over ons eigen trainingscentrum in Steenwijk en een unieke locatie in een speciaal hiervoor ingericht landhuis net buiten Steenwijk.



Het bereiken van gezamenlijke doelen is afhankelijk van goede communicatie.

STRATEGISCH HRM

De werkomstandigheden veranderen snel door o.a. technologische ontwikkelingen, nieuwe klantbehoeften en stelsel- en wetswijzigingen. Uit onderzoek blijkt dat 35% van de HR-managers en 70% van de bestuurders zich zorgen maken of de medewerkers in hun organisaties nog over de juiste competenties beschikken.

Wat ze hiermee dus eigenlijk willen zeggen is dat ze niet weten of de kwaliteit en kwantiteit van het huidige personeel geschikt is voor de toekomst. Maar hoe komt u daar dan achter? Wellicht kan het voeren van strategisch HRM in de vorm van e-HRM, Strategische Personeelsplanning en HR Analytics u een eind op weg helpen.

Volgens ons bestaat strategische personeelsplanning uit 3 fases die weer onder te verdelen zijn in 6 stappen:

Meten

1

- Functieprofielen opstellen
- Analyseren & GAP- Analyses

Ontwikkelen

2

- Persoonlijke en team-ontwikkelplannen
- Opleiden, begeleiden en coachen

Borgen

3

- Portfolio / kwaliteitenprofiel
- Monitoren en doorontwikkelen

1 Meten

Functieprofielen opstellen

(Wat heeft u nodig?)

U wilt groeien als organisatie, dat is logisch. U heeft mooie plannen gemaakt en u wilt deze graag ten uitvoer brengen. Maar wat hebben u en uw medewerkers nodig om dit te bewerkstelligen?

Aan welke eisen moeten uw medewerkers voldoen? Welke competenties moeten ze bezitten? Welke persoonlijkheidskenmerken zijn belangrijk voor een bepaalde functie? Welke gedragingen moet een medewerker laten zien?

Met het opstellen van meetbare functieprofielen beschrijft u op een duidelijke manier de inhoud van een functie, met daarbij de gewenste kennis, ervaring, vaardigheden, competenties, gedragingen en drijfveren van een functie.

Analyseren

(Wat heeft u al in huis en hoe groot is de GAP? Welke talenten zijn er?)

Nu u voor uzelf op papier heeft staan waar een bepaalde functie aan moet voldoen, kunt u meten of uw medewerkers ook daadwerkelijk aan deze eisen voldoen.

Hoe groot is de GAP, het verschil tussen datgene dat een medewerker laat zien en wat hij/zij zou moeten laten zien?

Om dit te meten maken wij gebruik van een aantal analyses, die door ons zelf zijn ontwikkeld.

De typen analyses die door ons worden ingezet zijn:

- Gedragsanalyse
- Drijfverenanalyse
- Competentieanalyse
- Capaciteitentest
- Talentenanalyse
- GAP-analyses (individueel, team, management etc.)



2 Ontwikkelen

Persoonlijke en team-ontwikkelplannen

(Hoe gaat u uw medewerkers opleiden en de GAP verkleinen?)

Vanuit de gemeten GAP worden vervolgens de geschiktheid, ontwikkelmogelijkheden en leerdoelen van uw medewerkers in kaart gebracht.

Naar aanleiding hiervan kunnen medewerkers in ons e-HRM systeem (het Performance Development Center, oftewel PDC) een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) opstellen, met daarin opleidingen, workshops, coaching- en trainingsprogramma's die zij willen of moeten volgen.

Opleiden, begeleiden en coachen

(Met welke middelen gaat u uw medewerkers opleiden en begeleiden?)

Aan de hand van het POP kan er op zowel individueel als op teamniveau of op een bepaald verantwoordelijkheidsniveau een ontwikkeltraject worden opgesteld met daarin suggesties voor te volgen workshops en trainingsprogramma's, maar ook diverse e-learningmogelijkheden zoals e-learningmodules, luisterboeken en e-books.

Dit kunnen modules zijn uit onze eigen bibliotheek, maar ook modules die reeds worden gebruikt binnen uw organisaties, of in de toekomst worden toegevoegd. Ook deze onderdelen vallen binnen het PDC.

Gedurende dit hele proces worden uw medewerkers intensief begeleid en gecoached. Deze begeleiding vindt plaats aan de hand van de vorderingen die in de POP's van de medewerkers

3 Borgen

Portfolio / Kwaliteitenprofiel

(Wat hebben de medewerkers inmiddels bereikt?)

Na een periode van intensief opleiden en begeleiden is het zaak om te kijken naar de stand van zaken. U wilt als organisatie natuurlijk weten of uw investeringen het gewenste resultaat hebben bewerkstelligd.

In het PDC vindt u daarom ook een Portfolio. In dit Portfolio kunnen zowel uw medewerkers als uw managers zien welke resultaten er inmiddels zijn behaald.

In dit Portfolio worden ook digitaal de behaalde resultaten, diploma's, certificaten en opgedane ervaringen bijgehouden.

Monitoren & doorontwikkelen

(Hebben de opleidingen het gewenste effect gehad en hoe kan er worden doorontwikkeld?)

Naast het Portfolio bieden wij ook twee andere middelen om de voortgang te monitoren.

Zo is daar de 360 Graden Analyse waarin collega's, leidinggevendenden of zelfs klanten bepalen in hoeverre de specifieke vaardigheden / gedragingen die horen bij een functie ook daadwerkelijk zichtbaar zijn bij een medewerker en in hoeverre zijn/haar vaardigheden groeien.

Naast deze theoretische vorm van monitoren, bieden wij ook een praktische vorm met onze Businesscase Simulatie. Deelnemers zullen onder druk een hele dag aan de slag gaan met diverse opdrachten.

Dankzij deze simulatie komt u er achter hoe uw medewerkers zich gedragen in een stresspraktijksituatie en in hoeverre zij opgedane kennis en aangeleerde vaardigheden toepassen.