

Structurele groei & ROI 2020-2021

NGT INTEGRAAL 2.0

FA. VOORBEELD B.V.



5 stappen naar structurele groei



Intake met organisatie checklist



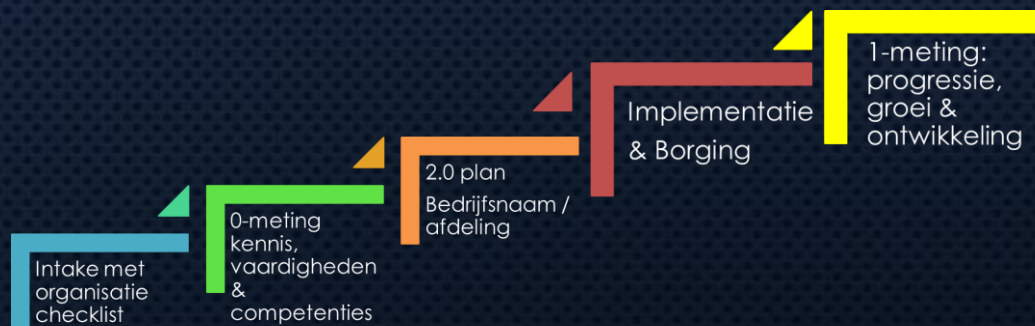
Tijdens de intake komen de volgende zaken aan de orde:

- Persoonlijke kennismaking
- Achtergrondinformatie van de organisatie en/of afdeling en haar medewerkers
- Huidige situatie en gewenste situatie
- Organigram van de organisatie
- Structuur van processen en communicatie
- Functies, TBV's en huidig niveau van de deelnemers
- Korte introductie vanuit NGT
- Conclusies
- Beslissing m.b.t. het maken van een voorstel
- Vervolg afstemmen

0-meting kennis, vaardigheden & competenties

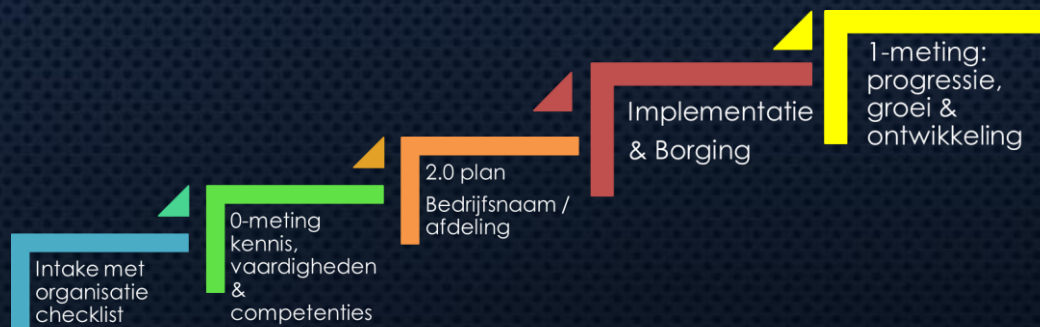
Voor de 0-meting van het huidige niveau vinden de volgende acties plaats:

- Kijken naar de kerntaken van de functies
- Welke kennis, vaardigheden en competenties zijn hiervoor nodig?
- Belangrijkste (top 10) normeren, meetbaar maken
- Inzetten van de tools:
 - Kennistoets voor kennismeting
 - Performance Scan voor meten vaardigheden
 - Insights profiel voor inzicht in competenties
- Rapportage /verslag op groep en individueel niveau



2.0 plan

Fa. Voorbeeld
B.V.



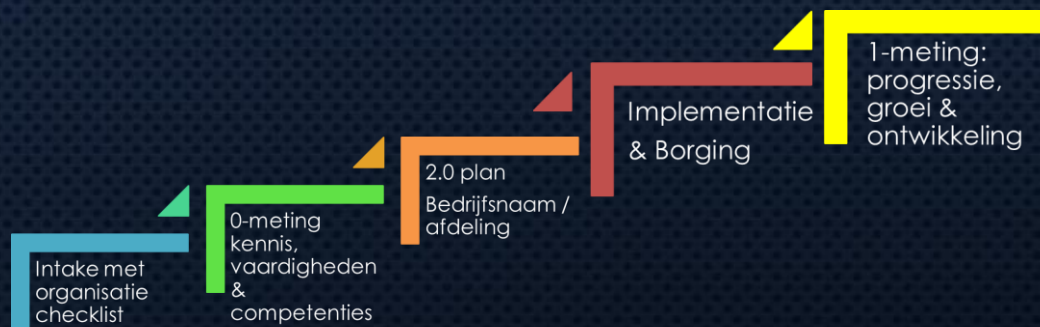
Plan van aanpak komt tot stand op basis van de informatie uit de intake en de 0-meting. In het plan zijn o.a. opgenomen:

- Omschrijving van de huidige en gewenste situatie
- Concrete doelstellingen

- Stappenplan m.b.t. eventueel aanpassen van werkproces, structuur of interne communicatie

- Ontwikkelen van de betrokken medewerkers m.b.v. training, coaching en overleg door:
 - Vastleggen van de relevante onderwerpen
 - Gezamenlijke of gedifferentieerde training
 - Individuele coaching waar nodig
 - Tools & handvatten voor leidinggevende
 - Timetable met tussentijdse evaluatie

Implementatie & Borging



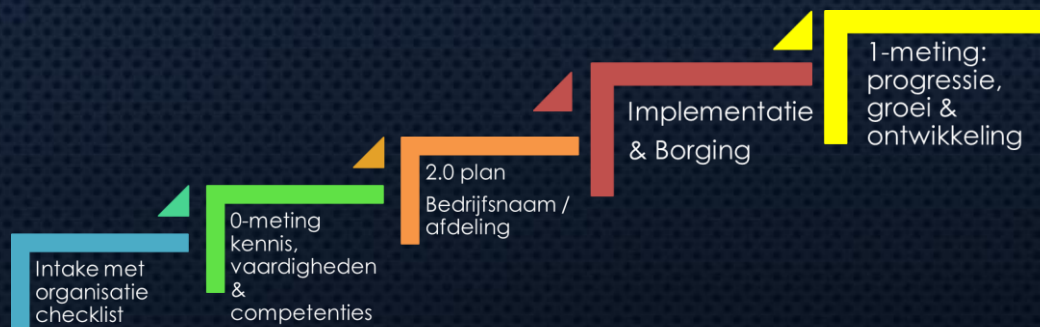
Om te zorgen voor optimale implementatie en de juiste borging worden de volgende acties ingezet:

- Tussen en na de verschillende trainings- en coaching momenten krijgt men als groep en/of als individu implementatie opdrachten mee, om het geleerde te integreren op de eigen werkplek
- Deze opdrachten worden getoetst en waar nodig wordt geholpen of gestuurd op juiste implementatie
- Leidinggevenden krijgen tools om dit te begeleiden, te meten en te beoordelen
- E.e.a. kan worden opgenomen in de HR Cyclus

1-meting:
progressie,
groei &
ontwikkeling

Na coaching op implementatie wordt na enige tijd de kennis en de vaardigheden, alsmede de output opnieuw gemeten. Hierbij wordt gekeken naar o.a.:

- Is er een nieuwe routine ontstaan?
 - Is deze nieuwe routine op een hoger niveau?
 - Wat levert het op?
 - Op welke punten is het optimale nog niet bereikt?
 - Wat kan er gedaan worden om dit nog te realiseren?
 - Hoe ontwikkelt de gehele groep zich? Hoe ontwikkelen de medewerkers zich inidividueel?
- In het verlengde van een gerichte rapportage van de 1-meting volgt tevens een advies



START NU



STRUCTURELE GROEI & ROI VOOR: FA. VOORBEELD B.V.

MET DE **NGT INTEGRAAL 2.0** AANPAK

