



De uitdaging

Hoe verlagen we de werkdruk en bouwen we aan een lerende organisatie? Dat waren twee belangrijke vragen die speelden bij het Koninklijk Instituut voor de Tropen (KIT) in Amsterdam. Annerink Post, HR Manager, licht toe hoe deze zaken in elkaar haken.

“Kenmerkend voor onze mensen is dat ze een grote passie hebben voor hun vakgebied en het bijdragen aan een betere wereld. Dit brengt grote betrokkenheid en bevologenheid met zich mee, waardoor ‘nee’ zeggen in projecten of een zakelijke blik hanteren soms als lastig wordt ervaren. Hiermee ontstaat het risico dat ze hun eigen werkdruk creëren en doorwerken in hun eigen tijd. In ons medewerkers-tevredenheidsonderzoek scoorde een disbalans in werk-privé dan ook hoog.”

“Bovendien zijn onze mensen veelal hoog opgeleid en hebben zij een expertstatus in hun vakgebied. De persoonlijke drive en wens om daarmee snel effect te hebben en impact te maken, kan dan soms ten koste gaan van reflecteren, evalueren en feedback geven. Dit kan in sommige gevallen leiden tot minder lerend vermogen, verbinding en samenwerking.”

De ontwikkelbehoefte kwam van binnenuit. Post: “Enkele jaren geleden kwam de vraag vanuit advisors naar ontwikkelmogelijkheden op het gebied van projectmanagement, persoonlijk leiderschap en communicatie. Deze populatie is toen zelf aan de slag gegaan met haar leerwensen en om tafel gegaan met verschillende opleidingspartners. Hieromheen zijn vervolgens de bedrijfskaders en -doelstellingen gebouwd, om er een win-winoplossing van te maken.



“Werken met FranklinCovey als vaste opleidingspartner geeft richting en focus in hoe we leren aanpakken. Als er een nieuwe leerbehoefte ligt, bekijken we eerst de mogelijkheden met FranklinCovey. Dat geeft rust.”

- Annerink Post, HR Manager

De keuze voor FranklinCovey werd gezamenlijk met HR gemaakt, omdat FranklinCovey de mogelijkheid biedt om onze eigen mensen op te leiden tot facilitators en te certificeren. Hierdoor wordt het opleidingstraject meer eigen, raakt het beter ingebed en voorkomen we dat het een eendagsvlieg wordt."

De oplossing

FranklinCovey is de vaste leerpartner van het KIT. Post: "We wilden geen hapsnapoplossingen, maar een kapstok voor ontwikkeling en een langlopende samenwerking. Dit geeft ons richting, focus en rust. Het contact met een vast gezicht en sparringpartner binnen FranklinCovey is daarin ook heel waardevol. Ook als aanjager om de leercultuur op top of mind te houden in de waan van de dag."

Op dit moment wordt er vooral gefocust op persoonlijk leiderschap en teamleiderschap met de programma's 'The 7 Habits of Highly Effective People' en 'The 6 Critical Practices for Leading a Team'. In de loop van dit jaar worden de programma's omtrent projectmanagement en onbewuste bias uitgerold. En ook 'Leading at the Speed of Trust' staat op de wensenlijst.

Post: "Onze wens was om leermodules te kunnen stapelen en modulair te kunnen aanbieden aan verschillende interne doelgroepen. De All Access Pass maakt dit heel toegankelijk. Bovendien zorgt het impactplatform ervoor dat alle leerinterventies gedocumenteerd worden, alle studiematerialen on demand beschikbaar zijn en je je ook na de trainingstrajecten zelfstandig kan blijven verdiepen."

"De kers op de taart is dat FranklinCovey onze eigen mensen opleidt tot facilitators en certificeert. Dit is op heel veel manieren een voordeel. Ten eerste kennen onze mensen ons werkveld en de uitdagingen het allerbeste, wat de trainingen doelgerichter maakt. Dit draagt ook bij aan het creëren van draagvlak voor de trainingen binnen het bedrijf."

"Ten tweede is het voor medewerkers die zich laten opleiden tot facilitator een mooie kans om zichzelf te ontwikkelen. Het geeft bovendien veel voldoening om als interne trainer direct invloed te kunnen uitoefenen op uitdagingen die zij zelf ook ervaren. En voor ons als organisatie is het waardevol om de kennis en kunde van onze trainingen direct op de werkvloer beschikbaar te hebben en houden."

Het resultaat

Het resultaat van de samenwerking is al duidelijk zichtbaar in de werkdruk-cijfers. "Die zijn de afgelopen jaren zeker verbeterd", aldus Post.

"Het is ook heel mooi om te zien hoe de concepten van de trainingen hun weg vinden in de dagelijkse gang van zaken. Mensen onthouden aansprekende dingen uit de trainingen, zoals filmpjes, voorbeelden en modellen. Je hoort het voorbijkomen bij het koffieapparaat. 'In welk kwadrant zit jij vandaag?' Iedereen weet gewoon waar het over gaat. Er is veel herkenning en dat levert verbinding en gesprekken op, maar ook mogelijkheid tot reflectie, evaluatie of feedback. Als je een gemeenschappelijke taal spreekt, heb je sneller connectie en common

ground om op voort te borduren. Dit draagt bij aan het ontstaan van een leercultuur. Hopelijk is deze progressie op afzienbare termijn ook cijfermatig inzichtelijk te maken."

Over

KIT is een kennisinstituut, bedrijfslocatie en congrescentrum met een missie: werken aan een inclusieve en duurzame wereld. Op de campus in Amsterdam en via hun wereldwijde partnernetwerk stellen ze mensen en gemeenschappen in staat om positieve verandering teweeg te brengen.



Website

www.kit.nl

Branche

Kennisinstituut

Aantal medewerkers

150

Uitdaging

Het verlagen van werkdruk en creëren van een leercultuur

Oplossing

- All Access Pass
- The 7 Habits of Highly Effective People
- The 6 Critical Practices for Leading a Team
- Project Management for the Unofficial Project Manager
- Speed of Trust
- Unconscious Bias



De FranklinCovey All Access Pass helpt je om alles uit je investering in training en ontwikkeling te halen door toegang te bieden tot toonaangevende content en technologie. Daarnaast staan onze deskundige experts voor je klaar om een unieke leerervaring te ontwerpen die is afgestemd op de behoeften van jouw organisatie.

Neem voor meer informatie contact op met FranklinCovey via info@franklincovey-benelux.com.

