

SLOW Insights

Samen Lerend Op Weg



Vertragen



Uitspreken



Beleven



Met SLOW Insights door de bomen het bos weer zien

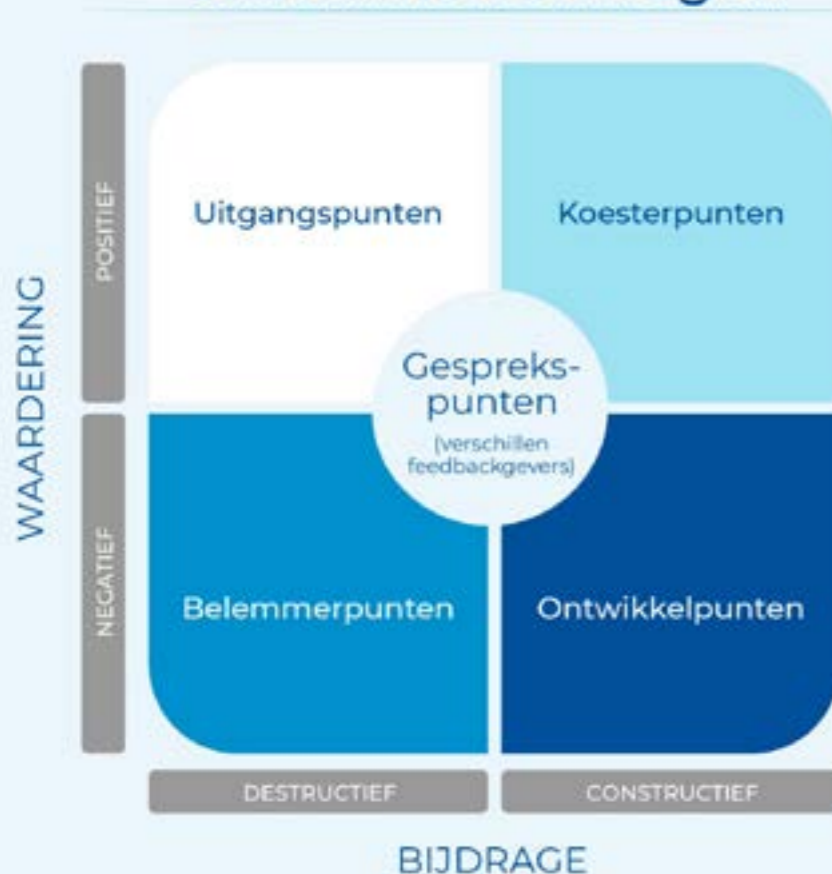
SLOW Insights voor jouw organisatie of team

Het investeren in leren en ontwikkelen voorkomt ziekteverzuim, burn en bore outs. Dit door de aandacht en waardering die medewerkers ervaren en de wederkerigheid die gevoeld wordt. Kennis, vaardigheid en ervaring is niet meer vanzelfsprekend beschikbaar en het is aan organisaties om hier zelf full force mee aan de slag te gaan. Het verhoogt inzetbaarheid binnen organisaties en de waarde op de arbeidsmarkt. Investeren in menselijk en sociaal kapitaal is dan ook een gezamenlijk belang van de verantwoordelijkheid van organisatie en de mensen die er werken. Deels geldt dit ook voor de overheid die door Europese en landelijke subsidies het investeren in 'leren en ontwikkelen' stimuleren. Zicht krijgen op de aanwezige leer- en ontwikkelcapaciteit verhoogt de motivatie en gedragenheid bij leidinggevenden en medewerkers om samen met leren en ontwikkelen aan de slag te gaan; het vergroot het menselijk en sociaal kapitaal.

Slow insights geeft inzicht in de leer- en ontwikkelcapaciteit van mensen in organisaties en geeft met gerichte adviezen ,aan de hand van ontwikkelpunten, aan hoe het menselijk (kwaliteit, betrokkenheid, ondernemendheid) en sociaal kapitaal (teamklimaat, onderlinge verhoudingen, samenwerking) versterkt kan worden en waar te beginnen. Dit door het online invullen van 80 stellingen via de Slow Insights app. De stellingen zijn op maat gemaakt naar specifieke organisatie- en of teamvraagstukken en geven specifiek inzicht in de mate waarin organisaties ruimte kan geven aan leren en ontwikkelen.

Leren en ontwikkelen, waar begin jij?

Versterken leer- en ontwikkelvermogen



Hoe werkt het?

De uitkomsten zijn een moment opname en worden beïnvloedt door de situatie waar jij je in bevindt en omstandigheden die spelen. Standaard is er dan ook een eerste en tweede invul moment. De waardering van de uitkomsten is subjectief en de antwoorden die je jezelf geeft zijn dit ook. De waarde zegt dan ook niets over goed of fout maar is een signaal voor reflectie en feedback. Er vindt geen interpretatie plaats. De eigen antwoorden en die van de feedbackgevers worden gesorteerd naar thema's en naar ontwikkel-, koester-, uitgangs-, belemmer- en gesprekspunten. Na het bespreken van de Slow insights krijg je toegang tot de advies module in de app, hiermee kun je direct aan de slag. De visie van SLOW Insights is gebaseerd op drie pijlers; vertragen, uitspreken en beleven.

Vertragen

Leren en ontwikkelen kan eenvoudig weg niet tussen de 'soep en de aardappelen' in. Het vraagt om even uit de waan van de dag, de hectiek, de ratrace, te komen en goed stil te staan bij wat je wilt, vindt en voelt. Wat ga je minder doen, anders doen, meer doen en blijven doen om serieus met leren en ontwikkelen aan de slag te gaan.

Uitspreken

Het vraagt moed om je uit te spreken, niet alleen over wat je van iets vindt, maar ook wat je van iemand vindt zonder daar een oordeel over te hebben en bang te zijn voor de consequenties. Het vraagt aandacht om zonder oordeel naar de ander te luisteren en je niet meteen schuldig te voelen als het over jezelf gaat. Hier begint leren en ontwikkelen.

Beleven

Beleven gaat over voelen, gewaarworden en iets op een andere manier leren kennen, iets zelf ervaren en ondervinden. Leren en ontwikkelen beklijft als er beleving aan te pas komt. Bij leren en ontwikkelen gaat het over de 'parel in je pijn' onder ogen zien. Ofwel durven kijken naar patronen, overtuigingen, beelden, gedachten en gevoelens die niet meer bijdragen

Je kunt Slow Insights op verschillende manieren inzetten. Bijvoorbeeld als instrument bij een individueel functionerings- of ontwikkeltraject of als groep/teamgesprek om elkaars functioneren en ontwikkeling te bespreken. Verder wordt de Slow Insights app ingezet als zelfcoaching instrument. De stappen voor deze drie toepassingen volgt hierna.

Organisatieonderzoek naar leer- en ontwikkelcapaciteit

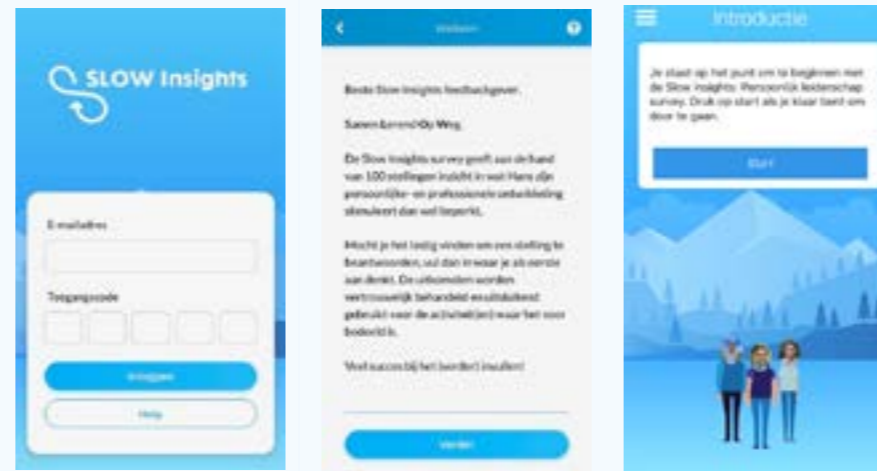
STAP 1

Samenstellen werkgroep 'leren en ontwikkelen' en workshop 'werken met slow Insights'. Inventariseren van de aandachtspunten en op maat maken Slow Insights stellingen en indicatoren door werkgroep.



STAP 2

Invullen Slow Insights via app door deelnemers aan het onderzoek. Deze app is te downloaden in de Google play of Apple store.



STAP 3

Analyseren en presenteren uitkomsten in werkgroep 'leren en ontwikkelen' met opdrachtgever. Vaststellen vervolgstappen inclusief communicatie. Vervolgens het uitvoeren van de vervolgstappen en communicatie naar deelnemers.



HR instrument voor ontwikkelgesprekken

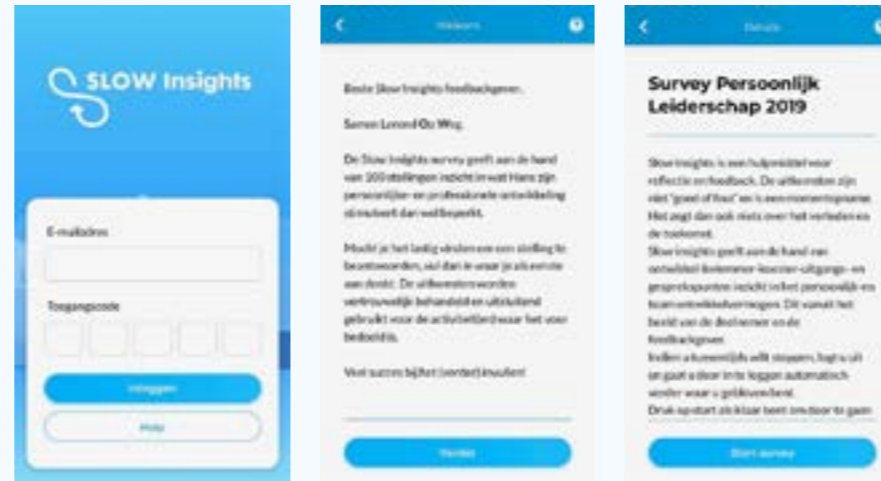
STAP 1

Samenstellen werkgroep 'feedback en reflectie' en workshop 'Slow Insights, 360gr instrument'. Inventariseren aandachtspunten en op maat maken stellingen en indicatoren van Slow Insights door werkgroep 'feedback en reflectie'. Koppeling met HR-gesprekscyclus wordt gemaakt.



STAP 2

Invullen Slow Insights door deelnemers aan het onderzoek. Vervolgens uitnodigen van feedbackgevers via app door deelnemers aan 360gr feedback.



STAP 3

Deelnemers ontvangen 360gr feedback en reflectie rapportage inclusief dialoograpportage voor gesprek met feedbackgevers en stellen ontwikkelpunten vast. Deelnemers krijgen toegang tot de zelf coaching module in de app en gaan aan de slag met ontwikkelpunten.



Inzicht instrument voor teamontwikkeling en coaching

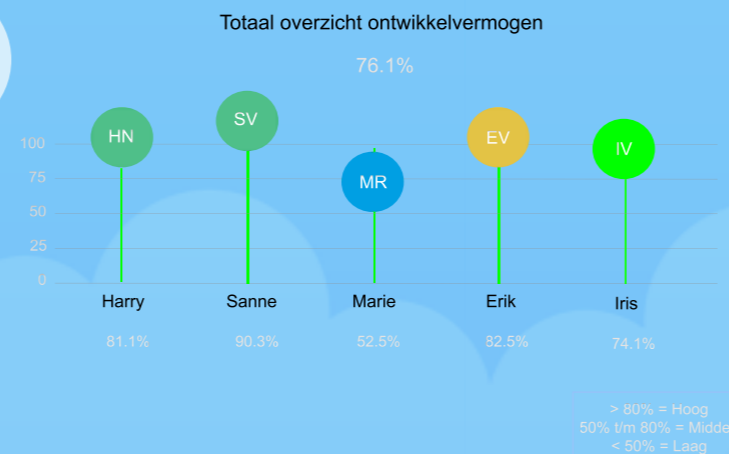
Gesprek met team over functioneren van het team en de teamambitie. De leer- en ontwikkelbehoefte en teamthema's zoals samenwerken, duurzame inzetbaarheid en gespreksvoering worden geïnventariseerd. Uitleg Slow Insights app en inzet feedbackgevers.



STAP 1

STAP 2

Invullen Slow Insights door deelnemers aan het onderzoek. Vervolgens nodigen teamleden feedbackgevers uit via app.



STAP 3

Aan hand van de uitkomsten vindt een werksessie plaats over de ontwikkel- en gesprekspunten van het team. Het team stelt onder begeleiding ontwikkelpunten vast en maakt afspraken over de vervolgstappen.



Waarom kiezen voor SLOW Insights?

JO
'Het SLOW Insights branche organisatie onderzoek naar de leer- en ontwikkelcapaciteit van bestuurders geeft input voor gerichte leer- en ontwikkelinterventies. Daarnaast geeft het richting aan passende leer- en ontwikkel strategieën in de woningbouw sector.'
Johannes Osinga, directeur FLOW en Corporatie Academie, Almere.

'Slow insights legt de vinger meteen op de juiste ontwikkelplek. Hier kon ik direct mee aan de slag! Ook de verschillende feedbackgevers maken zaken besproken die anders niet of via allerlei omwegen besproken worden.'

Jessie Bekkers, bestuurder woningbouwvereniging Laurentius, Breda

JB

KN

'Het is fijn dat er niet allerlei conclusies getrokken worden over wie ik ben. Het is aan mezelf om de uitkomsten te interpreteren en te plaatsen. SLOW Insights geeft daar op hele mooie manier inzichten in. De dialoog met feedbackgevers is hierbij erg waardevol.'

Karin Nas, teamleider sociaal domein gemeente Roerdalen

'De teamuitkomsten geven dan wel een confronterend beeld over de gezamenlijke ontwikkelpunten als de onderlinge verschillen tussen teamleden. Het maakt het onbesprokene bespreekbaar en komt het begrip voor elkaar en daarmee de onderlinge samenwerking, meteen ten goede.'

Deelnemer SLOW Insights teamtraject



Verdieping

De uitkomsten geven direct inzicht in onderliggende patronen, beelden en gevoelens die huidig gedrag beïnvloeden. Dit draagt bij aan een duurzame verandering.

Maatwerk

De surveys worden op indicator en stellingniveau, op maat gemaakt voor organisaties en specifieke thema's. Dit komt de herkenbaarheid en het draagvlak ten goede.

Effectief

Het eerst werken aan belemmerpunten, wat minder te doen, geeft ruimte om meer te doen; de ontwikkelpunten. Dit heeft een positief leer- en ontwikkel-effect.

Borgen

De ontwikkelcapaciteit wordt uitgedrukt in een %. Via een 0 en 1 meting wordt de voortgang zichtbaar en meetbaar gemaakt. Dit komt verankering ten goede.

Dialoog

De gesprekspunten (grootste verschillen deelnemer/ feedbackgever) geven inzicht en input om meteen tot de kern van de dialoog te komen. Dit draagt bij aan wederzijds begrip en onderling vertrouwen.

Betrouwbaarheid

Gebaseerd op theoretische inzichten en heeft in de praktijk de afgelopen tien jaar bewezen een betrouwbaar instrument te zijn. Een expert groep van de Radboud Universiteit heeft in 2014 Slow Insights getoetst.

Interesse?

Heb je interesse om Slow Insights in te zetten voor onderzoek naar de leer- en ontwikkelcapaciteit van jouw organisatie? Neem dan contact met ons op!

U kunt een afspraak maken met een van de experts van SLOW Insights. Dat kan via een mail naar info@slowinsights.nl of +316 46060999. Een van de experts kan dan vrijblijvend bij u langskomen om SLOW Insights verder uit te leggen en vervolgstappen te bespreken.

Expert worden?

'Ik werk als expert nu zo'n tien jaar met Slow Insights en voorlopers hiervan. Het blijft me steeds weer verbazen hoe de uitkomsten de deelnemers raken en direct aanzetten om zelf in beweging te komen.'

Xandra Haas. Eigenaar Xafier HRM, Landgraaf

Meer informatie?



www.slowinsights.nl



info@slowinsights.nl

Zelf expert worden?:

<https://slowinsights.nl/voor-experts>

XH