



rijnconsult

Op reis naar 2018! Leeromgeving voor gemeente X

PIETER ROP, MARÈNS EVERS, DIEDERIK HOMMES

16 DECEMBER 2014



Pieter Rop

- Senior adviseur
- Senior trainer
- Coördinator Leeromgeving



Marèns Evers

- Senior Trainer
- MasterCoach
- Talent-assessor

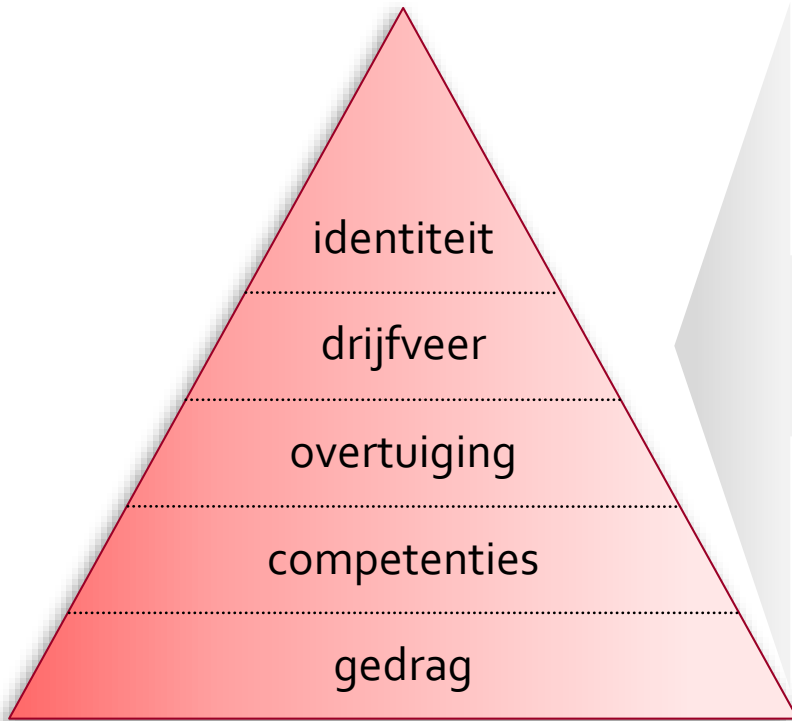


Diederik Hommes

- Begeleider College en Raad
- Directeur Rijnconsult

Onze toegevoegde waarde

individu



gemeente



Succesverhalen



Uitdaging: naar INK fase 3

Aanpak: trainen en ontwikkeling
75 leidinggevenden,
Keuzestations op maat

Resultaat:
cultuurverandering en
organisatie-
ontwikkeling



Uitdaging: klaar
stomen voor
reorganisatie

Aanpak: Mobiliteit en
loopbaanontwikkeling
750 mensen
(self)assessments,
coaching, workshops

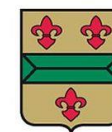
Resultaat: iedereen
klaar voor de start!



Uitdaging: PWNnext:
meer ondernemen,
samenwerken,
innoveren i.c.m. HNW

Aanpak: MD-traject
leidinggevenden,
opleiden verander-
ambassadeurs &
teamontwikkeling,
diverse opleidings-
modules

Resultaat: samen-
werking al verbeterd



GEMEENTE
HILLEGOM



GEMEENTE
Gi(ze en Rijen)

Toegevoegde waarde: senior trainers



Competentieontwikkeling



Intervisie/Reflectie



Talentontwikkeling



Teamontwikkeling



Regiecompetenties



Cultuurontwikkeling



Groepsreizen



Large scale conferenties



Competentieontwikkeling

Waarom Rijnconsult?



Verbinding maken tussen individu en organisatie
(visie van gemeente en ontwikkelingen in de nabije toekomst)



Veel kennis van & ervaring met de lokale overheid
en haar omgeving: als trainer, als adviseur, als interimmanager



Senior trainers, minimaal 10 jaar ervaring,
25 jaar trainings- en opleidingservaring als bureau
Uitgebreid netwerk van gespecialiseerde bureaus en ZZP-ers

Klantwaardering

8,5

Leervisie: ervaringsleren



Intrinsieke motivatie als start



Ik begrijp...



Ik wil...



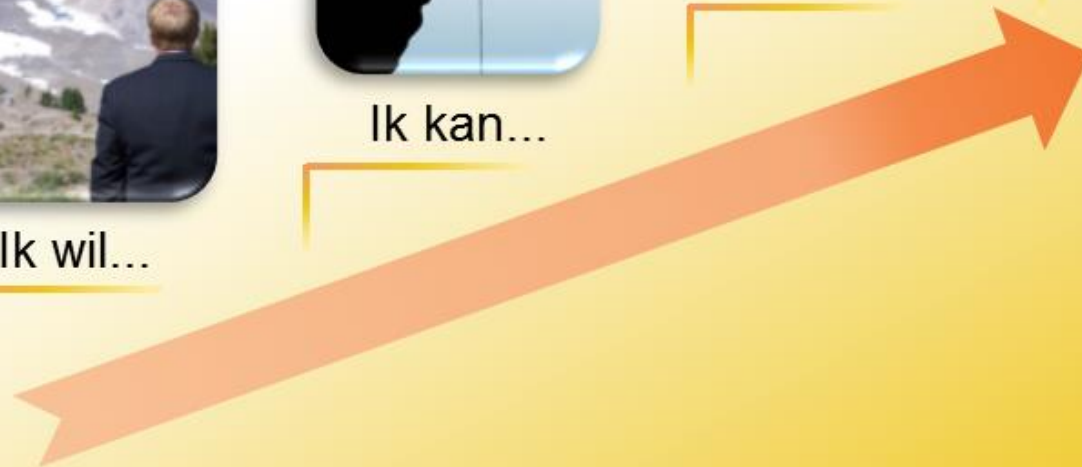
Ik kan...



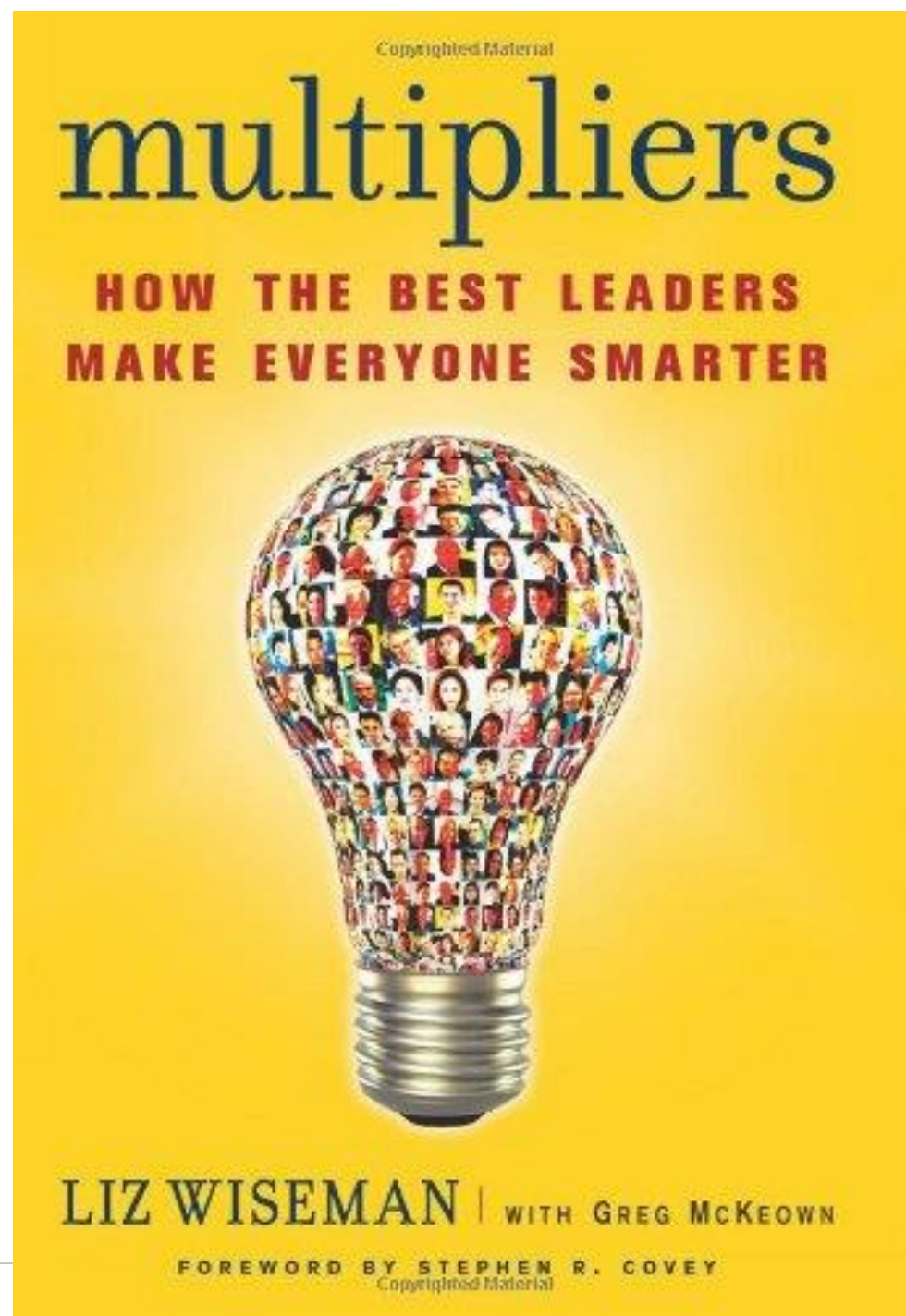
Ik doe...



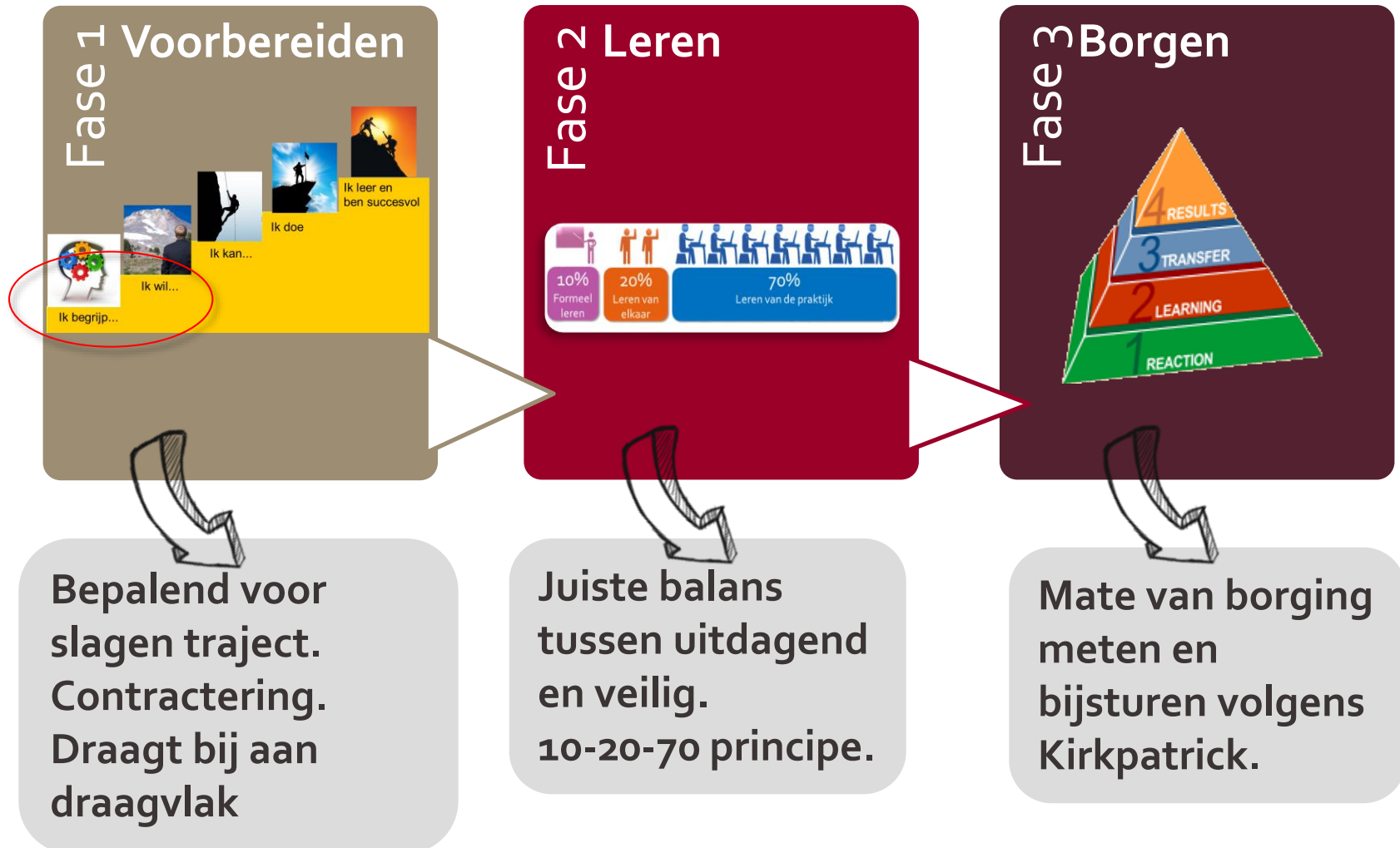
Ik leer &
ben succesvol



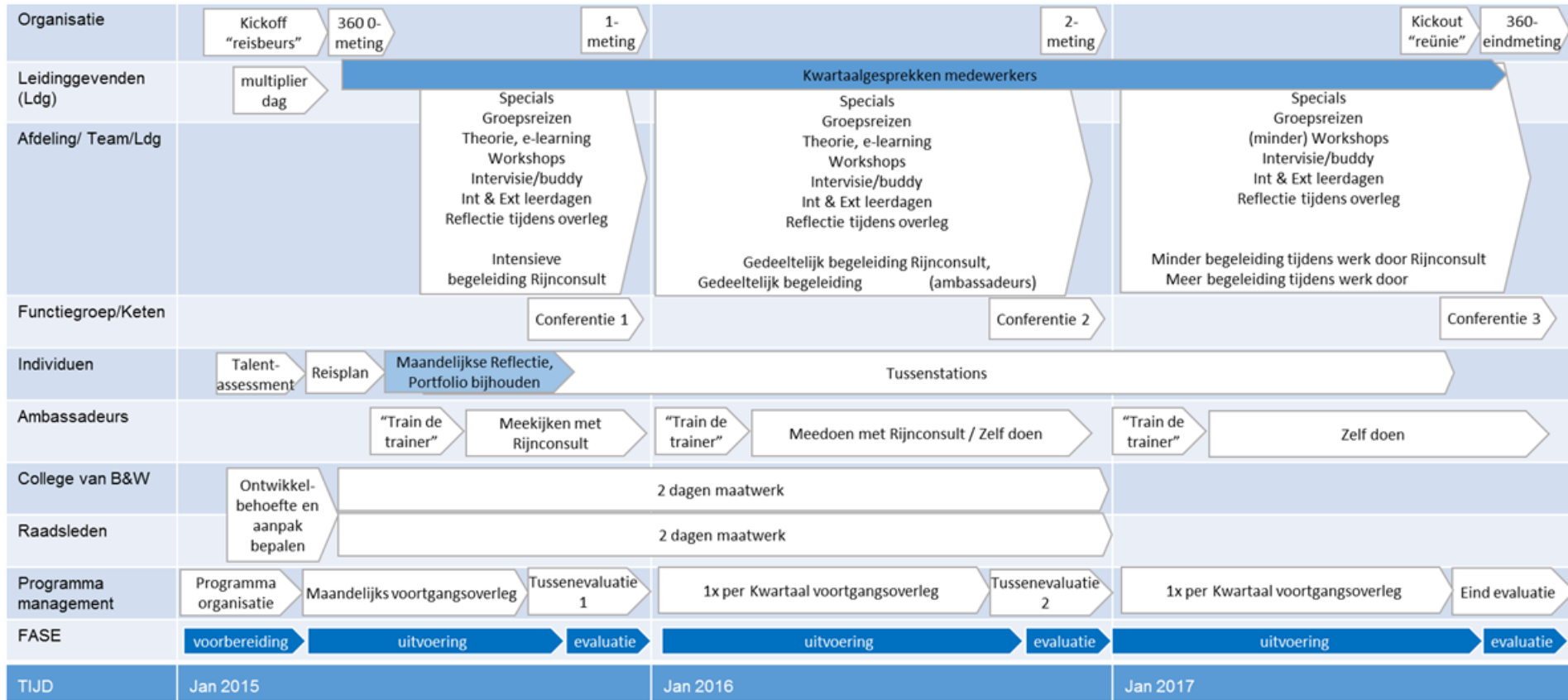
Leervisie



Plan van aanpak: Leren in 3 fases, reismetafoor



Strakke organisatie achter de schermen



Max 4 uur inzet per medewerker per week

Voldoende spreiding van belasting op de organisatie

Organisatie is klaar voor 1-1-18

Leerplan: reisaanbod per doelgroep

Organisatie (incl. College en Raad)

Kickoff (“Reisbeurs”) en Kickout (“Reunie”)

Leidinggevenden

Multiplier dag
Groepsreis special

Afdeling/Team

Groepsreizen (maatwerk)

Functiegroep/Keten

Conferenties (large scale)

Individueen

Tussenstations

Ambassadeurs

Train de trainer programma

College

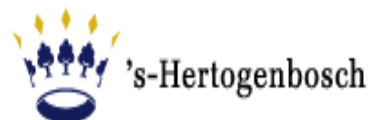
Maatwerk

Raadsleden

Maatwerk

Gemeenten & Rijnconsult

- Ruim 30 jaar ervaring in gemeenten
- Advies, mensontwikkeling en interimmanagement
- 30% Van onze klanten / omzet
- Meer dan 100 gemeenten zijn onze klant
- Groot, middelgroot en klein
- Aanbevelingscore 8,5
- Gunningsratio 84%
- Langdurige klantrelaties
- Coöperatie met KokxDeVoogd, Telengy, Rieken & Oomen, APE



360 feedback/Talentassessment¹⁴





Hieronder zijn per competentie de scores per respondentengroep weergegeven. De respondentengroepen zijn :

ZELF	Z
INTERN OPDRACHTGEVER	IN
COLLEGA	CO
LEIDINGGEVENDE	LE



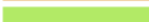

A Initiatief

In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen.	Z		3.0
	IN		3.3
	CO		3.2
	LE		3.2





B Flexibiliteit

Kan door te wisselen van gedragsstijl doelgericht en effectief optreden onder verschillende en veranderende omstandigheden.	Z		3.4
	IN		3.2
	CO		3.4
	LE		3.2

C Organisatie sensitiviteit

In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatie-onderdelen.	Z		3.2
	IN		3.3
	CO		3.8
	LE		3.8

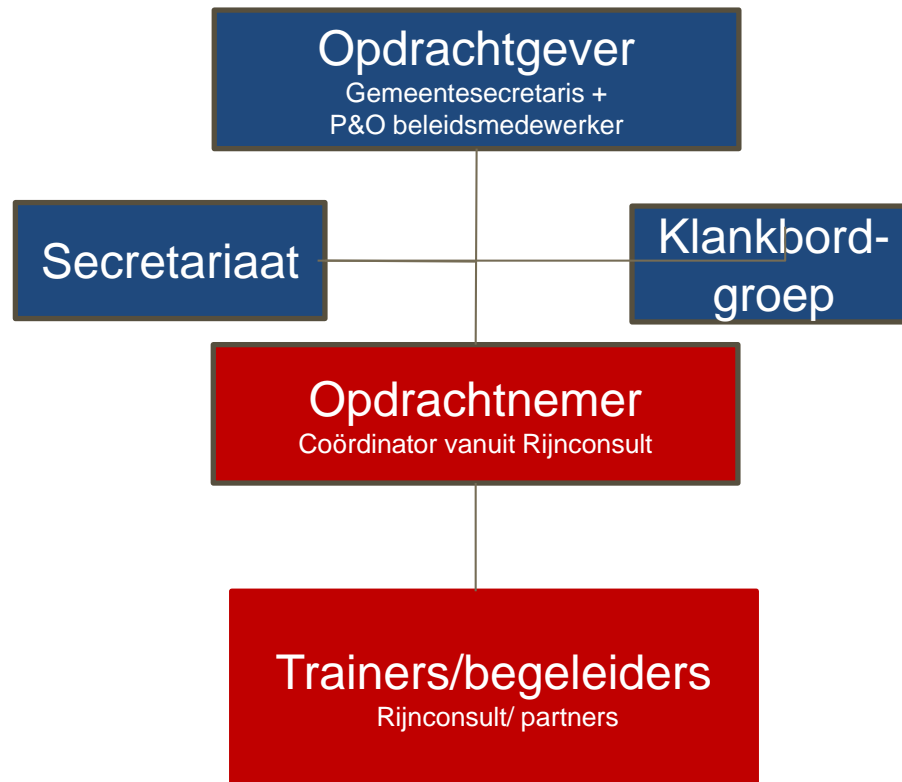
D Klantoriëntatie

In staat zijn om zich in te leven in en te reageren op de behoeften van een klant.	Z		3.2
	IN		3.5
	CO		3.7
	LE		3.6

1.3 Grafische weergave van de indicator



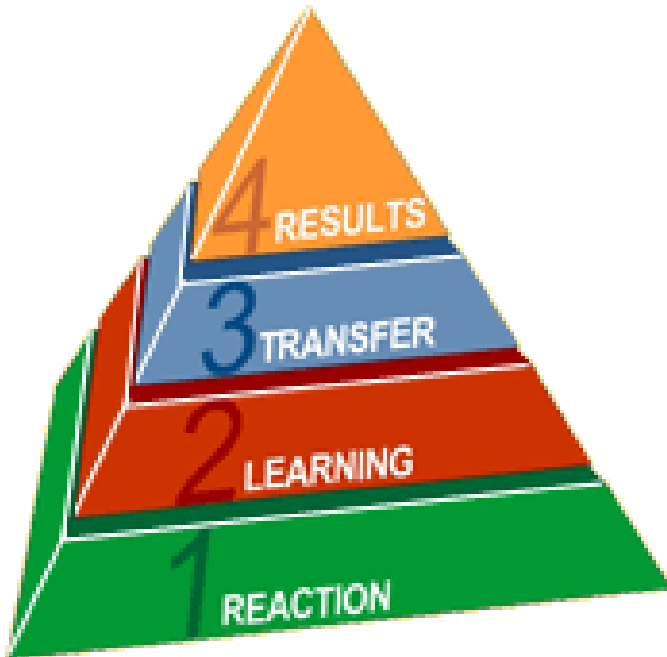
Samenwerking en organisatie



Gemeente

Rijnconsult

Resultaten meten als toets voor borging!



1. Tevredenheidsmeting deelnemers na **elke workshop**
2. Toetsen van het geleerde voor- en na de **workshops**
3. Evalueren van gedragsverandering door leidinggevende **elk kwartaal**
4. Meten van effect op resultaten: **0-1-2-3-meting (jaarlijks)** onder klanten en leiding