

Waarom zou je investeren in SPP of SPO — en daarna niets doen met medewerkers?

Met mijn **ontwikkelhart** vind ik het onbegrijpelijk als je na een SPP/SPO proces als organisatie niet investeert in het organiseren van een toekomstdialog met medewerkers.

Zeker als je als organisatie zegt dat eigenaarschap van ontwikkelen bij medewerkers ligt, de organisatie een lerende organisatie wil zijn en een positieve ontwikkelcultuur nastreeft.

12 EFFECTEN ALS JE WEL TOEKOMSTDIALOGEN ORGANISEERT:

- 1. Ontwikkeldoelen die toekomstgericht zijn en de organisatiedoelen versterken.**
Ambitie en dagelijkse praktijk raken met elkaar verweven.
- 2. Meer richting, betekenis én speelruimte.**
Teams krijgen zicht op waar hun werk naartoe beweegt én wat ze zelf kunnen beïnvloeden.
- 3. Betrokken medewerkers, gezamenlijkheid en verbinding.**
Samen voelen dat je bijdraagt aan iets groters.
- 4. Samen nadenken over de impact van de nabije toekomst op werk – samen proflecteren.**
Zo ontstaat eigenaarschap en betekenis in wat er op je afkomt.
- 5. Groeien in ontwikkelvermogen als organisatie.**
Jezelf onder de loep, reflecteren, proflecteren, onderzoeken, eigenaarschap, samen van en met ontwikkelen – alle vaardigheden die ontwikkelen laten groeien.
- 6. Zinnige ontwikkelgesprekken.**
Geen verplicht nummer, maar een gesprek dat richting logisch voelt.
- 7. Van praten over ontwikkelen naar sámen ontwikkelen.**
Medewerkers ervaren eigenaarschap niet als iets wat moet, maar als iets wat van hén is.
- 8. Snellere vertaling van strategie naar gedrag.**
Wat hoog in de boom bedacht is, krijgt betekenis in het dagelijks werk.
- 9. Meer wendbaarheid en toekomstbestendigheid.**
Door samen vooruit te kijken, kun je sneller inspelen op verandering.
- 10. Aanwakken van nieuwsgierigheid (onderdeel van ontwikkelvermogen).**
Vragen stellen, verkennen, onderzoeken, proberen – dat wordt normaal.
- 11. Betere benutting van talent en potentieel.**
Ontwikkelwensen sluiten aan op het potentieel van de mensen en wat nodig is. Echt talentmanagement.
- 12. Het goed & goede werk – nu en in de toekomst**
Mensen geven samen betekenis aan werk, dat impact heeft op hun plezier

VAN WELKE GA JIJ AAN?

Toekomstdialogen in de praktijk: wat ik terug hoorde

Een teamleider bij een organisatie waar ik de toekomstdialogen heb begeleid, gaf mij het volgende terug na persoonlijke gesprekken met medewerkers:

- ★ **Ontwikkelen wordt concreet & logisch.**

Geen vage “ik wil iets met communicatie”, maar heldere, haalbare stappen gekoppeld aan het werk.

- ★ **Meer eigenaarschap.**

Medewerkers nemen zelf regie in het gesprek en om vervolgacties te plannen en te initiëren.

- ★ **Meer energie en motivatie in gesprekken.**

Mensen praten niet vanuit ‘moeten’, maar vanuit ‘willen’ — dat voel je in toon en houding.

- ★ **Het gesprek verandert de sfeer.**

Van een functioneringspraatje naar een open dialoog met nieuwsgierigheid en onderzoek.

Kortom: de gesprekken werden zinniger, levendiger en toekomstgerichter.

Mensen dachten niet meer in opleidingswensen, maar in ontwikkelstappen die passen bij hun werk én bij de koers van de organisatie.



**LEIDINGGEVENDE EN
MEDEWERKER STONDEN
ALLEBEI AAN 🔥**

En dan hoor ik het weer: **GEEN TIJD!**

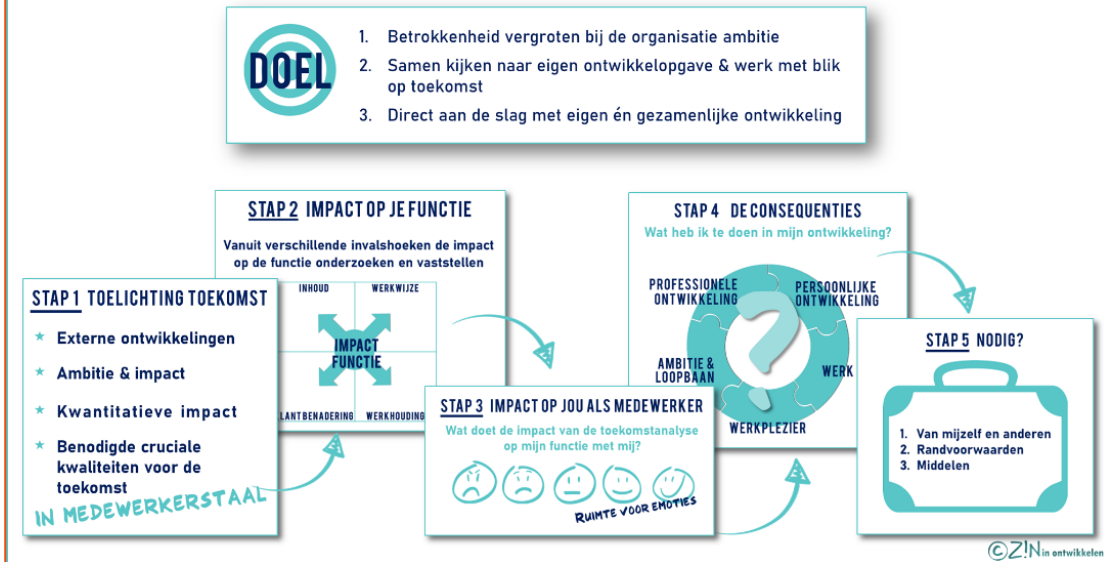
Serius?

Werken aan toekomstbestendigheid = prioriteit en de toekomstdialoog is een krachtige manier.

En als je nog andere beren & belemmeringen bedenkt – in de opbouw van dit voorbeeld duurt een ontmoeting 2 uur. Je kunt de toekomstdialoog organiseren in kleine en grote groepen, offline en online (mits je breakoutrooms gebruikt).

MEDEWERKERS BETREKKEN – TOEKOMSTDIALOOG ORGANISEREN

met de opbrengst van SPP/SPO- toekomstgericht en focus op ontwikkelen



- ! Wat is 2 uur investeren in een gezamenlijke dialoog waard, als je er zinnige ontwikkelwensen uit haalt die direct bijdragen aan de ambitie van de organisatie?
- ! Wat is 2 uur investeren als het een logische ontwikkelagenda oplevert?
- ! Wat is 2 uur investeren als daarmee de ontwikkelcultuur in de organisatie positief groeit?

WAT IS 2 UUR INVESTEREN?

Meer weten over mogelijkheden? Laten we in gesprek gaan over hoe jij toekomstdialogen organiseert die energie en eigenaarschap in je organisatie losmaken en de zin in ontwikkelen **AAN** zet bij mensen.

ZIN IN ANDERE INSPIRATIE OVER ONTWIKKELEN

WANDEL DAN ROND OP DE SITE VAN ZIN IN ONTWIKKELEN: WWW.ZININONTWIKKELEN.NL