

Slimme software: sparren, coachen en feedback geven

Future Fit brengt 'onhaalbare' organisatiedoelen dichterbij

Nationale Nederlanden, Lagerweij & Partners, Bibliotheek Rotterdam en Greenberg Nielsen gebruiken het Future Fit Platform voor talentmanagement en strategieborging. Met slimme software ontwikkelen ze talenten van medewerkers en brengen ze organisatiedoelen dichterbij. Rond deze nieuwe methodiek vond op donderdag 4 februari het eerste Future Fit kennisseminar plaats. Een deelnemer: "Open en georganiseerde feedback over elkaars persoonlijke ontwikkeling levert een schat aan managementinformatie op. We coachen elkaar, maken elkaar beter."

Veel bedrijven zitten momenteel in een veranderingsproces. Ze worstelen met de aansluiting van interne structuren en processen op de snelle veranderingen in de markt. Ze worden geconfronteerd met ongeduldige klanten en veeleisende opdrachtgevers en zijn genoodzaakt hun organisatie te vernieuwen. Dit gaat vaak ten koste van ontwikkeling van het individu. Er is genoeg talent beschikbaar, maar mensen zitten niet lekker in hun vel en hun talent komt niet uit de verf.

"Er is te weinig persoonlijke aandacht op de werkvloer", aldus bedrijfskundige Steven de Lira, directeur van human softwarebedrijf SilkBricks, oprichter van het Future Fit Platform en gepassioneerd talentontwikkelaar. De Lira: "Als het er al is, gaat het zitten in dure persoonlijke coaching en begeleiding. Prima, zeggen wij, maar het kan goedkoper. Wij hebben zachte waardes als aandacht, persoonlijke groei, elkaar feedback geven en sparren geautomatiseerd. Dat is goedkoop en effectief. We maken het potentieel in organisaties zichtbaar. Wat drijft mensen? Met wie werken ze goed samen? Waar blinken ze in uit? Onze HR-tools en apps combineren selfservice, coaching en het opbouwen van persoonlijke dossiers."

iSeekMe-app: eigenaarschap eigen data

Op donderdag 4 februari kwamen belangstellenden voor het Future Fit Platform bij elkaar in Verhalenhuis Belvédère in de Rotterdamse wijk Katendrecht voor een kennisseminar (georganiseerd door Lagerweij & Partners en human softwarebedrijf SilkBricks). Het werd een drukke en bonte middag van ervaringen uitwisselen en verbaasd raken over de onbegrensde mogelijkheden van HR 3.0.

Een van de sprekers was Paul Kop (lectoraat Talentmanagement Hogeschool Leiden). Kop, verbonden aan Lagerweij & Partners, is gebruiker van de Future Fit-software. Hij brak in zijn betoog een lans voor managers die zich kwetsbaar op durven te stellen. Immers: organisaties kunnen zich pas ontwikkelen als de mensen zich ontwikkelen. En dat is alleen mogelijk als mensen zich openstellen voor elkaar, bereid zijn te leren van elkaar, empathisch en authentiek zijn. En dat begint weer bij de stijl van leidinggeven van de manager.

Met realtime HR-tools en -apps wordt dit proces gestuurd vanuit het Future Fit Platform. Steven de Lira: "Eerst hebben we het platform ontwikkeld. Het begint met een persoonlijk iSeekme-profiel. Daar komt de iSeekMe-app bij, waarmee mensen eigenaar worden van hun eigen data. Vervolgens kunnen gebruikers elkaar feedback geven, deelnemen aan gezamenlijke projecten en werken aan hun persoonlijke groei in onze coachingmodule. Doelstelling is dat mensen zich sneller ontwikkelen. Met onze software bouwen we persoonlijke dossiers op. Die krijgen mensen mee als ze het bedrijf verlaten. Ze nemen hun eigen data mee, waarop ze bij hun nieuwe werkgever kunnen voortbouwen. Het bedrijf zelf legt ook een basis met de data. Als de manager vertrekt, hoeft de nieuwe manager niet opnieuw het wiel uit te vinden. Doordat mensen zich voortdurend en onbegrensd kunnen

ontwikkelen, zullen organisaties in staat zijn voorbij hun eigen ontwikkelgrenzen te gaan. Grenzeloos groeien met het Future Fit Platform, dat is onze belofte!”

Bij weerstand? Doorzetten!

Gebruik van de apps en HR-tools mag dan effectief zijn, het vraagt wel om een open houding en dat is even wennen. Bij Bibliotheek Rotterdam, dat het Future Fit Platform gebruikt om persoonlijke ambities van medewerkers te leren kennen, was er aanvankelijk veel weerstand tegen elkaar feedback geven terwijl anderen het zien.

Ook Paul Kop merkt het: “Mensen kunnen zich daar knap ongemakkelijk bij voelen. Ze zijn het niet gewend. Maar we zetten wel door bij Lagerweij & Partners want open en georganiseerde feedback over het eigen en andermans functioneren levert een schat aan managementinformatie op. We maken inzichtelijk hoe het er in onze organisatie voor staat met het benutten van de talenten. Voor ons bedrijf is dat van essentieel belang.”

Future Fit wil realiseren dat mensen in hun kracht staan en doen waar ze goed in zijn. Dat ideaalbeeld is bij veel bedrijven nog ver te zoeken. Kop: “Uit een recent SER-rapport blijkt dat 31 procent van het werkgerelateerde verzuim wordt veroorzaakt door hoge werkdruk, stress, pesten en intimidatie. Dat is het tegenovergestelde van openheid en kwetsbaarheid. Daardoor blijft veel talent onbenut en komen de benodigde softskills er niet uit. Maar kunnen bedrijven zich dat permitteren? Vandaag de dag moeten mensen goed kunnen communiceren, oplossend vermogen hebben, kunnen werken in teamverband, creatief zijn en zelfreflectie hebben. Een goede interactie met anderen is het allerbelangrijkste. Daarom geloven wij in ict-systemen die dit realtime faciliteren en monitoren op afstand.”

En? Lekker gewerkt?

Voor changemanager Jeroen Meeuwsen van Nationale Nederlanden (afdeling Schade & Inkomen) is het Future Fit Platform goed oefenterrein om zijn team van 22 mensen te ontwikkelen. Nationale Nederlanden wordt geconfronteerd met steeds complexere vraagstukken en snellere veranderingen. De bedrijfscultuur moet mee vernieuwen. Om dat te realiseren staat “de mens centraal”, vindt Meeuwsen. Medewerkers moeten zich “continu verbeteren”. Lovenswaardig natuurlijk. Maar ook een vaag schemergebied, waar een changemanager de weg kan kwijtraken.

Meeuwsen: “Het Future Fit Platform geeft ons een beeld van ieders talenten, ambities, kernwaarden en hobby's. We dagen alle teamleden uit om hun kwaliteiten te ontwikkelen. Vooral dat laatste! Ik geloof heilig in mensen van een 8 naar een 10 brengen, en niet zo in het werken aan beperkingen. Hoe cool is het om iets te doen waar je goed in bent? Door dit alles met Future Fit in één dashboard met apps bij elkaar te hebben, matchen we de ambities van het bedrijf en de persoonlijke ambities van de medewerkers.”

Ingewikkeld verhaal? De toets is simpel. De wekelijkse stand up in het team van Meeuwsen begint altijd met dezelfde vraag: Heb je lekker gewerkt? Meeuwsen: “Het team begint het normaal te vinden om hierbij stil te staan en zo hulpvragen te stellen.” Nu wil Meeuwsen doorpakken en de software van Future Fit integreren in dagelijks gebruik. Meeuwsen: “Het moet een continu proces worden. Verbeterinitiatieven willen we steeds verwerken in opdrachten en challenges. We starten nu met de modules ‘coaching’ en ‘feed forward geven’. Het idee is dat we elkaar samen beter kunnen maken en niet hoeven te wachten op gesprekken met de leidinggevende. Naar elkaar toe willen we benoemen wat we zien aan kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden. Als iedereen hier een rol in pakt, heeft elk teamlid straks 22 coaches ter beschikking. Dat geeft de versnelling.”

Eigen meerwaarde ontdekken

Terug naar Steven de Lira, *founding father* van het Future Fit Platform. De Lira: “Mensen zijn in het weekend betrokken bij hun sportvereniging. Waarom door de week dan niet bij hun werkgever? Zulke vragen heb ik mezelf gesteld bij de ontwikkeling van Future Fit. Alles draait naar mijn idee om aandacht. Maar om aandacht te kunnen geven en krijgen moet je jezelf kennen. Het piramidemodel van Future Fit begint bij ‘wie’ en gaat dan naar ‘hoe’ en ‘wat’. Je moet eerst weten wie je bent voordat je weet wat je echt wilt. Door persoonlijke ervaringen ontdekken mensen wie ze zijn. Dat is de basis voor oprechte interactie. Je hebt anderen nodig om je eigen meerwaarde te ontdekken.”

De Lira gebruikt de term *vlammetjes*. Met de software wordt gemonitord welke vlammetjes van mensen op de werkvloer branden en welke niet. De Lira: “Maar de kern van het verhaal is simpel. Wees kwetsbaar! Sta open! Durf te delen! Word mens! Zo’n veranderingsproces is rijk en diepgaand. Kijk, mensen kunnen ook een psychologische test doen. Dat is eigenlijk een 1-dimensionale foto. Wat wij doen is een realistische documentaire in 3D. We helpen mensen ontdekken wie ze zijn, wat hun talenten en uitdagingen zijn. We geven hen de mogelijkheid om hun persoonlijke droom te realiseren. En geloof het of niet: dat kun je allemaal automatiseren.”