smart hrd
human resource development

Coaching

- **Individuele coaching**
- **Loopbaancoaching**
- **Persoonlijk ontwikkelplan**

Smart HRD helpt medewerkers hun ontwikkeling vorm en richting te geven door persoonlijke en resultaatgerichte coaching. Het doel van coaching is het potentieel van een medewerker beter te benutten, bijvoorbeeld bij een carrièrestap, maar ook om het functioneren in de huidige baan te optimaliseren.

Competentiegericht coachen staat bij ons centraal. We werken op een heldere en concrete manier waarbij de dagelijkse werksituatie van de medewerker centraal staat. De start van een coachingtraject wordt vaak gevormd door een zogenaamde nulmeting: een vorm van een assessment, 360-graden feedback of een ontwikkelgesprek. Samen met de medewerker en de opdrachtgever worden de belangrijkste ontwikkelpunten bepaald. Tevens worden duidelijke afspraken gemaakt over de te volgen stappen en de uiteindelijke resultaten die behaald moeten worden.

Individuele coaching

Smart HRD zet regelmatig in opdracht van organisaties een gecombineerd coachings- en trainingstraject in om via deze intensieve methodiek (snel) meer persoonlijke effectiviteit te bevorderen. Meer persoonlijke effectiviteit voor de medewerker in lijn met de wensen en eisen van de organisatie levert een win-win situatie op voor zowel de organisatie als de medewerker. Het kan ervoor zorgen dat het potentieel goed begeleid ontsloten kan worden, maar ook voorkomen dat een medewerker, met alle gevolgen van dien, minder goed gaat functioneren.

Loopbaancoaching

Als bepaalde punten in het functioneren van een medewerker aandachtspunten zijn of worden, dan kan loopbaancoaching helpen om de persoonlijke effectiviteit van de medewerker in lijn te brengen met de wensen en eisen van de organisatie of om een antwoord te geven op de vraag: zit ik nog wel op de juiste plek? Indien het antwoord op de laatste vraag ‘nee’ is, wat dan? Hier komt onze expertise om de hoek op het vlak van het veranderen en het begeleiden van het veranderen van baan.

Persoonlijk Ontwikkelplan (POP)

Het POP heeft binnen Smart HRD een belangrijke taak gekregen en wordt veelal ingezet bij coachings- en trainingstrajecten. Het doel van een POP is om persoonlijke doelen af te stemmen met organisatiedoelen en zaken uit te werken en vast te leggen in Smart-doelen. Een POP wordt vaak opgesteld na een assessment en voor de start van een coachings- of trainingstraject. Alleen al het uitdenken en opstellen van een POP levert vaak de nodige bewustwording en gedragsverandering op. Het POP komt ook bij evaluaties weer ter tafel.