

Zet de aanbevelingen uit het onderzoek die jij het meest interessant vindt om de verdieping op te zoeken in een volgende sessie, op volgorde voor jou



Verandering in
control

Verdeel 100 punten over de volgende 4 mogelijke onderwerpen voor een toekomstige sessie.



Verandering in
control

31



44

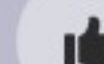


Verdeel 100 punten over de volgende 4 mogelijke onderwerpen voor een toekomstige sessie.



Verandering in
control

28



44



Wat zijn verder suggesties die jullie ons mee willen geven om de komende 3 sessies mee aan de slag te gaan.

Informeel lerem
handen en voeten
geven

Samen ontwikkelen

Eigen regie / intrinsieke
motivatie

Cases inbrengen met
interview

5 moments of need

Omgaan met
weerstand
Verschil
tussen grote en kleine
organisaties

Bezuinigingen
ravijnjaar + gevolgen
voor L&O

Meer informatie over
leren op de werkplek

Verandering in
control

Wat zijn verder suggesties die jullie ons mee willen geven om de komende 3 sessies mee aan de slag te gaan.

Opstellen & brainstorm
beleid/visie/uitvoerings
kader/plan

Werken met de
onderstroom

Leren in het werk

Meer actieve
werkvormen

Uitwisseling LMS

Leren op de werkplek

Train de Trainer Meer
kennis delen

Leerambassadeurs

Verandering in
control

Wat zijn verder suggesties die jullie ons mee willen geven om de komende 3 sessies mee aan de slag te gaan.

Hoe koppel je leren en ontwikkelen aan al bestaande initiatieven in je organisatie

Hoe kun je medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen

Informeel leren en sociaal leren vormgeven

Samen leren om ons binnen de organisatie beter te positioneren

Voor mijn gevoel hangt het succes van leren en ontwikkelen samen met de organisatie cultuur. Hoe ga je hier mee om en hoe kan je hier invloed op uitoefenen?

L&O als thema van heel HRM

Rendement van opleiden verbeteren.

Train de trainer

Verandering in
control

Wat zijn verder suggesties die jullie ons mee willen geven om de komende 3 sessies mee aan de slag te gaan.

Eigen regie

Leren rondom opgaves
(met
samenwerkingspartner
s)

Behoeften van
verschillende
generaties.

Onderstroom op tafel

Hoe collega's meer
informatie met elkaar gaan
delen - elkaar trainen
binnen de eigen
afdeling/organisatie

Opstellen visie op leren
en strategisch opl plan

Trqin de trainer

Concreet hoe werk je
aan bevorderen van
leren in het werk

Verandering in
control

Wat zijn verder suggesties die jullie ons mee willen geven om de komende 3 sessies mee aan de slag te gaan.

Opgaves meenemen en leerdoelen formuleren

hoe zorg je voor borging

Ondersteuning L&O bij het toepassen van geleerde id praktijk. Leer/werkgroepen

Onze eerste ervaringen met 5MON. Gemeente Leiden 😊

Verdieping op fixed en growth mindset

Talentmanagement obv TMA Gemeente Rotterdam. Floor Beekhuis ik kan je in contact brengen met de contactpersoon.

Afdelings Opleidingsplannen en budgetten echt onderdeel gemaakt van de managementcyclus 3x per jaar. met directie. En opleidingsplannen dus ook echt een bijlage in het afdelingsjaarplan

Verandering in control

Heb je zelf een best practice op het gebied van L&O die je wil delen met de collega's? Welke is dat en van welke gemeente ben je.

Spp omvormen naar strategische personeels ontwikkeling en uitvoeren met de teams

Gemeente Súdwest-Fryslân: Onze USP is onze trainingslocatie: uniek, informeel en nodigt uit tot leren.

Regietafel L&O, Yvonne Tomassen, gemeente Apeldoorn

Impactmap maken (Hester, gemeente Amsterdam)

Onze eerste ervaringen met 5MON. Gemeente Leiden 😊

Creëer draagvlak. Check vooraf bij leidinggevenden wensen en behoeften. Voordat je aan de slag gaat met beleid maken.

Leersporen; wie wil in gedprek hierover, Yvonne Tomassen gemeente Apeldoorn

Werken met de: Dialogue trainer. Piet gemeente Amsterdam

Verandering in
control

Heb je zelf een best practice op het gebied van L&O die je wil delen met de collega's? Welke is dat en van welke gemeente ben je.

Van visie naar samen
bouwen

Verandering in
control

3



8

