

UNIDO

The background of the cover is a photograph of a person's hands writing on a document at a wooden desk. The person is wearing a watch on their left wrist. The image is partially obscured by a diagonal teal graphic element that runs from the top right towards the bottom left. The UNIDO logo is in the top left corner, and the title '2018 BROCHURE' is in a teal banner across the middle. The subtitle '(zelf) Regie bij Duurzaam opleiden' is in the bottom right corner.

2018
BROCHURE

**(zelf) Regie bij
Duurzaam opleiden**

UNIDO

(zelf) Regie bij Duurzaam opleiden

Unido B.V. verzorgt behoefteanalyse, ontwerp en realisatie van opleidingstrajecten. Met onze opleidingen en trainingen ontwikkelen u en uw medewerkers zich in lijn met de koers van uw organisatie.

Wij leren u en uw medewerkers in beweging te komen en regie te nemen over hun ontwikkeling, nieuwe richtingen te verkennen, fouten te maken en daarvan te leren. Het resultaat: de organisatie realiseert haar

ambities in een steeds veranderende wereld.

Unido richt zich op dienstverlenende profit en non-profitorganisaties, en daarin vooral op medewerkers met een HBO- of WO-opleiding. Zij werken in functies waar interpersoonlijke vaardigheden bepalend zijn voor effectief functioneren. Voorbeelden zijn medewerkers met veel klantcontacten, hulpverleners in zorg en welzijn, leerkrachten of service engineers.

Waarom kiezen voor Unido?

- Opleidingsbureau zonder opleidingen
- Focus op persoonlijk leiderschap
- Maximale integratie van leren en werken

2018



Sijko Wierenga
Opleidingsadviseur

**GROEIEN ALS
ORGANISATIE?**

www.unido.nl

Doen is de beste manier van leren

Onderzoek heeft uitgewezen dat het gedrag van mensen in organisaties sterk wordt bepaald door gezamenlijke, ingesleten patronen. Vooral daarom hebben traditionele opleidingsvormen weinig duurzaam effect. Na zo'n cursus of training kom je terug in de ongewijzigde context. Je voegt je weer naar hoe het altijd al ging. Er verandert weinig en de ontwikkeling van de organisatie stagneert.

“ Je leert bij Unido dus door te doen. ”

Voor ons zijn opleiden en gedragsverandering op de werkvloer twee kanten van dezelfde medaille. Wij realiseren gedragsverandering in de dagelijkse praktijk van het werk. Daarom staat in alles wat wij doen de integratie van leren en werken centraal. Je leert bij Unido dus door te doen.

Maatwerk

Leren is voor Unido niet meer dan het overbruggen van het verschil tussen wat je nu doet en wat je wilt doen. Iedereen heeft zijn of haar eigen unieke ervaring en manier van leren. Daarom is

elk opleidingstraject dat wij ontwikkelen uniek. En is al ons aanbod maatwerk. Belangrijke consequentie: Unido is een opleidingsbureau zonder vast opleidingsaanbod.

Focus op persoonlijk leiderschap

Om interpersoonlijke vaardigheden te kunnen ontwikkelen is in de visie van Unido persoonlijk leiderschap nodig. Daarmee bedoelen wij dat je regie hebt over je leven en je ontwikkeling. Al ons aanbod bevat mogelijkheden om dat persoonlijke leiderschap te versterken.

Dit stelt je in staat om zelf de leervormen te kiezen die jou passen. Onmisbaar daarbij is dat je weet wie je bent, waar je voor staat en waar je naar toe wilt. Mensen aan wie wij ons verbinden gaan ervaren dat je jezelf blijft door jezelf te ontwikkelen.

“ **Mensen aan wie wij ons verbinden gaan ervaren dat je jezelf blijft door jezelf te ontwikkelen.** ”

Waar gaan wij voor?

Wij zijn pas tevreden als de dagelijkse werkpraktijk in uw organisatie in overeenstemming is met de koers van uw organisatie en u en uw medewerkers de regie hebben genomen over hun persoonlijke ontwikkeling.

Dolf Coppoolse Opleidingsadviseur



Ervaar onze duurzame aanpak!

Wat gaan mensen ervaren als ze een opleiding of training bij Unido volgen? Nou, best veel. Wij stellen veel vragen, soms lastige, misschien zelfs impertinente vragen. Wij willen mensen namelijk in beweging brengen. We willen altijd weten wat er aan de hand is, voordat wij leertrajecten bedenken. Ons uitgangspunt voor duurzaam ver-

anderen is: Mensen willen wel veranderen maar niet veranderd worden. Alleen dan geeft verandering energie. Voor sommigen misschien meteen, zonder dat er concreet zicht is op iets nieuws. Voor anderen komt die energie pas als ze hebben leren omgaan met de angst die verandering soms met zich meebrengt.

De mensen van Unido

De mensen van Unido zijn door de wol geverfd. We hebben zelf ondervonden hoe lastig het kan zijn om in beweging te moeten komen. We weten ook welke energie het weer kan opleveren. We kennen de do's en don'ts van integraal

verbeteren. We gaan uit van een stevig theoretisch fundament én van de dagelijkse werkpraktijk. We doen geen kunstjes, we doen niet aan 'face validity', we doen geen 'hit-and-run' acties.



Uniek en Duurzaam Opleiden, de Unido®-methode

De Unido®-methode is een nieuwe, maar reeds beproefde opleidingsaanpak die is gebaseerd op recente wetenschappelijke inzichten over leren in organisaties. Het is een opleidingsaanpak die leidt tot duurzame organisatieverandering en innovatie. De Unido®-methode is de eerste plaats een moderne methode voor organisatieverandering en innovatie, en daarna eveneens een up-to-date opleidingsaanpak.

Wanneer de Unido®-methode inzetten?

De Unido®-methode is inzetbaar wanneer een organisatie een nieuwe strategie heeft ontwikkeld en nadenkt over een effectieve manier om de noodzakelijke verandering te effectueren. Ook voor verandering op teamniveau is de Unido®-methode zeer geschikt.

De Unido®-methode is ook inzetbaar op individueel niveau. Een voorbeeld is het opstellen en uitvoering van een plan voor performanceverbetering

voor een medewerker die onvoldoende functioneert.

Tenslotte is de Unido®-methode zeer geschikt in verandertrajecten die reeds in gang zijn gezet maar niet naar tevredenheid verlopen. Door haar vernieuwende en onorthodoxe aanpak leidt ze tot een alternatief perspectief op de gewenste verandering en tot het weer op gang brengen van een haperend veranderproces.

De drie fases van de Unido®-methode.

De Unido®-methode bestaat uit drie fases: behoefteanalyse, ontwerp en realisatie. Hierna beschrijven wij de hoofdlijn van elk van de drie fases.

Behoeftanalyse

De behoefteanalyse bestaat uit drie stappen.

Stap 1. In de eerste stap analyseren wij het huidige, concrete en alledaagse gedrag van uitvoerende en leidinggevende medewerkers. We doen dit door interviews, soms aangevuld met gerichte observaties. Vervolgens analyseren wij de verzamelde gegevens en beschrijven wij de manier waarop medewerkers werken en met elkaar omgaan.

Stap 2. In de tweede stap analyseren wij de gewenste situatie. De Unido®-methode 'dwingt' de organisatie de gewenste situatie concreet te maken. Tot op gedragsniveau. In dit proces blijkt vaak dat er verschillen van opvatting en misverstanden zijn over de gewenste situatie. Wij begeleiden het proces om deze verschillen en misverstanden weg te nemen. Zo ontstaat consensus over wat echt belangrijk is om te realiseren.

Stap 3. Wij werken de behoefteanalyse uit in een analyserapport. Hierin staat wat het verschil, de 'Delta', is tussen huidige en gewenste situatie. Verder geven wij in het rapport een schets van het leertraject waarmee deze 'Delta' kan worden overbrugd. Dit rapport vormt het startpunt om in fase 2 het verandertraject verder te ontwerpen.

Ontwerp

In fase 2 van de Unido®-methode wordt het leertraject ontworpen. Wij onderscheiden leertrajecten voor organisaties en teams en leertrajecten voor individuen.

Bij organisaties en teams werken wij vanuit de (verander-) doelstellingen van de organisatie. In het ontwerp hanteert Unido het uitgangspunt dat zowel uitvoerend als leidinggevend personeel in organisaties het meest effectief leren als ze zelf leermiddelen kunnen selecteren, om daarmee hun eigen unieke leertraject vorm te geven. Voor veel mensen is niet nog niet zo eenvoudig, maar het is goed te leren. Vandaar dat in de leertrajecten die wij ontwerpen altijd leermiddelen zijn opgenomen om zelfregie te versterken en zo te groeien in persoonlijke leiderschap.

Wij streven ernaar het leren zoveel mogelijk te integreren in het dagelijkse werk van de medewerkers. Dit doen we door eerst werkplekopdrachten of leertaken te ontwerpen. Op basis hiervan ontwerpen we assessments, workshops, kennissessies, trainingen,

en vele andere leermiddelen. De medewerkers maken voor hun eigen leerplan gebruik van een selectie uit deze leermiddelen. Zo ontstaan gepersonaliseerde leerplannen waar medewerkers zelf de regie op voeren.

Realisatie

De organisatieverandering of de innovatie is concreet gemaakt. Het leertraject is ontworpen. De leermiddelen ontwikkeld en klaargezet. Wat nu? Wat gaat ervoor zorgen dat medewerkers de handschoenen oppakken en hun eigen leerplan gaan maken en uitvoeren?

De Unido®-methode biedt ook ondersteuning bij de realisatie bij de uitvoering. Wij helpen de directie om de balans te houden tussen centrale sturing en zelfregie van de medewerkers. Wij laten directie en management ervaren wat het is om voorbeeldgedrag te vertonen, strategisch te interveniëren en te coachen. Want dit zijn de basis ingrediënten van een succesvolle implementatie.

Ook zorgen we ervoor dat directie en management zicht houden op de voortgang van het leren van de medewerkers. Hierin zijn verschillende vormen mogelijk. We adviseren ook welke interventies mogelijk zijn om voldoende voortgang te boeken.



UNIDO

Kijk ook op: www.unido.nl, voor nadere informatie, bijvoorbeeld over Dolf en Sijko, oprichters van Unido B.V.

Wilt u weten wat Unido voor de groei van uw organisatie kan betekenen? Neem contact op voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek.

Bel: 06-53868611 (Dolf) of
06-46338646 (Sijko)

Of mail: info@unido.nl.