

# Challenges

“Tenminste twee keer per jaar de spiegel voorgehouden krijgen houdt iedereen scherp!”

Het vinden cq benoemen van ‘de beste’ is het resultaat van de competitie. Het realiseren van verbetering van de performance bij de nummers twee tot en met de laatste is de belangrijkste doelstelling, een extra stimulans en een speelse manier om (formule-) uitgangspunten te borgen.

## Rendement

Een challenge met daarin een competitie-element brengt een stuk betrokkenheid en motivatie. Men ervaart dat je meerdere kansen hebt om te scoren; een wat mindere ronde betekent niet dat je uitgeschakeld bent. Hierdoor blijven de medewerkers scherp om de volgende ronde te scoren. De doelstelling van een challenge ligt veel nadrukkelijker op het verbeteren van de performance en het verhogen van de motivatie bij de medewerkers. Voor de medewerkers is het wedstrijdelement een extra stimulans, voor de organisatie een speelse manier om formule uitgangspunten te borgen. Medewerkers hebben al snel door waarmee punten te scoren zijn en gaan daar dan ook naar handelen.

## Wat leveren challenges op?

De competitie levert inzicht in de ontwikkeling van de deelnemers op gebied van:

- processen
- rol van de medewerkers
- beleving van een buitenstaander

## Voor wie?

Challenges zijn in elke bedrijfssituatie in te passen waar rechtstreeks contact is met klanten. Daar waar mensen betrokken zijn bij de uitvoering van processen is het mogelijk om zaken meetbaar te maken en in het verloop van de tijd een ontwikkeling te kunnen waarnemen.

## Uitvoering en locatie

Er zijn verschillende manieren om een challenge te organiseren. Belangrijk is dat de organisatie vooraf een beeld heeft van het doel wat men met de challenge wil bereiken.

Een aantal mogelijkheden:

1. Een éénmalige wedstrijd, waarbij in een nader te benoemen periode de bedrijven beoordeeld worden op uitvoering van het (formule) beleid en invulling van een speciaal thema.
2. Een challenge in competitievorm.

Hiervoor zijn diverse formats ontwikkeld, waarbij de bedrijven in een aantal rondes worden beoordeeld op de uitvoering van het (formule) beleid, de wijze waarop basistaken worden ingevuld en de houding cq klantgerichtheid van de medewerkers.

# Challenges

## Wie verzorgen het traject?

De auditors van PIM zijn onafhankelijk en bezoeken onaangekondigd maar melden zich wel alvorens aan te beoordeling te beginnen.

Twee van de auditors stellen wij voor:



### Huub Baaij

Huub werkte als operationeel manager en adviseur vele jaren in de Retail. Sinds 2011 aangesloten bij PIM (Partner in management). Binnen PIM houdt Huub zich vooral bezig met onderzoek op gebied van medewerkers, klanten en organisaties. Daarnaast wordt Huub ingezet als docent, trainer en coach.

Contact: 06 - 21 883 264 of mail [huub@vraagpim.nl](mailto:huub@vraagpim.nl)



### Piet Heijmering

Piet werkte als HR-manager en hoofd opleidingen jarenlang in de Retail. In 2009 richtte hij PIM (Partner in management) op. Binnen PIM houdt Piet zich vooral met opleidingsvraagstukken bezig en wordt ingezet als docent, trainer en coach.

Contact: 06 - 51 280 086 of mail [piet@vraagpim.nl](mailto:piet@vraagpim.nl)

## Onderdelen van het traject

Het gehele traject van de challenge bestaat uit:

- Intake met de opdrachtgever
- Bepaling van de observatiepunten
- Informatie aan de deelnemers
- Uitvoering
- Rapportage per afgesproken ronde aan de opdrachtgever

## Hebt u belangstelling?

Neem vrijblijvend contact op met Huub Baaij (06-218 832 64) voor meer informatie of mail naar [huub@vraagpim.nl](mailto:huub@vraagpim.nl)