



KPMG Leadership Journey

KPMG LeiderschapPortfolio

In de wereld van de kunst is het hebben van een portfolio gebruikelijk: een map waarin stukken worden verzameld waarin de artiest de verschillende proeven van bekwaamheid laat zien. Het KPMG LeiderschapPortfolio bevat de verantwoording van competenties die voor de toetreding van de potentiële KPMG directors en associate partners van belang zijn. Het traject voor de potentiële toetreders is ontworpen rond zelfsturing. Zelfsturing is gezien het niveau van de deelnemers en gezien het onderwerp essentieel.

De inhoud van ieders portfolio bestaat in ieder geval uit het rapport van het Development Center, terugkoppeling op de eigen ontwikkeling van competenties, reflecties van anderen daarop, verslagen van intervisies, aantekeningen, samenvattingen en reflecties uit de literatuur, etc. In de LeiderschapPortfolio kunnen deelnemers en regio-/unitvoorzitters, de ontwikkelingen volgen. Het is een instrument om de voortgang op spoor te houden, de inzichten vast te leggen en de ontwikkeling actief te houden. Aan het einde van het tweejarige traject wordt de portfolio voorgelegd aan het panel (proeve van bekwaamheid). Deelnemers hebben in het 'toetredingsgesprek' houvast aan de inhoud van het LeiderschapPortfolio, die de reflectie is van de zelfgestuurde ontwikkeling.

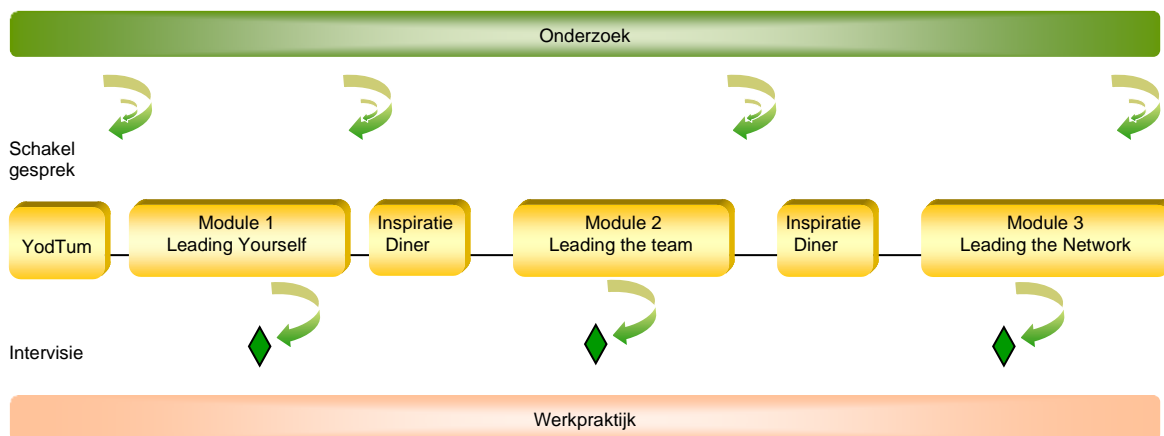
Onderdeel van het portfolio vormen de twee gesprekken die deelnemers voeren met één van de partners. Het eerste gesprek aan de start van de Journey betreft een interview waarin de deelnemer de partner bevraagt op zijn/haar visie op leiderschap bij KPMG. Na de Journey heeft de deelnemer weer een gesprek met dezelfde partner, waarin de deelnemer met de partner in debat gaat over leiderschap.

Beoogd resultaat aan het eind van het programma

Het programma richt zich op deelnemers die de volgende resultaten willen behalen:

- Invulling geven aan de individuele ontwikkeling naar aanleiding van het DC-rapport;
- Versterking van de KPMG Competenties;
- Zicht op en verdere ontwikkeling van de eigen leiderschapstijl;
- Vermogen tot reflectie op het eigen gedrag en flexibiliteit in de aanpassing hiervan al naar gelang de situatie dat vraagt;
- Rolbewustzijn ten aanzien van de verwachtingen in de director/associate partner positie;
- Visionair en krachtig leiderschap;
- Het bouwen aan een intern netwerk, dat tijdens deze reis en ook in de toekomst ondersteunt.

Opzet van het programma



Er wordt geleerd vanuit een afwisselend programma van drie tweedaagse trainingen, twee inspiratie diners, drie intervisiebijeenkomsten, praktijkonderzoek, vier schakelgesprekken, een YodTum zelfanalyse en het bijhouden van het persoonlijke LeiderschapPortfolio.

Trainingen

Per module worden verschillende trainers met hun specifieke expertise en invalshoeken uitgenodigd. In de trainingen komen onderwerpen aan bod waaraan deelnemers gezamenlijk werken. De trainingen hebben een praktisch karakter. Tijdens de training wordt steeds de koppeling gemaakt naar het eigen functioneren in de werkpraktijk. De drie trainingsmodules focussen op de ontwikkeling van de KPMG competenties en op de ontwikkelpunten die in het Development Center bij een groot deel van de deelnemers zijn signaleerd.

Intervisie

Tussen de modules in krijgen deelnemers de kans om verkregen inzichten en toepassing daarvan verdiepend te reflecteren en hierover collegiaal feedback te vragen.

Schakelgesprekken

De rode draad trainer is verantwoordelijk voor het stimuleren van het leerproces van de deelnemers tijdens de Journey. In individuele gesprekken krijgen deelnemers een persoonlijke reflectie, scherpen zij hun ontwikkelpunten aan en maken helder hoe zij hiermee aan de slag gaan.

Leiderschapportfolio

Het LeiderschapPortfolio wordt gebruikt als (zelf)reflectie-instrument voor het eigen proces en tevens als hulpmiddel om de inzichten voor een later moment vast te houden.

Tijdsbeslag per deelnemer

| | |
|--|----------------|
| - Introductiebijeenkomst | ¼ dag |
| - YodTum onderzoek | 1 dag |
| - Kennismaking + schakelgesprekken | 1 dag |
| - 3 tweedaagse trainingsmodules | 6 dagen |
| - 3 intervisie bijeenkomsten (1 dagdeel) | 1½ dag |
| - 2 inspiratie diners | 1 dag |
| - Slotbijeenkomst (2 dagdelen) | 1 dag |
| - Voorbereiding, onderzoek en verslaglegging | 2-4 dagen |
| Totaal tijdsbeslag per deelnemer circa | <hr/> 14 dagen |

Focus van het programma

In het programma wordt gericht gewerkt aan de ontwikkelpunten die in het Development Center bij een groot deel van de kandidaten zijn gesignaleerd. De ontwikkelpunten zijn gekoppeld aan de KPMG competenties. Per programmaonderdeel wordt zowel aangegeven op welke leer- en ontwikkelpunten het onderdeel is gericht als welke KPMG competenties worden versterkt.

KPMG Competenties

Business Focus
Accountability
Drive and resilience
Feedback and Learning
Developing People
Building Relationships
Problem Solving
Making an Impact
Professionalism
Delivering Quality Service
Technical Knowledge

Aantal Deelnemers

Het aantal deelnemers per 'Journey' bedraagt minimaal 8 en maximaal 12