

Het gesprek met een medewerker in de vernieuwende fase

Wanneer het lijkt als of er sprake is van een (tijdelijke) motivatiedip bij de medewerker, ga je met de medewerker het gesprek aan. Hierbij deel je (concreet) je observaties en vraag je of de medewerker dit herkent. Wanneer de medewerker zich hier bewust van is en ook een reden /redenen aangeeft, kun je kijken of de motivatie weer kan toenemen door de organisatie behoefte en de behoefte van de medewerker op elkaar af te stemmen.

Wanneer de medewerker het niet helder heeft waar de dip in zit, dan kan je aangeven dat je dat in dit gesprek met de medewerker wil onderzoeken. Help de medewerker om zijn/haar behoeftes aan te geven. Je kunt benoemen dat je meerdere thema's langsgaat, omdat je nieuwsgierig bent naar wat er leeft, zodat daarna gemakkelijker meegedacht kan worden. Je zou ervoor kunnen kiezen om het gesprek staand te voeren met een whiteboard en de medewerker ook een stift te geven. Onderstaande thema's (zie volgende pagina) kun je bespreken en bij schaalvragen, kan je de medewerker zelf op een schaal laten tekenen waar hij staat. Hierdoor wordt het een minder statisch gesprek en 'voelen' medewerkers ook beter hoe zij het op dat moment ervaren. Onderstaande vragenkaart kun je als voorbeeldthema's gebruiken.

Samen kun je het er over hebben of de motivatie nog te vinden is in huidige functie en in de organisatie. Je kunt aan de medewerker vragen als hij de punten onder elkaar ziet hoe dit voor hem voelt en hoe hij/zij de toekomst idealiter voor zich ziet (hoe ziet dan een werkdag eruit? Wat moet er gebeuren om veel energie te hebben tijdens een werkdag en om gemotiveerd aan de slag te gaan in de huidige rol/binnen huidige organisatie? Is dat realistisch? Of is het tijd voor een vervolgstap (elders)?

Een nieuwsgierige houding vanuit de leidinggevende en het vergroten van het inzicht bij de medewerker en uitspreken van zowel de organisatiebehoefte als de behoefte van de medewerker staat centraal tijdens dit gesprek.

Hoe voel je je in de rol? In hoeverre speelt
onzekerheid een rol?

In hoeverre is er sprake van een goede match tussen
jouw kwaliteiten en de functie?

Hoe uitdagend vind jij de functie (schaal 0...10)?

Hoe ervaar jij de aansturing van jou?

Hoe ervaar je de werkomstandigheden?
Zijn er belemmerende factoren?

Hoe ervaar je het contact met collega's? Zijn er
belemmerende factoren?

Spelen er prive zaken waardoor werk
een andere betekenis heeft gekregen?

Hoe ervaar jij waardering
vanuit leidinggevende en collega's?

Hoe ervaar jij de werkdruk (0 laag en 10 hoog?)

Hoe ervaar jij de verhouding leiding / werkvloer?

Hoe ervaar jij de samenwerking met collega's / afdelingen?

Is er ruimte voor overleg (0 geen 10 ruim voldoende)?

In hoeverre ervaar je je werk als
zinnig (0 nutteloos, 10 zinnig)