

2. Het begeleiden van medewerkers in de groeifase

De groeifase wordt gekenmerkt door leergierigheid, ambitie en de wens om te ontwikkelen. Het is belangrijk om hier enerzijds richting aan te geven en anderzijds om medewerkers te helpen om te signaleren waar de grootste groei kansen liggen. Die groei kansen liggen in deze fase meestal binnen de huidige rol. Er is een stip op de horizon nodig. Wanneer een medewerker zoekende is maar niet helder heeft om daar achter te komen vul je samen het loopbaangespreksformulier in.

Wanneer de stip op de horizon is bepaald kan de medewerker weer verder met de evaluatieformulieren en zo nodig een POP formulier.

De belangrijkste aandachtspunten bij de begeleiding van een medewerker in deze fase:

- Kanaliseer de ambities; soms willen medewerkers zoveel en zo snel dat ze eigenlijk nergens echt goed in verdiepen of mee oefenen. Probeer hen te helpen met het stellen van prioriteiten (in de vorm van leerdoelen) zodat ze meer grip krijgen op hun eigen ontwikkeling.
- Voer regelmatig gesprekken en waarbij je feedback geeft en de gestelde doelen actief bespreekt. Het is belangrijk voor de groep medewerkers om continu het (leer- en/of ontwikkeldoel in het vizier te houden.
- Medewerkers in deze fase zoeken vaak naar kansen en mogelijkheden buiten zichzelf zoals training, een uitnodiging om door te groeien, eventuele beschikbare vacatures. Maak in gesprek duidelijk dat het aan de medewerker zelf is om zijn/haar gedrag te ontwikkelen. Gebruik hiervoor de functieprofielen en laat de medewerkers in het pop formulier aangeven welk gedrag of welke taak in de praktijk ontwikkelt gaat worden.
- Denk aan ons 70-20-10 'principe': men leert vooral van doen in de praktijk!