

De Groei fase

Dit zijn medewerkers met (waarschijnlijk) meer potentie dan de functie die zij op dit moment bekleden. Zij zijn heel productief in hun huidige rol en nemen veel initiatief. Daarnaast brengen zij verbetering aan en innoveren waar mogelijk. Zij leren gemakkelijk.

De bijdrage van de medewerker is hoog en het potentieel is ook hoog. Je verwacht als leidinggevende dat deze medewerker (door)groeipotentieel heeft in de nabije toekomst.

Deze medewerkers herken je aan:

- Een zeer goede beoordeling;
- Zij nemen makkelijk taken over van collega's in een andere functie.
- Zij stellen verbeteringen voor binnen en buiten hun verantwoordelijkheidsgebied.

Deze medewerkers hebben nodig:

- Een helder groeiperspectief: een loopbaangesprek wanneer het perspectief niet helder is.
- Duidelijk bepaalde tussen- en einddoelen in een loopbaanplan (waarin trainingen ook worden ingezet en geëvalueerd)
- Inzicht in leerdoelen en acties per stap.
- Duidelijke afspraken over wanneer welke stap geëvalueerd wordt.
- Inzicht in de verschillende functieprofielen.

Stappenplan

Plan een gesprek in met de medewerker. In dit gesprek bespreek je de leergierigheid, ambitie en de wens om door te groeien. Je gaat in het gesprek hier richting aan geven en helpen signaleren waar de grootste groeikansen liggen. Waar ligt de stip aan de horizon en wat is er voor nodig om daar te komen?



Nog niet duidelijk en helder waar deze stip ligt? Voer een loopbaangesprek a.d.h.v. een loopbaangesprekformulier en de handleiding. Bepaal samen waar de medewerker naartoe wilt werken en dus waar jij bij gaat ondersteunen.



Wanneer duidelijk is waar de medewerker naar toe wil groeien, laat hem/haar dan (samen met jou) een duidelijk POP plan maken met doelen, acties, taakverdeling en tijdpad. Maak hierbij gebruik van vorige evaluaties of laat een nieuw formulier invullen. Zorg dat de leerdoelen helder zijn en help hem/haar bij het aangeven van prioriteiten.



Voer elke 2 à 3 maanden een gesprek waarbij je de gestelde doelen actief bespreekt en gericht feedback geeft. Bespreek de vorderingen zodat de medewerker zelf ook zicht heeft op de groei die hij/zij maakt. Bespreek ook actief de trainingen die aansluiten bij de doelen die de medewerker heeft gesteld.