Stappenplan fase: Bloei

Plan een gesprek in met de medewerker. In dit gesprek leg je de focus op waardering, erkenning en zorg je dat de medewerker zich gezien voelt. Peil of de medewerker nog in "vuur en vlam" staat met behulp van de onderstaande drie pijlers.

↓

Brandstof: talent en kwaliteit.

↓

Bespreek samen met de medewerker waar zijn/haar sterke talenten en kwaliteiten liggen.

Zuurstof: omstandigheden en mogelijkheden.

↓

Bespreek of de talenten en de kwaliteiten met de huidige omstandigheden volledig kunnen worden benut. Welke mogelijkheden zijn er nog die benut kunnen worden? Denk aan groei binnen functies met andere taken, trainingen en stimulans leidinggevende.

Temperatuur: mentaliteit en motivatie.

↓

Bespreek de huidige motivatie en mentaliteit van de medewerker. Krijgen ze nog energie van het werk en wat zorgt daar dan wel/niet voor?

Conclusie

↓

Hoe hoog staat de "vlam" van de medewerker? Laat de medewerker hier een cijfer aan verbinden. Zijn er nog acties die dit kunnen verbeteren? Laat de medewerker dit actieplan dan SMART opschrijven.

↓

Plan elke 2 à 3 maanden een nieuw gesprek in met de medewerker waarin je:

- Het actieplan en de vorderingen daarin bespreekt.
- De focus in het gesprek op waardering en erkenning blijft leggen.
- Continu blijft toetsen of er een verandering plaatsvindt binnen deze drie pijlers en of er wellicht een verschuiving plaatsvindt richting de groei- of vernieuwingsfase. Wellicht dat je dan het stappenplan van een andere fase in moet gaan.