

Stappenplan fase: Groei

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.