Stappenplan fase: Vernieuwen

Zet voor jezelf op een rij waaraan je ziet dat de medewerker in deze fase zit. Zorg dat je deze voorbeelden helder en objectief hebt. Plan een gesprek in met de medewerker.

↓

Ga een gesprek aan met de medewerker waarbij je jouw bevindingen deelt over de motivatiedip en vraag of de medewerker dit herkent.

↓

Medewerker herkent zich erin en geeft er ook redenen voor aan.

↓

Bespreek de redenen achter motivatiedip en ga samen uitzoeken of de motivatie weer kan toenemen door de behoefte van het individu en de behoefte van de organisatie op elkaar af te stemmen.

Tools die gebruikt kunnen worden:

↓

- Maak een duidelijk POP plan met doelen, acties, taakverdeling en tijdpad.
- Bespreek welke steun nodig is vanuit de leidinggevende en plan vervolggesprekken in.
- Maak duidelijke afspraken en bespreek een tijdsbestek om uit deze fase te komen.
- Voer een loopbaangesprek als medewerker werk elders aan het onderzoeken is a.d.h.v. een loopbaangesprekformulier en de handleiding.

↓

Medewerker weet niet precies waar motivatiedip aan ligt.

↓

Ga een gesprek aan met medewerker waarbij je samen gaat onderzoeken waar motivatiedip vandaan komt en welke behoeften de medewerker heeft.

Tools die gebruikt kunnen worden:

↓

Ga in een gesprek meerdere thema's langs om beide een beter beeld te krijgen wat er speelt bij de medewerker. Je kan hierbij ook goed gebruik maken van een schaalvraag en een whiteboard. Je kan hierbij gebruik maken van de voorbeeldthema's.

↓

Wanneer duidelijk is geworden waar de motivatiedip vandaan komt, kan de linker tak van dit stappenplan gevolgd worden.