

De Vernieuwende fase

Deze medewerkers hebben vaak een (tijdelijke) motivatie dip. Ze hebben meestal de voorgaande fases doorlopen en hebben het idee dat het vroeger beter ging. Veranderingen zijn lastig om bij te benen of zorgen voor weerstand. Deze fase kan betekenen dat iemand toe is aan een andere functie, een functie buiten de organisatie of dat iemand alleen tijdelijk een motivatiedip heeft.

Deze medewerkers herken je aan

- Ze weten niet goed wat ze willen op het gebied van werk.
- Ze hebben moeite om zelf in beweging te komen om hier verandering in aan te brengen.
- Er is regelmatig weerstand op nieuw beleid
- Er is regelmatig weerstand op 'de organisatie' of 'het management' waar zij zichzelf gemakkelijk buiten plaatsen.

Deze medewerkers hebben nodig:

- Een gesprek waarin gezamenlijk achterhaald wordt waar de motivatiedip vandaan komt.
- Maak een duidelijk POP plan waarin wordt afgesproken welke actie wanneer en door wie genomen wordt om uit de fase te komen.
- Bespreek welke steun nodig is vanuit de leidinggevende om uit deze fase te komen.
- Bepaal het tijdsbestek om uit deze fase te komen.
- Voer eventueel een loopbaangesprek als de medewerker de stap aan het onderzoeken is naar een andere functie/organisatie.

Stappenplan

