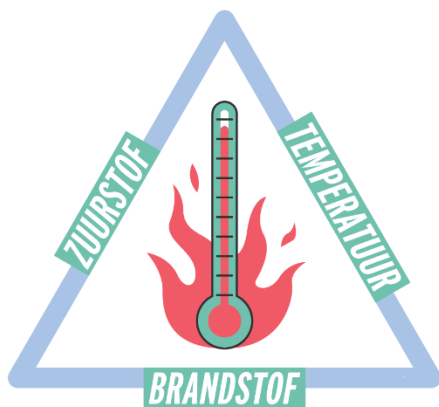


Gesprek met medewerkers in de Bloei fase

De bloei fase gaat over erkenning, de medewerker zien, de medewerker waarderen. Je weet niet of een medewerker opnieuw in een groeifase komt of nog lange tijd blijft op deze 'plek'. Het talent van een medewerker is aangesproken en op komt tot zijn recht als iemand in deze fase zit. Dat willen we zoveel mogelijk behouden.

Je kunt deze tool inzetten om te bepalen hoe de medewerker in haar vel zit, of het talent voldoende wordt benut. Gebruik onderstaande model om 'het vuur' van je medewerker te bepalen.

"In vuur en vlam staan"



De parallel tussen brand en hoe iemand in z'n werk zit (zich voelt, zich gemotiveerd voelt en het goed doet) is eenvoudig te trekken. De elementen van de branddriehoek leggen drie factoren bloot, die bepalen hoe iemand 'vlamt'.

In de driehoek van arbeidskracht wordt iemand een talent bij een optimaal samenspel tussen de drie elementen. Dit model kunnen we ideaal gebruiken om medewerkers in de bloei fase, te blijven toetsen en 'temperaturen'.

Kijk samen naar het model en omschrijf alle drie de elementen:

Brandstof: Talenten en kwaliteiten

Welke belangrijkste talenten en kwaliteiten bezit de medewerker?

Voorbeeld: Laura bezit vooral de talenten: creatief, coachen, innovatief denken en handelen.

Zuurstof: Omstandigheden en mogelijkheden

Zorgen de omstandigheden (de functie en organisatie) ervoor dat de Brandstof wordt benut?

Voorbeeld: De organisatie groeit hard, er verandert veel op de afdeling van Laura. Er wordt veel flexibiliteit verwacht van haar, ze kan daar goed mee omgaan door haar vermogen om creatief te denken. Voor innovatie is genoeg ruimte, financieel wordt vernieuwing gestimuleerd binnen haar functie. Zie project IT en project X. Coaching is onderbelicht. Er is minder ruimte voor op dit moment. Dat zorgt er wel voor dat Laura niet al haar talent optimaal kan inzetten.

Zorgen de mogelijkheden ervoor dat de medewerker zich kan blijven ontwikkelen (groei functies, trainingen, stimulans leidinggevende etc)

Voorbeeld: Laura geeft aan zich gezien te voelen en gestimuleerd door haar leidinggevende.

Wat ze mist is de kans om een individuele opleiding te volgen, dat zou haar extra stimuleren.

Temperatuur: Mentaliteit en motivatie.

Heeft de medewerker een positieve mentaliteit, is de medewerker gemotiveerd en bevlogen?

Voorbeeld: Laura is nog steeds erg vrolijk, bevlogen in de zin dat ze zichtbaar 'geraakt' wordt door haar werk en een stap extra zet wanneer dit gevraagd wordt door haar werk. Ze komt erg gemotiveerd over.

Concluderend:

Hoe hoog staat de vlam van de medewerker? Kun je hier een cijfer aan verbinden tussen 0 -10

? Is er actie nodig? Zoja, welke actie(s)? Omschrijf ze SMART.

Voorbeeld: Alle drie de elementen die de vlam van Laura kunnen aanwakken zijn bovengemiddeld positief aanwezig. Je zou Laura haar vlam op 8 kunnen scoren. Met de volgende acties:

- *Laura zou graag een opleiding volgen volgend jaar. Ze zal een voorstel doen welke opleiding dat betreft.*
- *Laura zou graag de nieuwe stagiaire coachen zodat ze haar coach talent kan inzetten en zich daar nog beter in kan ontwikkelen.*