

RESULTAAT- EN COACHINGSGESPRAK

OPVOLGGESPRAK NIEUWE MEDEWERKERS – VOORBEREIDING LEIDINGGEVENDEN

Je medewerker is enkele maanden aan de slag. Het is belangrijk dat je als leidinggevende stil staat bij de afspraken die jullie tijdens het startgesprek maakten en bij hoe de medewerker zich na de eerste maanden voelt binnen de functie. Hieronder vind je enkele richtvragen die je hierbij kunnen helpen.



DE JOB

Je maakte tijdens het startgesprek afspraken over taken / resultaatgebieden binnen de dagelijkse functie. Tijdens het opvolggesprek kan je een stand van zaken maken. Volgende vragen kunnen je hierbij helpen:

- Zijn de taken binnen het team nog goed verdeeld?
- Lopen alle taken goed of moet er ergens bijgestuurd worden?
- Lopen de praktische werkafspraken goed of moeten er nieuwe vastgelegd worden? Dit kan gaan over werktijden, verlofaanvragen en –regeling, permanentieregeling, ...

Naast de ‘harde beschrijving’ van de taken / resultaten sta je als leidinggevende best ook stil bij een goede en motiverende samenstelling van het takenpakket:

- Zorg ervoor dat de taken / resultaten duidelijk zijn.
- Zorg dat er voldoende uitdaging is.
- Zorg voor voldoende afwisseling en uitdaging.
- Zorg voor eigenaarschap, m.a.w. dat de medewerker taken zelfstandig genoeg kan uitvoeren / plannen.

PROJECTEN / DOELSTELLINGEN

Je maakte tijdens het startgesprek (eventueel) afspraken over projecten (en doelstellingen). Tijdens het opvolggesprek kan je een stand van zaken maken. Volgende vragen kunnen je hierbij helpen:

- Lopen de projecten / doelstellingen goed en volgens de afgesproken timing?
- Zijn er nieuwe doelstellingen en projecten die toegevoegd moeten worden. Dit kan zowel op individueel als groepsniveau.

Je maakte tijdens het startgesprek (eventueel) afspraken over projecten (en doelstellingen). Tijdens het opvolggesprek kan je een stand van zaken maken. Volgende vragen kunnen je hierbij helpen:

- Lopen de projecten / doelstellingen goed en volgens de afgesproken timing?
- Zijn er nieuwe doelstellingen en projecten die toegevoegd moeten worden. Dit kan zowel op individueel als groepsniveau.





ONTWIKKELING en LOOPBAAN

Ontwikkeling en loopbaan verdienen apart aandacht. Vaak hangen ze aan elkaar vast, waardoor we ze hier bundelen onder één rubriek. Voor nieuwe medewerkers is voornamelijk ontwikkeling belangrijk, maar het kan nooit kwaad om eens te bespreken waar ze op termijn naar willen evolueren.

- Sta even stil bij de afspraken die rond ontwikkeling gemaakt zijn tijdens het startgesprek.
- Wat loopt er momenteel minder goed op het vlak van functioneren?
- Zie je zelf opleidingsnoden bij de medewerker? Beschrijf wat je verwacht. Bespreek tijdens het gesprek hoe de medewerker hier aan wil/kan werken.

WELZIJN OP HET WERK

Voor dit onderwerp is voornamelijk de input van de medewerker van belang. Hij / zij zal aangeven of er risico's / belemmeringen ervaren worden. Tijdens het gesprek kan je dan luisteren wat je er aan kan doen.

