

Stijl van leidinggeven: Ontwikkeling

Zowel het personeelsbestand als de eisen die de organisatie stelt aan haar personeel is continu aan verandering onderhevig. Het is daarom zaak te zorgen dat het personeel zich ontwikkelt. Doel daarbij is verbetering van de competenties van het personeelsbestand om aan de behoefte van de organisatie te voldoen.

Waarom is sturen op ontwikkeling zo belangrijk?

1. Het is goed voor de organisatie

Een succesvolle organisatie is tegenwoordig een flexibele organisatie. Flexibiliteit bereik je door je medewerkers actief en mobiel te houden, talent te laten groeien en op tijd in te grijpen als een medewerker niet naar verwachting functioneert. Met een flexibel personeelsbestand kun je effectief inspelen op veranderingen in de markt.

2. Een tevreden medewerker telt voor twee

Naast een goed salaris en een prettige werksfeer hechten veel werknemers waarde aan goede ontwikkelingsmogelijkheden. Goed loopbaanbeleid zorgt ervoor dat je hieraan gehoor kunt geven en goede medewerkers én kennis binnenboord houdt.

3. De juiste medewerkers op de juiste plek

Loopbaanbeleid geeft richting aan in-, door- en uitstroom van je personeel. Je hebt inzicht in welke type medewerkers je nodig hebt om op korte, middellange en lange termijn je doelstellingen te halen. Het selecteren van nieuwe medewerkers bijvoorbeeld gebeurt dan niet op oneigenlijke gronden, maar op basis van rationele en weloverwogen argumenten.

4. De medewerkers doen waar ze goed in zijn

Door actief aan de slag te gaan met ontwikkeling dwing je niet alleen jezelf, maar ook de medewerkers tot bezinning op kerncompetenties en ontwikkelmogelijkheden. Dat leidt tot betere prestaties en een grotere tevredenheid van je medewerkers.

5. Het is goed voor de motivatie

Met een loopbaanbeleid stimuleer je medewerkers om zélf verantwoordelijkheid te nemen voor hun carrière. Juist die autonomie is een belangrijke factor voor de motivatie. En dat bespaart kosten, want gemotiveerde medewerkers beperken het bedrijfsrisico op ziekte en uitval.

Aan de slag

Inzicht in competenties

Door inzicht te verwerven in de competenties van de medewerker wordt inzichtelijk welk aspect de werknemer kan ontwikkelen. Welke competenties zijn nog niet op het aan de functie verwante niveau? Om hier inzicht in te krijgen kun je scans en assessments gebruiken. Welke competenties de organisatie nodig heeft kan bepaald worden door grondige personeelsplanning.

Het begeleiden en aansturen op ontwikkeling

- Feedback: Een werknemer ontwikkelt zich het beste als hij wordt aangesproken op zijn prestaties. De leidinggevende moet zich bewust zijn van het feit dat feedback van een leidinggevende veel impact maakt op de werknemer. Daarom is het belangrijk deze op een goede manier te geven.

Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP): Dit is een afspraak tussen de leidinggevende en de medewerker over de persoonlijke ontwikkeling. Er worden ontwikkeldoelen gesteld en in het POP wordt vastgesteld hoe die doelen bereikt gaan worden.

- Functioneringsgesprek: Dit is een gestructureerd gesprek tussen een medewerker en diens leidinggevende met als doel het functioneren van de medewerker en het onderlinge samenwerken te verbeteren. Functioneringsgesprekken worden meestal jaarlijks gevoerd
- Faciliteren: De leidinggevende moet zorgen dat de werknemer gefaciliteerd wordt in het behalen van de afgesproken ontwikkeldoelen. In tijd, geld en trainingen.

Een belangrijke voorwaarde van het duurzaam inzetbaar houden van uw medewerkers is de ontwikkeling. Door medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling zorg je ervoor dat ze breder inzetbaar worden en op een hoog niveau blijven functioneren.

Tips en links

[Pop-gesprek](#)

[Functioneringsgesprek](#)

[Personeelsplanning](#)

[Opleidingsbudget](#)

[Motivatie](#)

[Talentanalyse Osiragroep](#)