Het loopbaangesprek in 5 stappen.

Zo houd je je beste medewerker betrokken

Functioneert je medewerker uitstekend? Dan lijkt een **loopbaangesprek** overbodig. Maar ervaart iemand te weinig uitdaging, ontwikkeling of perspectief, dan nemen motivatie en betrokkenheid af.

Met deze **5 stappen** voer je het gesprek op tijd: voordat je medewerker zelf besluit te vertrekken. Gebruik ze als houvast bij je voorbereiding. Of kies de stappen die bij jouw situatie passen.



Cheat sheet: het loopbaangesprek in 5 stappen

1 Herken de signalen

Medewerkers spreken hun loopbaanwensen niet altijd direct uit. Let op veranderingen in houding en gedrag. Herken je een medewerker die:

- [ ] minder enthousiasme toont bij nieuwe werkzaamheden?
- [ ] minder initiatief neemt dan voorheen?
- [ ] regelmatig aangeeft dat het werk routinematig is geworden?
- [ ] veel interesse toont in andere afdelingen, projecten of functies?
- [ ] vragen stelt over doorgroeimogelijkheden?
- [ ] minder energie haalt uit het dagelijkse werk?
- [ ] talenten of vaardigheden onvoldoende kan benutten?
- [ ] al langere tijd hetzelfde takenpakket heeft zonder nieuwe uitdaging?

Eén signaal hoeft niets te betekenen. Een combinatie of herhaling is een goede aanleiding voor een open gesprek.

2 Open het gesprek met de juiste vraag

Een goed loopbaangesprek begint niet met een vacature, maar met de vraag:

> “Waar wil je meer van leren, doen of betekenen?”

Wees nieuwsgierig naar wat iemand nodig heeft om weer te groeien.

3 Zoek groei binnen het huidige werk

Ontwikkeling hoeft niet altijd een nieuwe functie te betekenen.

Een extra project
Voor afwisseling, nieuwe contacten en de kans om andere talenten te gebruiken.

Meer verantwoordelijkheid
Bijvoorbeeld als aanspreekpunt voor een onderwerp of als kartrekker van een verbetering.

Een taak gericht op nieuwe vaardigheden
Zoals de dagstart voorzitten, de planning maken, een nieuwe collega begeleiden of resultaten presenteren.

Cheat sheet: het loopbaangesprek in 5 stappen

4 Breng een interne vervolgstap dichterbij

- Doe suggesties voor functies, teams of projecten die aansluiten bij de belangstelling van je medewerker.
- Stimuleer koffiegesprekken met collega's uit andere delen van de organisatie.
- Gebruik je eigen interne netwerk: een korte introductie kan al genoeg zijn.

5 Zet loopbaancoaching in

Weet je medewerker dat er iets moet veranderen, maar nog niet wat? Een loopbaancoach helpt om talenten, drijfveren en wensen scherper te krijgen. Dat geeft ook jullie gesprek meer focus.

Tips voor het loopbaangesprek

- Voer het gesprek juist ook als iemand goed functioneert
- Je hoeft niet alle antwoorden te hebben, wel deuren te openen
- Betrek HR: die heeft vaak zicht op ontwikkelmogelijkheden en interne vacatures
- Ontwikkeling is geen risico. Stilstand wel.

Hulp nodig bij het loopbaangesprek?

Weet je medewerker nog niet welke richting past? Vraag een loopbaancoachtraject aan bij Amplooi. Wij helpen graag om helderheid en beweging te creëren.