

## Introductie

Tijdens de voortgangsgesprekken wordt de groei van de medewerkers (voor het bedrijf) in kaart gebracht (niet beoordeeld). Er wordt een objectieve en onafhankelijke observatie opgesteld die inzage geeft in de groei, de ontwikkeling en de voortgang (van het bereiken van de bedrijfs- en persoonlijke doelen).

De voortgang/groei wordt afgemeten binnen de volgende domeinen:

- 1. Het functioneren (binnen het team / als onderdeel van het team)**  
Hiermee wil het bedrijf inzage krijgen over hun rol binnen het team, als onderdeel van het team en nog niet eens specifiek over de uitvoering van functie, projecten en taken. maar echt over: Wat is jouw rol binnen het team? Welke meerwaarde heb je binnen het team? De mate waarin ze een positieve bijdrage leveren aan het team, de cultuur, de cohesie, de sfeer etc.
- 2. Het functioneren (binnen de functie)**  
Hiermee wil het bedrijf inzage krijgen over hun het functioneren binnen de specifieke functie, alsmede de toegewezen projecten. Hoe wordt de specifieke functie en hoe worden de taken van het toegewezen project uitgevoerd. Er is dus een verschil tussen een functie en een project. Een functie is een pet die je op krijgt en is bepalen voor jouw rol en jouw verantwoordelijkheden binnen de organisatie. De buitenwereld ziet je als persoon in functie. Jouw project zijn aanvullende verantwoordelijkheden die jouw zijn toegewezen omdat ze bij jou, bij de functie of bij jouw karakter passen.
- 3. Persoonlijke ontwikkeling**  
Hiermee wil het bedrijf inzage krijgen in de persoonlijke ontwikkeling. Hoe ontwikkel je je op persoonlijk vlak. School, opleiding en werk (het zij bij ons of ander werk), maar ook mentaal en cognitief. Hoe ga je om met relaties? familie, vrienden etc? Hoe zit het met emotionele gesteldheid?

Tijdens de voortgangsgesprekken zal op deze domeinen de voortgang worden gemonitord, om uiteindelijk (aan het einde van het jaar) te komen tot een beoordeling en een uitspraak te kunnen doen over de groei van de werknemer. Zodat wij als bedrijf voldoende informatie hebben om een goede afweging te kunnen maken om de samenwerking wel/niet in stand te houden.

## Inhoudsopgave

<b>Het functioneren binnen het team</b> .....	3
1. Cultuur .....	3
2. Sfeer .....	3
3. Prestatie .....	3
<b>Het functioneren binnen de functie</b> .....	4
1. Inzicht (in de functie) .....	4
2. Uitvoering (van de functie) .....	4
3. Innovatie (van de functie) .....	4
<b>Persoonlijke ontwikkeling</b> .....	5
1. Wie ben je? .....	5
2. Waar sta je nu? .....	5
3. Waar wil je naartoe? .....	5
4. Hoe ga je daar komen? .....	5

## Het functioneren binnen het team

Binnen dit domein geven we erkenning aan het feit dat we als werknemer deel uitmaakt van een team, we maken onderdeel uit van een geheel dat groter is dan onszelf. Het functioneren van als onderdeel binnen het team, is minstens zo belangrijk als de individuele prestaties. Binnen dit onderdeel wordt jouw waarde als onderdeel van het team in kaart gebracht.

### 1. Cultuur

- De Kernwaarden (inzicht en aandeel)
- Gedragsprofiel (inzicht en aandeel)
- De ideale medewerker (inzicht en aandeel)

### 2. Sfeer

- Whatsappgroep
- Vergaderingen
- Teamuitjes/activiteiten

### 3. Prestatie

- Het Bedrijfsdoel (inzicht en aandeel)
- De Cijfers (inzicht en aandeel)
- De Groeistrategie (inzicht en aandeel)

## Het functioneren binnen de functie

Binnen dit domein geven we erkenning aan het feit dat je als werknemer een specifieke functie bekleed. Elke functie heeft een specifieke rol binnen het bedrijf, heeft specifieke kernwaarde en heeft specifieke taken die los staan van de persoon die de functie bekleed. Ze horen bij de functie en ze dienen zo veel mogelijk in acht te worden genomen.

### 1. Inzicht (in de functie)

- Functieprofiel
- Functieomschrijving
- Projectbeschrijving (introdactie)

### 2. Uitvoering (van de functie)

- Competentieprofiel
- Functieomschrijving
- Project: agenda/taak beschrijving, checklist, werkprocedure

### 3. Innovatie (van de functie)

- Branchevereniging
- Nieuwe initiatieven

## Persoonlijke ontwikkeling

Binnen dit domein geven we erkenning aan het feit dat je als werknemer persoonlijk zult moeten groeien om een specifieke functie te bekleden, om een de gewenste bijdrage te kunnen leveren binnen een team, maar vooral ook om de persoon te worden die je heel graag wilt zijn.

### 1. Wie ben je?

- Roos van Leary (t.o.v. anderen)
- Professionele Persoonlijkheidstest (karakter)
- Disc Profiel / Managementstijl test (voor de managers)

### 2. Waar sta je nu?

- Rapportage overzichten

### 3. Waar wil je naar toe?

- Persoonlijke (zakelijke) doelen
- Persoonlijke (privé) doelen
- Bedrijfsdoel
- Projectdoelen

### 4. Hoe ga je daar komen?

- Persoonlijk ontwikkelingsplan
- Groeistrategie