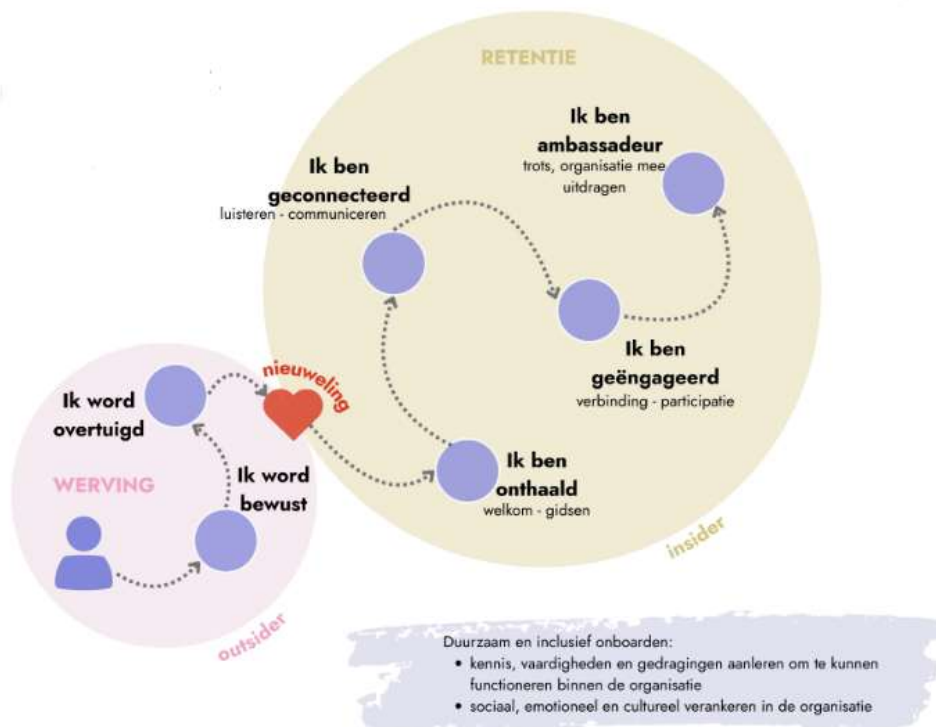


Methodiek: De reis van een medewerker naar en in je organisatie

Geloof in de kracht van duurzame tewerkstelling. Laat je medewerkers stap voor stap groeien. Naar medewerkers die hun werkplek met trots vertegenwoordigen: als ambassadeurs die uitstralen waar je organisatie voor staat.

Ambassadeurschap betekent méér dan werk uitvoeren: het is betrokkenheid, trots en verantwoordelijkheid opnemen. Werkgevers die hierin investeren, bouwen niet alleen aan sterke teams, maar ook aan een cultuur van vertrouwen en verbondenheid. Zo versterk je zowel mensen als organisaties.



Doelgroep: Leidinggevend en medewerkers (coaches en coachees)

Doel: Medewerkers stap voor stap laten groeien tot trotse ambassadeurs die de waarden van de organisatie belichamen en uitstralen.

Iedere medewerker legt een unieke reis af, van het eerste contact met de organisatie tot het moment waarop hij of zij zich voluit verbonden voelt.

Die reis bestaat uit vier fasen, elk met een eigen focus en groeimoment.

De rol van de leidinggevende is om mee te wandelen, te ondersteunen en te stimuleren in elke fase.

Fase 1 – Ik ben onthaald

Doel: De medewerker voelt zich welkom, gezien en geïnformeerd.

Aanpak:

- Zorg voor een warm, persoonlijk onthaal.
- Geef zicht op de missie, waarden en werking van de organisatie.

- Plan een onthaalgesprek na enkele weken: “Wat heeft jou geholpen om goed te starten?”
- Bespreek verwachtingen in twee richtingen.

Leidinggevende stimuleert:

- Veiligheid en vertrouwen
- Duidelijkheid over rol en context
- Een positief eerste gevoel van erbij horen

Fase 2 – Ik ben geconnecteerd

Doel: De medewerker voelt zich verbonden met het team, de organisatie en haar doel.

Aanpak:

- Faciliteer kennismaking met collega's en andere teams.
- Ga regelmatig in gesprek (one-to-one's, reflectiegesprekken, functioneringsgesprekken, ...) over drijfveren: “Wat geeft jou energie in je werk?”, “Wat heb je nodig om te groeien in je job?”, ...
- Bespreek hoe de medewerker de waarden van de organisatie in de praktijk ervaart.

Leidinggevende stimuleert:

- Verbondenheid en samenwerking
- Open communicatie
- Herkenning van gemeenschappelijke waarden

Fase 3 – Ik ben geëngageerd

Doel: De medewerker toont betrokkenheid, neemt initiatief en draagt bij aan het geheel.

Aanpak:

- Bied ruimte voor verantwoordelijkheid en inspraak.
- Geef gerichte feedback en erken inzet en groei.
- Ga regelmatig in gesprek (one-to-one's, reflectiegesprekken, functioneringsgesprekken, ...): “Wat maakt dat jij hier graag werkt?”
- Stimuleer deelname aan projecten of verbeterinitiatieven.

Leidinggevende stimuleert:

- Autonomie en eigenaarschap
- Vertrouwen en waardering
- Groei vanuit talent

Fase 4 – Ik ben ambassadeur

Doel: De medewerker straalt trots uit en draagt de waarden van de organisatie actief uit.

Aanpak:

- Ga regelmatig in gesprek (one-to-one's, reflectiegesprekken, functioneringsgesprekken, ...): “Waar ben jij trots op in je werk of team?”
- Geef kansen om verhalen te delen (bv. in een teammeeting, interne communicatie).
- Betrek ambassadeurs bij onthaal, communicatie of evenementen.
- Vier ambassadeursmomenten: erken inzet en positieve impact.

Leidinggevende stimuleert:

- Trots en voorbeeldgedrag

- Verbinding tussen teams
- Continu leren en inspireren

Overkoepelende doelstellingen

- Versterken van duurzame tewerkstelling via persoonlijke groei en betrokkenheid.
- Opbouwen van een cultuur van vertrouwen, trots en verbondenheid.
- Zichtbaar maken van groei binnen de organisatie.
- Versterken van de identiteit en uitstraling van de organisatie door authentieke ambassadeurs.

Reflectievragen voor leidinggevendenden

- In welke fase bevindt mijn medewerker zich momenteel?
- Wat heeft hij/zij nodig om de volgende stap te zetten?
- Hoe kan ik als leidinggevende het verschil maken in die fase?