

# WAARDERENDE ONTWIKKELGESPREKKEN

Verskillende gespreksvarianten



## METHODE 1 – SITUATIONEEL COACHEN

In een hoofdstuk uit een boek over situationeel coachen maakt Wanrooy een onderscheid tussen mensen die naar verwachting, boven verwachting of onder verwachting presteren. Het zit daarmee tussen een beoordelings- en een ontwikkelgesprek in. De aanpak is wel in alle drie de situaties sterk waarderend en oplossingsgericht.

### **De prestaties zijn boven verwachting**

Vaak besteden we te weinig tijd en daarmee aandacht aan mensen die boven gemiddeld en/of verwachting presteren, terwijl juist hier krachtige ontwikkelgesprekken mensen uit kunnen dagen om hun goede werk voort te zetten en hun effectiviteit in het werk nog verder te vergroten.

*Opzet van het gesprek:*

Geef een informatief compliment over wat je jouw gesprekspartner de afgelopen tijd hebt zien doen waar je positief over bent. Een goed informatief compliment geeft informatie over **wat je de ander hebt zien doen** en wat in jouw optiek daar **het positieve effect van was**.

Bevraag de ander vervolgens op:

- Waar ben je zelf tevreden over of kijk je positief op terug? En waarom?
- Hoe kun je deze goede prestaties voortzetten?
- Wat is je volgende stap of waar zie je een nieuwe uitdaging?
- Waar wil je jezelf verder op ontwikkelen?
- Wat is daarvoor nodig?
- Hoe kan ik je daarbij helpen?

### **De prestaties zijn naar verwachting**

Mensen die naar behoren presteren helpt het om te snappen wat ze doen op die momenten dat iets echt werkt om daar vervolgens meer en slimmer gebruik van te kunnen maken. Ook is het de moeite waard om te onderzoeken hoe het met iemand gaat en of er iets is wat iemand in de weg staat (privé- of werkgerelateerd) om nog effectiever te zijn.

*Opzet van het gesprek:*

Bevraag de ander op:

- Hoe gaat het? Hoe zit je er op dit moment in?
- Wat motiveert je?

- Op welke momenten van het afgelopen jaar en/of werkzaamheden kijk je tevreden terug? En waarom?
- Wat zegt dit over waar je goed in bent en plezier aan beleeft?
- Waar zou je je graag de komende tijd op willen richten in je werk?
- Hoe kan je jezelf verder ontwikkelen?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Hoe kan ik je daarbij helpen?

### **De prestaties zijn onder verwachting**

Als de prestaties achterblijven dan is het belangrijk om hier meteen eerlijk over te zijn – hoe moeilijk het soms ook is. Pas dan kan je samen op onderzoek uit waar het aan ligt. Zit iemand op de juiste plek? Sluit de functie en/of rol aan bij dat waar de ander goed in is of plezier aan beleeft?

Start het gesprek met heldere feedback op wat je iemand ziet doen en wat het effect daarvan op jou of de omgeving is. Geef de ander ruimte om hierop te reageren.

*Opzet van het gesprek:*

Opbouw feedback

- Ik zie dat ... niet zo goed gaat.
- Het effect daarvan is ...
- Herken je dat?
- Hoe komt dat?
- Wat wil / kan je er aan doen?

Onderzoeken en door-ontwikkelen

- Wat maakt dat dit lastig voor je is?
- Kan je een voorbeeld geven van een situatie waarin hetzelfde minder of zelfs helemaal niet speelde?
- Waarom werkte het in dit geval wel?
- Wat zou je in het vervolg anders aan kunnen pakken of willen uitproberen?
- Wanneer ben je tevreden? Waar zie je aan dat je een echt een stap hebt gezet?
- Van welke talenten of hulpconstructies kan je gebruik maken?
- Hoe kan ik je daarbij helpen?

*Deze methodiek is vrije vertaling van een hoofdstuk over situationeel coachen van Marcel Wanrooy: 'Coachen van professionals: sturen op resultaten en ontwikkeling'.*

## METHODE 2 – APRECIATIVE INQUIRY CIRKEL

Appreciative inquiry staat voor waardierend onderzoek. Een goed waardierend ontwikkelproces doorloopt volgens deze manier van kijken een aantal stappen: verkennen – verbeelden – verwezenlijken. De opbouw van het gesprek kent zo een heel natuurlijk verloop.

### *Stap 1 - Verkennen van de huidige situatie*

Tijdens de eerste stap onderzoek je met elkaar hoe het nu gaat en wat daarin wel en soms ook niet werkt. De volgende vragen kunnen daarbij helpen:

- Op welke momenten en/of werkzaamheden kijk je positief terug? En waarom?
  - Wat vertellen deze situaties jou over waar je goed in bent en plezier aan beleeft?
  - Wat vertellen deze situaties jou over wat in de context het beste in je naar boven haalt?
- Op welke momenten en/of werkzaamheden kijk je minder positief terug? En waarom?
  - Wat vertellen deze situaties jou over wat je lastiger vindt in je werk? En, hoe ga je daar mee om?
  - Wat vertellen deze situaties jou over wat belangrijk voor je is in je werk?

### *Stap 2 - Verbeelden van de gewenste situatie*

Tijdens de tweede stap onderzoek je samen welke ambities er leven voor de komende tijd. Waar wil de ander zich echt op richten? Wat doet er op dit moment toe? Het helpt om het beeld van de gewenste situatie (aanstekelijk doel) heel levendig te maken. De volgende vragen kunnen daarbij helpen:

- Waar zou je je de komende tijd graag op willen richten in je werk?
- Wat maakt dat voor jou zo belangrijk?
- Welk resultaat hoop je te boeken? Wanneer ben je tevreden?
- Waar kan je dat resultaat aan zien? Wat gaat er dan anders / beter / slimmer / makkelijker etc.

### Stap 3 - Verwezenlijken van je persoonlijke ambitie

De laatste stap is er op gericht om te bedenken wat je concreet kan gaan doen om je ambitie dichterbij te brengen. Dit gaat niet om een totaal uitgewerkt plan van a-z, maar vooral een beeld van de eerste te zetten stappen. De volgende vragen kunnen daarbij helpen:

- Waar wil je de komende tijd jouw aandacht op richten?
- Wat is een eerste stap die je op dit thema kan zetten?
- Wat heb je in huis aan talent en ervaring om deze stap te kunnen zetten?
- Waar zie je ontwikkelruimte voor jezelf?
- Wie of wat kan je helpen met het zetten van de eerste stappen?
- Wat ga je deze week als eerst doen?