

ONTWIKKELGESPREKKEN

Ondersteunen van ontwikkeling bij anderen



Voor het voeren van waarderende ontwikkelgesprekken zijn een aantal 'vaardigheden' heel behulpzaam. We oefenen hier in drietallen mee. Je kiest zelf welke oefening je uit wilt proberen. Twee deelnemers doen steeds samen de opdracht. De derde observeert en geeft naderhand terug wat hem of haar opviel. Wat werkte goed? Wissel de rollen af.

Bij oefening 1 en 3 neem je echt een medewerker uit je organisatie in gedachten. Bij oefening 2 en 4 mag de ander gewoon zichzelf zijn.

De vaardigheden die centraal staan zijn:

- ✓ Een informatief compliment geven
- ✓ Een succesvoorbeeld analyseren
- ✓ Feedback op ineffectief gedrag geven
- ✓ Op zoek gaan naar de positieve uitzondering

OPDRACHT 1 – EEN INFORMATIEF COMPLIMENT GEVEN

Een informatief compliment bevat informatie over iemands gedrag en het effect daarvan. Pas op met complimenten die enkel gericht zijn op het resultaat (dat heb je nog eens goed gedaan) of de persoon (je bent een topper).

Neem een medewerker (uit je eigen organisatie) in gedachten die je graag een compliment zou willen geven. Bedenk van te voren waar je deze medewerker precies mee wilt complimenteren. Oefen het compliment op je gesprekspartner. Vragen die kunnen helpen zijn:

- ✓ Wat heb je iemand zien doen?
- ✓ Wat was het effect daarvan?
- ✓ Waarom ben jij daar zo positief over?
- ✓ Wat zegt dit specifieke voorbeeld in jouw optiek over waar iemand goed in is (talent) of plezier aan beleeft (passie)?

OEFENING 2 – EEN SUCCESVOORBEELD ANALYSEREN

Als je vindt dat iemand goed presteert, maar als je nog niet precies weet wat die persoon doet en waarom dat zo goed werkt, kan je samen een succesvoorbeeld analyseren. Dit werkt ook goed als je wilt dat de medewerker zelf op zoek gaat naar successen en talenten, in plaats van dat jij ze aandraagt.

Vraag de ander een situatie te beschrijven van de afgelopen tijd van een moment waarop jouw gesprekspartner zich echt in zijn of haar element voelde. Analyseer dit voorbeeld samen op wat de ander gedaan heeft en wat het effect daarvan was.

De volgende vragen kunnen helpen:

- ✓ Wat was jouw bijdrage aan de situatie?
- ✓ Wat heb je gedaan wat werkte?
- ✓ Wat zegt dat over waar je plezier aan beleeft?
- ✓ Wat zegt dat over wat je belangrijk vindt (waarden)?
- ✓ Wat zegt dat over waar je goed in bent (talent)?
- ✓ Wat in de context heeft een positieve bijdrage geleverd?

OEFENING 3 - FEEDBACK GEVEN OP INEFFECTIEF GEDRAG

Neem een medewerker in gedachten die je graag wat terug zou willen geven over het effect van zijn of haar handelen. Richt de feedback altijd op het gedrag wat je niet effectief vindt in plaats van op de persoon zelf.

Bepaal van te voren de ernst van de situatie. Gaat het om een ontwikkelgesprek? Of gaat het eerder om een slechtnieuwsgesprek (met bijbehorende consequenties).

Oefen de feedback vervolgens op je gesprekspartner.

1. Maak eerst contact. Geef aan dat je de medewerker wat terug (feedback) wilt geven.
2. Bouw je feedback op:
 - a. Geef aan wat je de ander hebt zien doen
 - b. Geef aan wat het effect daarvan op jou is
 - c. Geef aan wat je graag wel zou willen zien
 - d. Geef de ander ruimte om te reageren.
3. Bedenk samen wat in het vervolg voor beide partijen wel zou werken. En vraag wie of wat (hulp) de ander nodig heeft om dit ook daadwerkelijk zo te doen in het vervolg.

OPDRACHT 4 – OP ZOEK NAAR DE POSITIEVE UITZONDERING

Als iemand op een aantal punten nog niet helemaal naar behoren functioneert of als iemand zelf iets lastig vindt, kan het helpen om op zoek te gaan naar de positieve uitzondering. Dit zijn momenten waarop het iemand in het klein al wel lukt om het gewenste gedrag te laten zien.

Vraag aan je gesprekspartner of er op dit moment iets is wat hem/haar minder makkelijk afgaat of wat hij/zij lastig vindt.

1. Onderzoek wat iemand lastig vindt en waarom.
2. Ga op zoek naar een concrete situatie waarin hetzelfde punt juist geen probleem was (of in ieder geval minder speelde).
3. Onderzoek waarom het juist daar minder speelde. Vragen die kunnen helpen zijn:
 - ✓ Wat was er anders aan deze situatie?
 - ✓ Wat deed je zelf in de betreffende situatie wat werkte?
 - ✓ Welke talenten heb je in dit voorbeeld kunnen inzetten?
 - ✓ Wat in de context leverde in deze situatie een positieve bijdrage?
4. Verken of dit voorbeeld je informatie geeft over hoe iemand op een andere manier om zou kunnen gaan met de eerder benoemde lastige situatie. In andere woorden: hoe kan iemand de kans op succes in de toekomst vergroten?