WELKOM

HET GOEDE GESPREK

adieu beoordelingsgesprek

Werkgevers gaan steeds meer in dialoog met hun medewerkers om hun ontwikkeling te stimuleren. Trainer en gespreksexpert ***Jacco van den Berg*** *adviseert leidinggevenden over een nieuwe manier van gespreksvoering.*

In een beoordelingsgesprek krijgen mensen vaak te horen waar ze niet zo goed in zijn. En dat is jammer, vindt Jacco van den berg, trainer op het gebied van leiderschapsontwikkeling, want mensen krijgen veel meer energie als ze iets doen waar ze goed in zijn. Het is bovendien effectiever om van een 7 een 8 te maken, dan om een 5 naar een 6 te tillen. Jacco adviseert om de focus te verleggen naar wat goed gaat: versterk wat werkt.
Als je die sterke punten in het vizier hebt, kun je daar als werkgever rekening mee houden bij het toebedelen van opdrachten en rollen. Je creëert daarbij eigenlijk een werkomgeving die precies bij de medewerker past. Jacco noemt dat jobcrafting. Je boetseert een baan rond de sterke punten. Het vertrekpunt is niet de functieomschrijving, maar de persoon. Soms zijn functies in de cao al in beton gegoten, maar gelukkig zie je steeds meer cao's met generieke functieomschrijvingen. Die bieden ruimte voor jobcrafting.

'Focus op de sterke punten van je werknemers.'

Goudmijn

Om iemands sterke punten te vinden, bestaan allerlei vragenlijsten, maar een goed begin is aan de medewerker te vragen waar hij of zij vaak complimenten over krijgt. Jacco: 'En als je een compliment krijgt, vraag eens door: wat waardeer je dan in mijn aanpak? We zijn bij een compliment geneigd onze schouders op te halen en te denken: zo bijzonder is het niet wat ik doe. Maar een ontvangen compliment is een goudmijn voor het scherp(er) krijgen van de eigen sterke punten.'
Een ontwikkeling die Jacco toejuicht is dat steeds meer werkgevers hun beoordelingsgesprekken als een dialoog benaderen. 'Soms hoor je: schaf het beoordelingsgesprek af, het is een véroordelingsgesprek. Maar, in geen enkele organisatie is het gesprek verdwenen, er wordt juist méér gesproken.' Dat is volgens hem ook precies de bedoeling. De term 'beoordelingsgesprek' wordt alleen steeds minder gebruikt, mensen noemen het nu vaak het Goede gesprek, of een FIT-gesprek. Maar hoe je het beestje ook noemt, het gaat erom regelmatig met medewerkers te praten over hun ontwikkeling, werkplezier, duurzame inzetbaarheid en functioneren.

Alhoewel het beoordelingsgesprek voor starters een andere vorm kan aannemen dan voor stayers, zoals Jacco ze graag noemt. Duurzame inzetbaarheid is voor beide groepen belangrijk. 'Maar starters willen kennis laven. Die moeten leren hoe de hazen lopen, hoe hun kennis, die theoretisch van aard is, kan worden toegepast in de praktijk. Mijn advies is om misschien wel elke maand een gesprek te voeren. Maar is een medewerker met een lang dienstverband een stabiele factor in je bedrijf en geeft hij of zij aan dat het goed gaat? Dan zijn kortere gesprekken over bijvoorbeeld werkplezier voldoende.'

Gewoon doen

Het doel van het gesprek is om werkplezier te stimuleren. 'Als mensen lekker in hun vel zitten, dan gaat het vaak ook net wat makkelijker. Is de inhoud van het werk leuk met een gezonde spanning tussen uitdaging en vertrouwd werk? Is de werkplek veilig en zijn de faciliteiten goed? Dan zijn er al drie redenen minder om ander werk te zoeken. Maar word je steeds over de kling gejaagd? Dat is een reden om te vertrekken.'
'Beginnen met het Goede gesprek vinden werkgevers soms lastig. Vaak is er wat koudwatervrees. Mijn advies: begin er gewoon mee. Als je oprecht belangstelling hebt voor je medewerker en een aantal vragen stelt over ambitie en werkplezier, dan kun je betrekkelijk eenvoudig hele waardevolle stappen zetten.'

Meer weten?
Kijk op **vandenbergtraining.nl**