



DÉ METHODIEK VOOR EEN ONTWIKKELGERICHT GESPREK

Hoeveel medewerkers in jouw organisatie gaan zelf proactief het gesprek aan over hun ontwikkeling?

EMPOWER THE PEOPLE

WWW.PEOPLESKILLZ.NL



THE
**PEOPLE
SKILLZ**
COMPANY

DÉ METHODIEK VOOR EEN ONTWIKKELGERICHT GESPREK

IN HET KORT:

Uit onderzoek blijkt dat leidinggevendenden voor 70% verantwoordelijk zijn voor de betrokkenheid van hun medewerkers. Het is dus van groot belang dat leidinggevendenden proactief met medewerkers in gesprek gaan. En dan niet alleen over opleidingen of promoties, maar ook over hoe ze nieuwsgierig worden en in beweging blijven. Wat en wie ze nodig hebben om nieuwe wegen te verkennen en te blijven ontwikkelen.

HET ONTWIKKELGESPREK

Opleidingen en nieuwe functies. De grootste misvatting op de werkvloer is dat ontwikkeling gaat over deze twee onderwerpen. Medewerkers met deze wensen voeren vaak al proactief het gesprek. Ook zonder ontwikkelgesprek. Maar ook medewerkers die geen directe opleidingswens of ambitie voor een andere functie hebben, wil je naar hun ontwikkeling laten kijken. In een wereld die continu in beweging is, is praten over ontwikkeling key om wendbaar te blijven.

Afrekenen & verleden

De gesprekken tussen managers en medewerkers worden als demotiverend ervaren wanneer ze gaan over het verleden en gericht zijn op afrekenen. Op wat er niet goed gaat. Dit komt vaak voor in functionerings- en beoordelingsgesprekken, maar bijvoorbeeld ook in feedbackgesprekken.



Ontwikkelgerichte gesprekstechnieken

Dat het anders en beter kan is wel duidelijk. Maar hoe? Het succes zit hem in het trainen en ontwikkelen van de juiste people skills bij leidinggevenden en medewerkers. In mensen die flexibel, effectief en communicatief vaardig zijn en weten hoe ze een goed gesprek kunnen voeren. Niet omdat ze een model kunnen oplepelen, maar omdat ze hebben ervaren hoe ze het verschil kunnen maken.

Dat kan bijvoorbeeld door tijdens een ontwikkelgesprek een methodiek te hanteren die van gesprekken ontwikkelgerichte gesprekken maakt. Deze methodiek bestaat uit vier stappen. Geschreven vanuit de medewerker, maar direct toepasbaar voor een manager.



Hulp nodig?

Meer informatie of sparren met een expert? Plan een gratis adviesgesprek of neem een kijkje op onze [website](#).

#1

WAAR WIL JE NAAR TOE?

In deze stap beschrijf je waar je jezelf op wilt ontwikkelen. Wat wil je bereiken en waarom wil je dit ontwikkelen? Werp een blik op jouw ideale toekomst. Hoe zou deze er uit zien als niks je in de weg staat?

Voorbeeldvragen zijn:

1. Wat zou je willen bereiken?
2. Stel dat je dat bereikt hebt, wat doe je dan?
3. Wat zou je werk makkelijker of interessanter maken?
4. Wat vind je in je werk zo leuk dat je er meer van zou willen doen? 5.
5. Wat zou jij willen bijdragen aan het teamdoel?

Oefening - Trechtersen

Een duidelijk plaatje heb je vaak niet in één keer. Je begint met de contouren: waar wil je naar toe, wat ga je daarmee bereiken? Zodra je meer inzichten hebt, maak je de contouren steeds concreter. Aan het einde van de trechter gaat het over concreet gedrag: hoe ziet dit eruit wanneer je je doel al hebt behaald?

Oefening - Plaatje schetsen

Schets een plaatje waarin een duidelijk beeld ontstaat van jouw toekomstige situatie. Een ander (bijvoorbeeld jouw manager) moet het echt voor zich kunnen zien en jouw wensen kunnen herkennen. Vertel daarnaast niet alleen over **WAT** je wilt leren, maar ook over **WAAROM** je dat wilt leren en wat je ermee wilt bereiken.

Tip:

Het doel van een ontwikkelgesprek is om met elkaar na te denken over de toekomst. Vaak wordt er bij de vraag 'waar wil je naar toe' aan grote doelen gedacht. Maar dat is vaak niet de wens. Voor veel mensen is het voldoende om na te denken over wat hun werk interessant en leuk houdt.

De kracht van deze stap zit er in om te denken zonder kaders: wat als de ideale toekomst er al is? Wat kan en doe ik dan?

Medewerkers onderzoeken wat ze nodig hebben om goed en met plezier hun werk te kunnen (blijven) doen in de:

INSPIRATIESESSIE VOOR MEDEWERKERS.

Ga naar de sessie >

WAAR STA IK NU?

Waar sta je nu ten opzichte van je doel? Tijdens deze stap maak je de zogenaamde GAP analyse: je kijkt naar de kloof tussen waar je staat en waar je naartoe wilt. De uitkomst daarvan is datgene wat je nog te ontwikkelen hebt.

Voorbeeldvragen zijn

1. Waar sta je nu ten opzichte van je doel?
2. Welke talenten kun je inzetten om je doel te bereiken?
3. Wie kan iets wat jij ook graag zou willen kunnen? Wat zou jij van hem of haar kunnen leren?
4. Wat is je doel en waar sta je nu in cijfers? Hoe weet je dat je een punt hoger staat?

Oefening - Verschillende thema's

Om je doel te behalen zijn er vaak meerdere thema's of onderwerpen waar je wat mee wilt. Schrijf ze allemaal op een groot vel papier. Zijn dit alle onderwerpen? Deel ze dan in op: gewenste gedrag en het huidige gedrag. Zo heb je op ieder thema een duidelijk beeld van je ontwikkelkansen.

Oefening - Werkwoorden

Het verschil tussen waar je nu staat en waar je naartoe wilt (stap 1), schrijf je in termen van gedrag. Tip: dit zijn vaak werkwoorden. Dingen die je doet of nalaat. Soms is het makkelijker om te beginnen met wat je níet doet. Bedenk vervolgens wat je wél doet.

Tip:

Het doel is om concreet te krijgen wat er nog te ontwikkelen valt om te komen tot de ideale situatie. Soms is dit een kwestie van gewoon gaan doen. Maak dan afspraken over wanneer, hoe vaak, wat dan, etc. Maak het dus concreet. Is er meer nodig? Hak het dan op in stukjes, zie hiervoor stap 3.

De kracht van deze stap zit er in om naar concreet gedrag te kijken, nog niet naar mogelijke leeractiviteiten.

Bekijk, luister
en ontdek

**WAT THE PEOPLE SKILLZ COMPANY
VOOR JOU KAN BETEKENEN OP:**

WWW.PEOPLESKILLZ.NL

#3

WAT IS DE EERSTE STAP?

Je kunt niet alles tegelijk leren. Soms begin je met een heel breed onderwerp, andere keren wil je alleen een eerste stap zetten binnen zo'n onderwerp. Kies wat bij jou past: je hebt de tijd!

1. Als je één ding vandaag zou mogen of kunnen doen, wat zou dat dan zijn?
2. Stel je geeft jezelf nu een 6 op jouw ontwikkelpunt. Wat doe je anders als het een 7 is?
3. Stel je zou jouw kwaliteiten meer inzetten, in welke situaties zou je dat morgen dan al kunnen doen?
4. Als je nog niet precies weet hoe je je doel gaat halen, wat is er dan voor nodig om daarachter te komen?

Oefening - Focus

Voor ieder nieuw ding dat je leert, vergeet je er weer één. Als je je op te veel nieuwe dingen richt, dan gaat de rest fout. Focus je dus op één ding wat je anders wilt doen.

Oefening - Wat ziet de ander?

Soms is het lastig om te beschrijven wat de eerste stap is. Kijk daarom eens vanuit de ogen van een ander. Wat ziet iemand je doen als je die eerste stap hebt gezet? Wat is het effect daarvan?

Tip:

Het doel van stap 3 is om grotere doelen concreet te krijgen. Niet iedereen heeft deze tussenstap nodig. Als de eerste stap de enige stap is, dan heb je dat vaak al helder gekregen bij stap 2. Dat is prima. Dan sla je stap 3 over.

Wat talentgericht ontwikkelen exact betekent en welke ontwikkelpunten echte ontwikkelversnellers zijn en welke niet leer je in de training

HET ONTWIKKELGESPREK.

Ga naar de training >

De kracht van deze stap zit er in om niet te veel in één keer te willen: neem de tijd.



HET ACTIEPLAN

Welke stappen ga je ondernemen om je ontwikkelpunten en je uiteindelijke doel te halen? Doe inspiratie op met onderstaande activiteiten. Vergeet niet om elke activiteit **SMART** te formuleren.

1. Wat heb je nog nodig om de eerste stap te kunnen zetten?
2. Wat wil je leren en hoe kun je dat het beste doen?
3. Zijn er meer manieren waarop je kunt leren?
4. Zijn er mensen die je om hulp kunt vragen bij je leerdoel?
5. Ken je mensen die hier al goed in zijn en je kunnen coachen?

Oefening - Leeractiviteiten

Leren doe je op allerlei manieren, soms door middel van een cursus, maar vaak ook via andere activiteiten:

- Boeken (ook luisterboeken)
- Media (bijvoorbeeld YouTube)
- Cursus, opleiding, coaching
- Leren van anderen (modelling), zoals je manager, collega's of experts.
- Het geven van uitleg of het delen van ervaringen aan anderen

Oefening - Smart

Over de activiteiten die je doet maak je afspraken met jezelf en waarschijnlijk ook met je manager. Beschrijf ze daarom SMART:

- Specifiek
- Meetbaar
- Acceptabel
- Realistisch
- Tijdsgebonden

Tip:

Het doel van stap 4 is om de route naar het einddoel (uit stap 1) helder te krijgen en hier afspraken over te maken. De valkuil is om dit al aan het begin van het gesprek te doen en de andere stappen over te slaan. Toch is het doel wat iemand wil bereiken belangrijker dan de acties die hij of zij gaat ondernemen.

De leeractiviteit (zoals een training of opleiding) is niet het doel, maar een middel om te komen tot je doel.

AAN DE SLAG MET HET ONTWIKKELGERICHTE GESPREK

The People Skillz Company heeft deze methodiek ontwikkeld om ontwikkelgerichte gesprekken tussen managers en medewerkers te stimuleren. Wil je meer weten over een ontwikkelgericht gesprek? Neem contact met ons op.

Annet van Duren
Directeur & Specialist
Annet@peopleskillz.nl
T: +31(0)6 – 45 466 681
(bel of Whatsapp)

Of maak een
[vrijblijvende afspraak.](#)

Luister ook

**DE PODCAST OVER EEN
ONTWIKKELGERICHT
GESPREK**

Luister hier >



Over ons

THE PEOPLE SKILLZ COMPANY

Elk mens wil bevolgen en betrokken zijn. Ergens bijhoren. Echt contact maken met zichzelf en de ander. Bij The People Skillz Company zeggen we daarom: **empower the people**. Wij geloven dat door de juiste people skills te ontwikkelen, je het beste uit jezelf en de ander kunt halen.

Wij adviseren, organiseren en trainen in het ontwikkelen van echte **people skilled persons**: Mensen die enthousiast en betrokken zijn. Die écht naar zichzelf en de ander luisteren. Die flexibel, effectief en communicatief vaardig zijn en weten hoe ze een goed gesprek kunnen voeren. Niet omdat ze een model kunnen oplepelen, maar omdat ze hebben ervaren hoe ze het verschil kunnen maken. We brengen medewerkers in beweging en vergroten hiermee het succes van mensen, teams en organisaties.



Als onderwijskundige, ervaringsdeskundige en met vele jaren ervaring in de HR en Learning & development start Annet in 2020 Strategisch opleiden. Tegenwoordig **The People Skillz Company**. Met haar bevolgenheid en passie voor het creëren van betrokken medewerkers, adviseert zij samen met haar vaste trainers uiteenlopende opdrachtgevers.

Annet van Duren