

Tijd voor een goed gesprek

*Misja Bakx,
directeur van Matchcare*



Stop met scorelijsten, schrijf het succesverhaal met elkaar

Traditioneel beoordelen versus echt met elkaar praten

Misja Bakx is directeur bij Matchcare loopbaanbureau. Zijn professionele ambitie is om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van mensen, in een wereld vol talent. Met Matchcare probeert hij werkzekerheid en duurzame inzetbaarheid te stimuleren.

De werking van de arbeidsmarkt verbeteren is waar hij voor gaat. Scorelijsten? Afvinken maar. Medewerkerstevredenheid? Leidt tot stilstand. Gedeelde verantwoordelijkheid versus persoonlijke ambitie? Hoe dan? Tijd voor een goed gesprek? Je leest het.

Met een wereld in transitie blik je vooruit, niet achteruit

Niet voor niets zoeken steeds meer organisaties een oplossing voor het beoordelingsgesprek. Want wat gebeurt er nu echt tijdens zo'n gesprek? Kunnen we het wel een gesprek noemen? En het resultaat...? Dat dit beter kan, daar bestaat geen twijfel over. Allereerst vindt deze beoordeling jaarlijks plaats, terwijl je iedere dag met elkaar werkt en beslissingen neemt. Je werkt samen aan de toekomst, wat betekent dat je vooruit zou moeten kijken. In plaats daarvan kijk je tijdens een beoordelingsgesprek juist over je schouder. Het nut ervan? Onbewezen. De werking? Weinig inspirerend. In een wereld in transitie kun je je dat niet meer permitteren.

“Je werkt samen aan de toekomst, wat betekent dat je vooruit zou moeten kijken”

Verbeteren door coaching on the job

Waar dit proces eigenlijk om draait is verbeteren, door coaching on the job. Autorijden leer je toch ook in de praktijk? Je zit zelf achter het stuur, ook in je loopbaan. Alleen is er nu een manager die je regelmatig feedback geeft. Voor coaching on the job is meer nodig dan een jaarlijkse beoordeling. Om te blijven verbeteren heb je snelle feedback en reflectie op je werk nodig. Als manager bied je hiervoor de context; we hebben het hier over organisatiecultuur- en doelen, werkaanpak, ontwikkelmogelijkheden. Binnen die context help je te verbeteren door zaken die zich elke dag manifesteren, meer bespreekbaar te maken. Hierbij kun je denken aan: motivatie, ambitie en samenwerken.

Wanneer je regelmatig het gesprek hierover voert met elkaar, en dit als basis ziet voor verdere ontwikkeling, ben je bezig samen het succesverhaal te schrijven.

“Voor coaching on the job is meer nodig dan een jaarlijkse beoordeling”

Tijd om op maat te werken en evalueren?

Vaak lijkt het nuttiger om op team- en organisatieniveau naar de gezamenlijke prestaties te kijken, in plaats van naar de bijdrage van één individu. Echter, teams en organisaties worden gevormd door individuen met een eigen ambitie en capaciteit. Het idee dat je iedereen op dezelfde manier kunt evalueren, klopt dus waarschijnlijk niet. Dit gevoel wordt bevestigd als je kijkt naar de snelheid waarmee bedrijven vandaag de dag transformeren, de innovatie die we van mensen verwachten, en de vraag om in te spelen op de individuele wensen van de klant. Is het ondertussen niet noodzakelijk om op maat te werken en evalueren? Wij denken van wel.

Stop met die jaarlijkse beoordeling, voer het goede gesprek

Zoek jij ook een oplossing voor het jaarlijkse beoordelingsgesprek? Ga dan over op het regelmatig voeren van goede gesprekken. Bespreek de dingen die er iedere dag toe doen, maar te weinig bespreekbaar worden gemaakt.

“SAMEN SCHRIJF JE HET SUCCESVERHAAL, ALS MANAGER BEWAAK JE DE VERHAALLIJN”

Je begint op individueel niveau: Wie ben jij? Wat triggert je? Wat motiveert je? Welke vaardigheden heb je? En welke ambities? Dit zijn belangrijke drivers voor jouw werk. Is de individuele ambitie in lijn met de organisatie-doelen? Dan kijk je naar het team als geheel: Wie zijn we? Wat drijft ons? Waar ligt onze kracht? Hoe draagt het team bij aan de organisatiedoelen? Aan deze vragen geef je samen gehoor in de praktijk. Centraal in het goede gesprek staat dat alle partijen de dingen steeds beter gaan doen. Dit vereist heldere doelstellingen van de organisatie en heldere toelichting in begrijpelijke taal. Als leidinggevende stimuleer je medewerkers, in het goede gesprek, houd je vinger aan de pols en coach je. Deze gesprekken toets je op drie vlakken: je kijkt of hetgeen wat ter sprake komt realistisch is, of het voor alle betrokkenen relevant is en je bespreekt de scenario's. Vervolgens kun je, om te komen waar je wilt, bewust beslissingen nemen in het kader van verbetering.

Bij Matchcare doen we veel aan de hand van de PLAN-DO-CHECK-ACT-cyclus. Je start met een plan, waarin je het gesprek en de uitkomsten ervan vast legt (plan). Dit kun je doen in de vorm van een logboek, maar bijvoorbeeld ook een ontwikkelplan of strategie. Het gaat erom dat je de afspraken en ontwikkelingen bijhoudt, zodat je hierop kunt voortborduren. De gezamenlijke afspraken kom je na in de praktijk (do). Tijdens het volgende gesprek check je hoe het gaat en maak je nieuwe afspraken waar nodig (check). Aan de hand van nieuwe of bevestigde afspraken ga je weer aan de slag (act). Zo weet je wat je van elkaar kunt verwachten en kom je niet voor ongewenste verrassingen te staan. Echt ergens over praten? Vink! Resultaten verbeteren? Check!

Wat is hiervoor nodig?

Als medewerker wil je antwoord op vragen, zoals: 'Hoe kan ik mijn talent verder ontwikkelen?', 'Welke baan of rol past echt bij mij?', 'Hoe functioneer ik het beste binnen het team?'. Als manager wil je antwoord op de vraag: 'hoe schrijf ik samen met medewerkers het succesverhaal van de organisatie?'. Dat is in het algemeen een uitdaging, omdat een goede manager nog geen goede coach is.

Met een goed gesprek op individueel niveau geef je antwoord op essentiële loopbaanvragen die betrekking hebben op de persoon. Van daaruit draag je bij aan het grotere geheel. Hier geven competentielijsten geen antwoord op, hier moet je over praten. Het open voeren van zo'n goed gesprek vraagt een bepaalde houding en vaardigheid, waarbij de medewerker zich verantwoordelijk voelt en regie neemt in het gesprek en de manager de juiste vragen stelt en coacht.

“Met een goed gesprek op individueel niveau geef je antwoord op essentiële loopbaanvragen”

Blijf een match

Het goede gesprek is een positieve manier om ontwikkeling te bespreken, wat leidt tot meer motivatie, groei en toekomstperspectief. Naast dat je het zakelijke contract waardevoller maakt, versterk je het psychologische contract. Je laat zien hoe je met elkaar omgaat, wat je van elkaar nodig hebt en verwacht. Je zult zien dat het regelmatig voeren van goede gesprekken binnen de organisatie een directe weerslag heeft op het verhogen van het werkplezier én de performance. En, het duurt wat langer, maar het draagt ook positief bij aan een open organisatiecultuur. Je zorgt ervoor dat je een match blijft als medewerker, team en organisatie.

Een laatste advies

Managers, verdiep je in het onderscheidende verhaal van de organisatie. Voer hierover het goede gesprek met je medewerkers. Succesvol word je niet door scorelijstjes, wel door te werken aan hetzelfde verhaal vanuit ieders eigen ambitie.

“BESPREEK DE DINGEN DIE ER IEDERE DAG TOE DOEN, MAAR TE WEINIG BESPREEKBAAR WORDEN GEMAAKT”

Nieuwsgierig naar de invulling van 'Het goede gesprek' in de praktijk?

www.matchcare.nl/het-goede-gesprek

 030 602 94 00

 info@matchcare.nl

 Bezoek ons op matchcare.nl