

Ontwikkelingsgerichte jaargesprekken voeren

Als je als Scouting Nederland als onderdeel in je toekomstvisie hebt opgenomen *'uit te dagen zich te ontwikkelen en daarbij met elkaar veel plezier te beleven'*, wil je dit ook van toepassing laten zijn op je beroepsorganisatie, in het kader van *'practice what we preach'*. Een van de HRM-instrumenten om dat te doen is het voeren van een jaargesprek. Hiervan is de intentie dat deze worden gevoerd ten behoeve van de ontwikkeling van de medewerker en zeker ook om het plezier in het werk te vergroten. Precies zoals er eigenlijk staat in de toekomstvisie ...

Aanleiding

Er zijn twee aanleidingen om aan de slag te gaan met het jaargesprek.

Allereerst zijn er in de CAO afspraken gemaakt over het invullen van een Loopbaanbudget en een Individueel Keuze Budget. Dit heeft tot doel om medewerkers duurzaam inzetbaar te maken en houden. Om als werkgever tot goeie afspraken te komen, is een jaargesprek daarvoor een goed middel.

Ten tweede is er tot nu toe is er gewerkt met een cyclus van functioneringsgesprekken. Deze gesprekken werden ervaren als een formaliteit in plaats van dat het ondersteunde in de ontwikkeling. Deze gesprekken werden veelal met alleen de leidinggevende gevoerd. Er blijkt meer behoefte te zijn aan een ontwikkelgesprek waarbij niet alleen de leidinggevende een rol heeft, maar ook de collega's met wie wordt samengewerkt en eventuele andere mensen die in het werk van betekenis zijn. Naar aanleiding van deze twee punten is er besloten om een nieuwe manier van werken te kiezen.

Wat is een jaargesprek?

In het jaargesprek komen een aantal zaken bij elkaar. Allereerst is het een afstemmingsgesprek met je leidinggevende om een aantal concrete afspraken te maken over de invulling van je Loopbaanbudget en je Individuele Keuze Budget. Om tot goede afspraken te komen die bijdragen aan jouw ontwikkeling, bereid je dit zowel individueel voor als ook met collega's. Individueel, door zelf te bedenken welke focus je wilt (ver)leggen op het werk wat je doet en de invulling die je daaraan geeft. Met collega's door (in een gezamenlijk moment) te kijken welke aanvullingen zij hebben ten behoeve van jouw ontwikkeling. Zodat je perspectief wordt verbreed. Zodat je zelfs op het gebied van je eigen ontwikkeling participatief te werk gaat. Zodat ook ontwikkeling iets is wat je ook samendoet. Het is een middel om je eigen professionele handelen in kaart te brengen, te toetsen en je toekomstige ontwikkeling daarop te bepalen.

Wat vraagt dit van elkaar?

Als je wilt bijdragen aan elkaars ontwikkeling vraagt dat een manier van feedback geven die gericht is op ontwikkeling. Het vraagt om handvatten op welke manier je zo feedback kunt geven dat deze ook ontvangen kan worden. Op zo'n manier dat je er zelf mee verder kan. Op zo'n manier dat er niet *'vanuit angst, oordeel & verwijdering'* feedback wordt gegeven, maar *'vanuit liefde, acceptatie & verbinding'*.

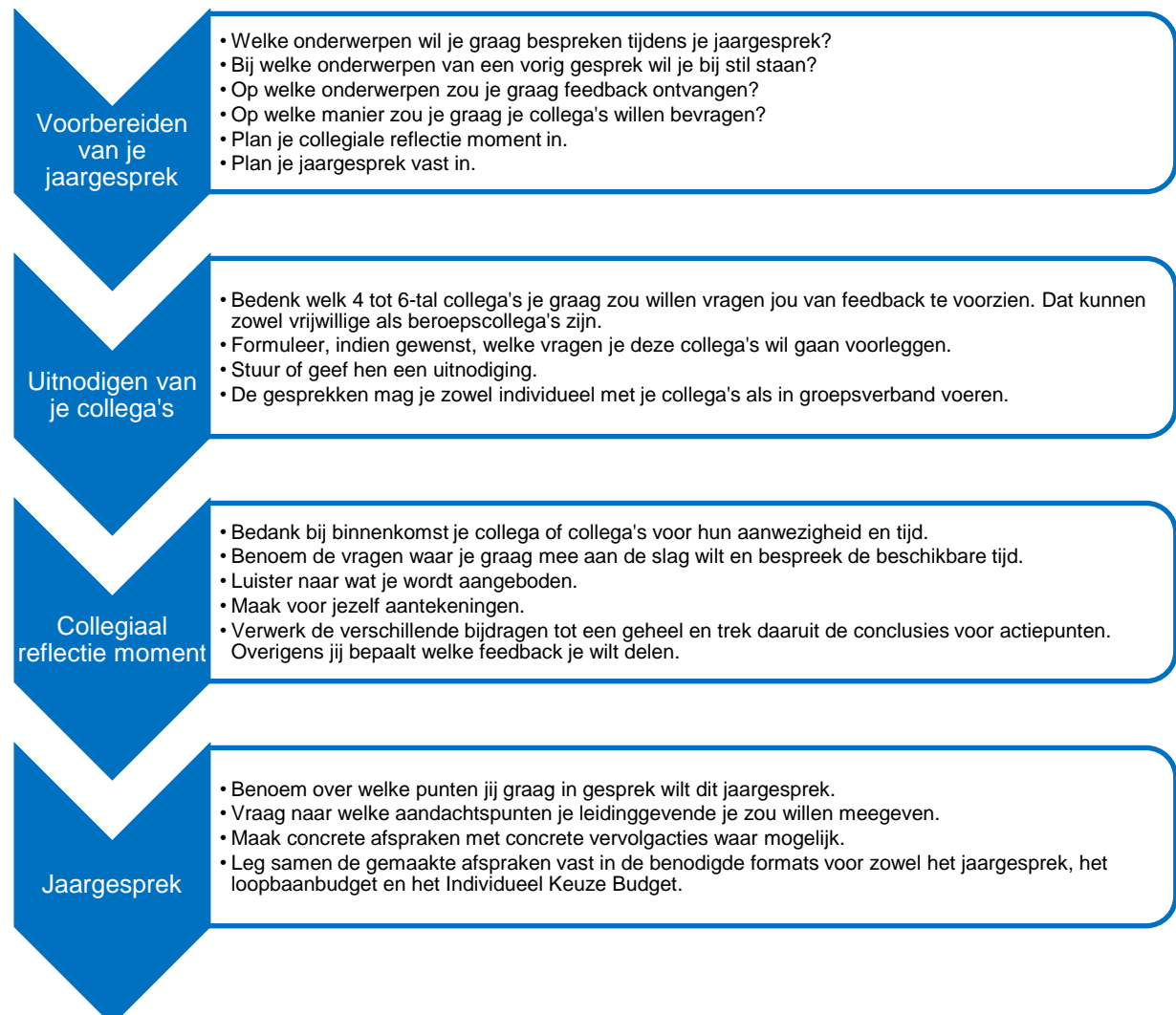
Feedback op zo'n manier dat het professionele handelen centraal staat, wetende dat heel veel mensen met enorm veel ziel en zaligheid werken voor deze vereniging. Wetende dat juist dat het geven van feedback zo lastig maakt.

Gezamenlijke uitgangspunten

- Het geven van feedback is iets wat gedurende het hele jaar bijdraagt aan iemands ontwikkeling. Spaar niet op, maar wees gul om de ontwikkelmogelijkheid die je ziet ook te delen.
- Je bent en blijft eigenaar van je eigen ontwikkeling. Je collega's, al dan niet vanuit een leidinggevende rol of vanuit de werkgever, zijn er om je daarin mede te stimuleren en faciliteren.
- De basis van een open cultuur en werkhouding vormen we met elkaar. Daarbij is om feedback een van de krachtigste ingrediënten die bijdraagt aan ontwikkeling. Waarin zowel ruimte is voor wat er al wel is (waardering) en wat nog mag komen (ontwikkeling).
- Als je tussentijds behoefte hebt om feedback van je collega's te ontvangen, vraag dit gerust. Momenten als de afronding van een traject, project of activiteit zijn een natuurlijk moment om feedback te vragen aan je collega's, partners of gebruikers van een product.
- Gesprekken die gaan over het functioneren van jou als medewerker, worden indien er aanleiding toe is, apart ingepland, los van het jaargesprek.

Hoe werkt het voeren van een jaargesprek

In het onderstaande schema lees je in beknopte termen hoe het proces verloopt van het voeren van een jaargesprek. Onder het schema wordt er nog een toelichting gegeven.



Vorbereiden van het jaargesprek

Zoals BP al zei: "Be prepared" ... Voor hem een uitspraak die gaat over persoonlijk leiderschap en het verantwoordelijkheid nemen voor je eigen geluk.

Naast de praktische voorbereidingen van het voeren van je jaargesprek en een collegiaal reflectie moment als een handige datum, plek en tijd, gaat het ook over het voorbereiden op de inhoud van het gesprek.

Welke onderwerpen zou jij graag in het jaargesprek naar voren willen brengen? Naast dat je daar zelf allerlei onderwerpen voor kan bedenken, kan je ook gebruik maken van het hulpmiddel '*Hoe toekomstproof ben ik?*'. Hiermee kan je voor jezelf nagaan welke van de toekomstthema's voor jou persoonlijk in het functioneren als medewerker van Scouting Nederland zo belangrijk zijn. Op elke kaart staat een vraag geformuleerd met een bepaald aandachtsgebied. Je kan de vragen selecteren die voor jouw ontwikkeling interessant zijn.

Daarnaast zijn er heel veel verschillende manieren om met elkaar in gesprek te gaan. Daarbij kan je ook hier gebruik maken van een van de drie manieren zoals we die voor dit jaargesprek als geschikt zien. Die vind je in de '*gespreksleidraad collegiaal reflectie moment*'. Voel je vrij er een eigen vorm aan te geven, het gaat tenslotte over jouw toekomst.

Mochten er uit een vorig (jaar)gesprek nog zaken zijn om te benoemen of bevragen, is dit ook handig om dit voor jezelf te noteren.

Uitnodigen van je collega's

Leren van anderen ... en deze keer mag je ze zelf uitnodigen om bij te dragen aan jouw ontwikkeling. Wie je gaat uitnodigen hangt af van je plek in de organisatie. We hopen dat je twee collega's kan vinden die jou ook echt met jou samenwerken en die je willen helpen je verder te brengen. Daarnaast kan je ook anderen uitnodigen met wie misschien incidenteel of op projectbasis hebt samengewerkt. Die collega's kunnen zowel medewerkers zijn van het LSC als ook vrijwilligers in je team of het bestuur of misschien wel klanten of gebruikers.

Aan welke mensen denk je dan nu als eerst? En aan welke mensen denk je nu ook, maar ervaar je het als spannender? Omdat bijvoorbeeld de samenwerking wel eens stroef verloopt of je ervaart dat je elkaars tegenpool bent? Jij kan zelf het beste inschatten die jou voldoende kennen en je ook verder kunnen helpen.

Als je weet wie je wilt uitnodigen, blijft de vraag, wat zou je deze collega's misschien al op voorhand willen vragen? Waar wil je hen al over laten nadenken? En wat wil je delen over de focus die jezelf in het gesprek wilt aanbrengen? Wil je al delen op welke manier je het collegiale reflectie moment wilt doen, welke methode?

Collegiaal reflectie moment

Dit is het moment waar je de gedachten van anderen mag toevoegen aan die van jou!

Dit is het moment dat je collega's zich helemaal op jou zullen richten en iets aan je willen meegeven.

Daarvoor kies je een voor jou fijne manier van werken. Mocht je nog een andere manier prettig vinden, deel het vooral. Het is tenslotte voor jouw ontwikkeling bedoeld.

- De eerste methode is het '*klassieke feedbackgesprek*'. Deze methode is er eentje zonder poespas en is rechtdoorzee. Je gaat bij elkaar zitten en vraagt de anderen je feedback te geven op de vragen die je hebt.
- De tweede methode is het '*verbindende ontwikkelgesprek*'. Hierin wordt op een heel aandachtvolle manier je teruggegeven wat er in de samenwerking wordt gewaardeerd en op welk gebied je collega ontwikkelmogelijkheden ziet.
- De derde methode is een '*intervisiegesprek*'. Hierin leg je jouw vragen voor aan de anderen om mee te denken over jouw ontwikkeling. Volgens een gestructureerd stappenmodel ga je in gesprek en kan je de gedachten van jouw collega's toevoegen aan die jij al had.

Jaargesprek

Dit is het gesprek dat je met je leidinggevende gaat voeren.

Met de voeding vanuit het collegiaal reflectie moment, bepaal je zelf welke aandachtspunten je met je leidinggevende wilt bespreken voor het komende jaar. Ook brengt de leidinggevende eventuele aanvullende aandachtspunten aan.

Aan het eind van het gesprek leggen jullie de afspraken vast in zowel het format van het jaargesprek, het loopbaanbudget en het Individueel Keuze Budget.

Voor die laatste twee moet er ook door de personeelsfunctionaris, als rechtsgeldig vertegenwoordiger van de werkgever, voor akkoord worden getekend, zodat de afspraken ook daadwerkelijk uitvoerbaar zijn, worden vastgelegd en doorgevoerd in de diverse systemen, zodat ook de (salaris)betalingen en regelingen goed lopen.

Wat levert het op?

- Het geeft je focus of herijking op wat jij zelf wilt ontwikkelen het komende jaar of misschien zelfs wel jaren.
- Het geeft je inzicht in hoe anderen jou ervaren en welke ontwikkeling ze je toewensen.
- Het smeedt een band als je met elkaar in alle openheid en eerlijkheid met elkaar in gesprek bent geweest. Je maakt jullie professionele handelen bespreekbaar.
- Het helpt ons met elkaar te bouwen aan de cultuur in onze vereniging waarmee de doelstellingen van Scouting Nederland en de toekomstvisie kunnen realiseren. Een cultuur waarin we in openheid en in samenwerking werken.

Het geven en ontvangen van feedback

Vragen die je jezelf kan stellen bij het geven van feedback ...

- Uit ik mijn feedback vanuit het geloof dat de ander hierin stappen kan zetten?
- Is de feedback gericht op de ontwikkeling van de ander? Of is het een uiting van mijn eigen ongemak?
- Maak ik de ander met mijn feedback groter?
- Laat ik in mijn feedback ruimte voor de ander? Mag hij/zij echt bepalen wat zij/hij er mee gaat doen? Krijg ik het gevoel dat het ook gehoord kan worden?

Vragen die ik mijzelf kan stellen bij het ontvangen van feedback

- Welke mogelijkheden voor ontwikkeling wordt me aangereikt? Is me het helder genoeg, zodat ik er wat mee kan? Is er een voorbeeld?
- Geloof ik zelf ook in de ontwikkeling die de ander mij gunt? En is dat ook de ontwikkeling die ik wil?
- Hoe kan ik de feedback zo ontvangen, zodat de ander mij ook in de toekomst bereid is me te helpen?

Formulieren Jaargespreek

De uitkomsten van het jaargespreek bestaat uit 3 onderdelen:

- A. Uitkomsten, conclusies en afspraken uit het jaargespreek met je leidinggevende
- B. Afspraken over het Loopbaanbudget
- C. Afspraken over het Individuele Keuze Budget

A. Uitkomsten, conclusies en afspraken jaargespreek

Jaargespreek	
Naam medewerker	Datum jaargespreek
Functie medewerker	Tijdstip jaargespreek
Naam leidinggevende	
Meegestuurd: <input type="checkbox"/> Uitkomsten van het collegiaal reflectie moment	
Gezamenlijke vaststelling van de uitkomsten van het collegiaal reflectie moment:	
Conclusies (enkele voorbeeldvragen): <ul style="list-style-type: none">- Welke feedback heb je jezelf gegeven?- Welke leermomenten zie je?- Welke ontwikkelpunten zie je?- Waar ben je trots op?- Borging betrokkenheid doelgroep/vereniging. Welke contacten met de doelgroep/vereniging heb je gehad in de afgelopen periode?	
Afspraken (enkele voorbeeldvragen voor afspraken): <ul style="list-style-type: none">- Hoe zie je jouw toekomst bij Scouting?- Op welke wijze borgen we jouw betrokkenheid van de doelgroep/vereniging?	
Voor akkoord	
Plaats:	
Datum:	
Medewerker	Leidinggevende