

Functioneringsgesprekken en kernkwadranten

Functioneringsgesprekken die motiveren

Leiderschap is veeleisender dan ooit. De uitdaging in de snel veranderende omgeving waarin je werkt, is om je eigen kwaliteiten en die van je team optimaal te benutten, zodat je eenvoudig je doelen kan realiseren.

Begrip van de dynamiek van het kernkwadranten-model, waardeert de medewerker en jezelf als leidinggevende.

Ieder mens heeft talenten en uitdagingen, net als dat ieder mens een innerlijke onbalans heeft. Niemand is perfect. Accepteer de ander en jezelf: inclusief ieders onvolmaaktheden.

10 vragen voor een goed functioneringsgesprek

Het voeren van een goed eindejaargesprek kan lastig zijn. Het stellen van de juiste vragen - om vervolgens écht te luisteren naar de antwoorden die volgen - maakt veel verschil. Voorbeelden:

1. Hoe kijk je terug op het afgelopen jaar?
2. Waar ben je het meest trots op?
3. Wat is jouw grootste les geweest en hoe neem je dat mee naar de toekomst?
4. Hoe was jij waardevol voor anderen? Wat deed je toen?
5. Wanneer had jij het meeste plezier? Wat deed je toen?
6. Hoe ga je ervoor zorgen dat je dat in de toekomst meer kunt ervaren?
7. Waar baalde jij het meeste van? Waarom?
8. Wat heb jij nodig om dat nu en in de toekomst anders te kunnen doen/laten verlopen?
9. Hoe kijk jij naar onze samenwerking in het afgelopen jaar?
10. Welke ontwikkeling gun je mij, zodat ik een (nog) betere leidinggevende kan worden voor jou?

De valkuilen bij functioneringsgesprekken

1. Onvoldoende voorbereiding door beiden.
2. Verwarring over functionerings- en beoordelingsgesprekken.
3. Het gesprek is een opsomming van fouten en kritiek (focus op valkuilen, of eigen allergie).
4. In het gesprek komen plotseling nieuwe punten naar voren.
5. Geen concrete afspraken.
6. De verkeerde vragen zijn gesloten vragen.
7. Verkeerde opbouw van het gesprek.
8. Geen schriftelijke vastlegging.

Bron:

<https://www.managersonline.nl/artikel/4513/acht-valkuilen-bij-het-voeren-van-functioneringsgesprekken.htm>

