

Sessie 1

Progressiegerichte gesprekken



Gwenda Schlundt Bodien en Coert Visser

Programma

- Energie-gevend moment
- Video: motivatie
- Drie niet effectieve manieren van sturen
- Progressiegericht sturen
- De cirkeltechniek
- Deliberate practice

Energie-gevend moment

Uitleg

Vorm duo's. Vertel allebei over moment dat je recent hebt meegemaakt in je werk waarvan je energie kreeg. Degene die aan de beurt is om te luisteren kan doorvragen met behulp van de onderstaande progressiegerichte vragen.

Duur: 15 minuten

Progressiegerichte hulpvragen:

1. Wat was de situatie?
2. Wat deed jij dat werkte?
3. Wat gaf je vooral energie?
4. Waaraan merkte je dat het werkte?
5. Waar was je het meest tevreden over?

Na afloop bespreken we plenair hoe het was om dit gesprekje te doen en of het je iets heeft opgeleverd.

Video Autonome motivatie

Uitleg

We gaan kijken naar een presentatie van Edward Deci over de zelfdeterminatietheorie, de meest invloedrijke motivatietheorie binnen de psychologie.

Stap 1. Vorm groepjes en probeer samen te beredeneren wat er in de vakjes in de figuur hoort te staan.

Stap 2. Video

Maak tijdens het kijken naar de video even een aantekening welke zin of welk aspect je het meest aanspreekt

Wat mij het meest aanspreekt:

Niet-effectieve manieren van sturen

Uitleg

Vorm duo's. We gaan zo meteen kijken naar een paar filmpjes waarin een leidinggevende praat met een medewerker.

Situatie: Marina is de leidinggevende van Roelof. Roelof is goed in zijn werk en is behoorlijk productief. Dit doet hij door zich goed te focussen op zijn taken. Wat hij heel weinig doet is collega's helpen die een beroep om hem doen voor hulp. Hierdoor ervaren mensen hem als een solist en als iemand die niet echt een teamplayer is. Vanochtend in het teamoverleg stelde collega Jan een vraag aan Roelof om hulp en Roelof wimpelde dat af en hielp niet. Marina heeft Roelof uitgenodigd om hier over met hem te praten.

Brainstorm samen even over formuleringen die de leidinggevende gebruikt in de onderstaande twee niet effectieve manieren van sturen.

Aanpak	Wat zegt de leidinggevende?	Wat werkt er niet goed?
Forcerend: botweg zeggen wat de medewerker fout doet		
Helpend: eigenlijk willen dat de medewerker een doel gaat bereiken, maar dat niet zeggen in de hoop dat dat de medewerker zelf gaat zeggen wat hij nu fout doet		

Progressiegericht sturen

Uitleg

Vorm duo's. We gaan zo meteen kijken naar een filmpje waarin de leidinggevende gebruik maakt van de progressiegerichte stuurprincipes. Oefen eerst zelf even en maak daarbij weer gebruik van de situatie met Roelof. Doorloop de onderstaande stappen.

Duur: 15 minuten

Stap 1. Bedenk formuleringen

Bedenk eerst samen formuleringen die de leidinggevende gebruikt wanneer hij progressiegericht wil sturen. Benut in je formuleringen de zes stuurprincipes:

1. Kom direct eerlijk ter zake over het onderwerp en over wat je progressieverwachting is
2. Formuleer je progressieverwachting in positieve termen (wat je wèl wilt, niet wat je niet wilt) en concreet
3. Geef een betekenisvolle externe reden voor je progressieverwachting
4. Zeg niet: 'Hoe kunnen wij...?' of 'Wat heb jij nodig...?' maar: 'Hoe kun jij...?'
5. Blijf oprecht vriendelijk
6. Sluit steeds erkennend aan op wat de ander zegt voordat je doorschakelt

Stap 2. Oefen het gesprekje

Oefen vervolgens een stukje van het gesprek met Roelof. Wissel de rollen, eerst is de ene persoon de leidinggevende en na een paar minuten is de andere de leidinggevende.

Stap 3. Observeren

Hoe doet de leidinggevende recht aan het belang van de relatie?

Hoe doet de leidinggevende recht aan het belang van de kwestie?

Oefening voorbereiden progressiegericht stuurgesprek

Uitleg

Neem samen een situatie in gedachten waarin één van jullie iemand wil/moet gaan aansturen met betrekking tot een bepaald onderwerp. Neem een eenvoudige situatie in gedachten, bijvoorbeeld:

- Een medewerker komt regelmatig te laat op bijeenkomsten.
- Iemand voert een bepaald deel van zijn taken niet uit (bijvoorbeeld omdat hij/zij denkt hier niet zo goed in te zijn)
- Een medewerker uit zich vaak negatief over een nieuw registratiesysteem en gebruikt het nieuwe systeem te weinig en onvolledig.
- Een medewerker blijft een dienst leveren waarvan is afgesproken om die niet meer te leveren.

Gebruik de onderstaande vragen om samen dit gesprek voor te bereiden.

Duur: 15 minuten

*Deze vragen zijn alleen bedoeld voor de **voorbereiding** van je gesprek*

1. Waardering: Wat waardeer je in de betreffende persoon?

-
-
-

2. Openingszin: Maak de volgende openingszin af:

- Het doel van dit gesprek is:

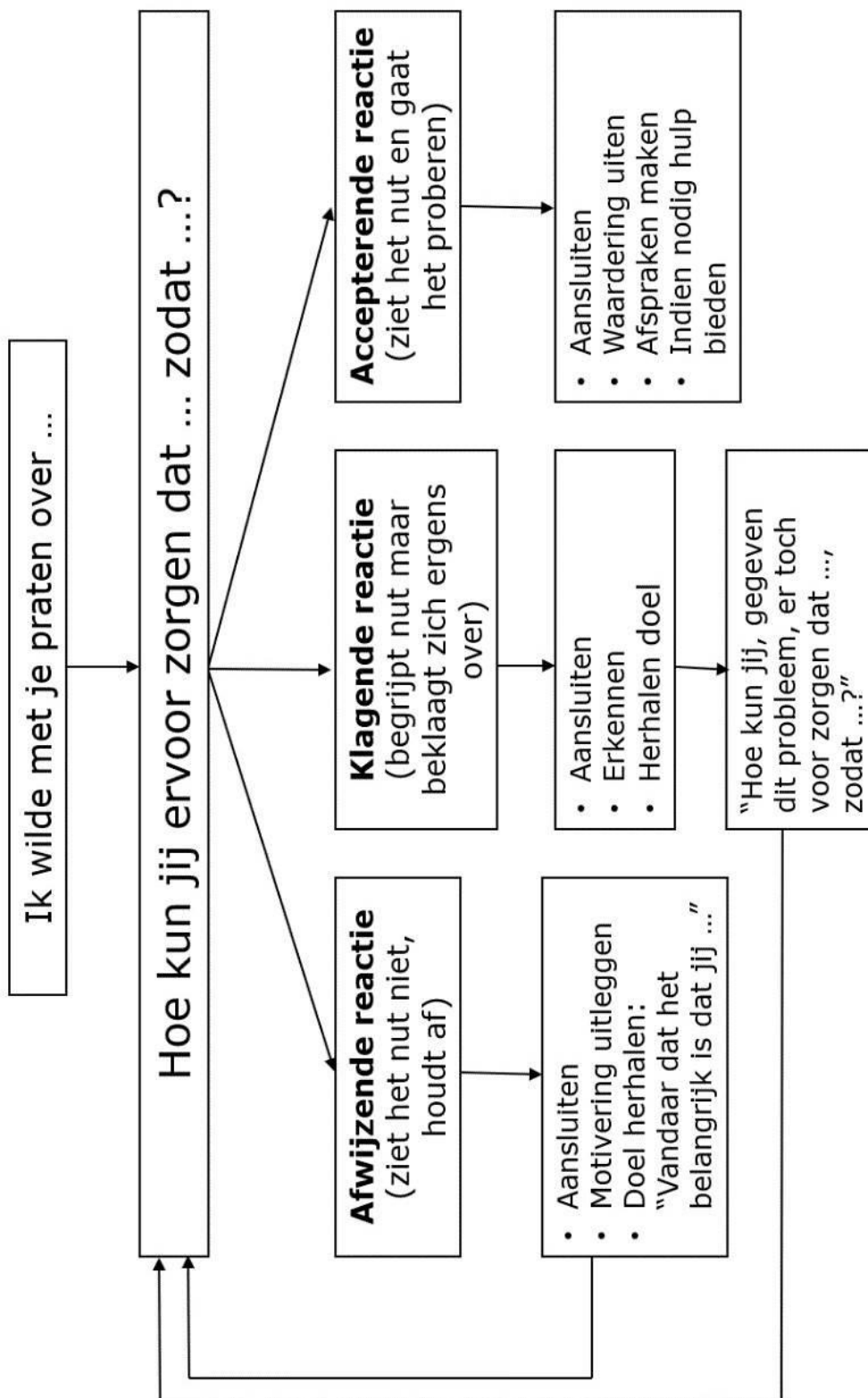
3. Progressieverwachting: Wat verwacht je van deze persoon? Welke progressie moet de persoon gaan bereiken? Wat moet de persoon voor elkaar gaan krijgen?

4. De rationale: Waartoe moet de persoon deze progressie gaan boeken, vanuit jouw rol gezien? Wat levert het op wanneer de persoon deze progressie heeft bereikt, vanuit jouw perspectief?

5. Stuurvragen: Vul de volgende vraag in:

- **Hoe kun jij er voor zorgen dat**

..... (dat wat jij verwacht van hem of haar) **zodat** (jouw goede reden om dit van hem of haar te vragen)?



De Progressiegerichtte Cirkeltechniek

Uitleg

Vorm tweetallen. De bedoeling is om aan de hand van de cirkeltechniek te reflecteren op je bereikte en te bereiken progressie in een activiteit. Eerst interviewt de ene persoon de andere persoon aan de hand van de onderstaande vier interviewstappen. Draai na 15 minuten de rollen om.

Duur: 1 x 20 minuten

Interview-stappen

Stap 1. Kies een onderwerp

De interviewer stelt de volgende vraag:

- Met welke activiteit ben je momenteel bezig waarin je graag progressie zou willen bereiken?

De interviewer schrijft deze activiteit op (zie de volgende pagina)

Stap 2. Vul de binnencirkel

De interviewer stelt de volgende vragen:

- Welke progressie heb je al bereikt?
- Wat kun je al?
- Wat gaat er al goed?
- Waar ben je al tevreden over?

De interviewer schrijft alle dingen die de ander noemt op in de binnencirkel (zie de volgende pagina). Vraag door en moedig aan om nog meer dingen te bedenken (maakt niet uit hoe klein) die ook al in de binnencirkel kunnen komen te staan.

Stap 3. Vul de buitencirkel

De interviewer stelt de volgende vragen:

- Wat wil je nog gaan bereiken?
- Wat wil je dat er straks beter gaat?

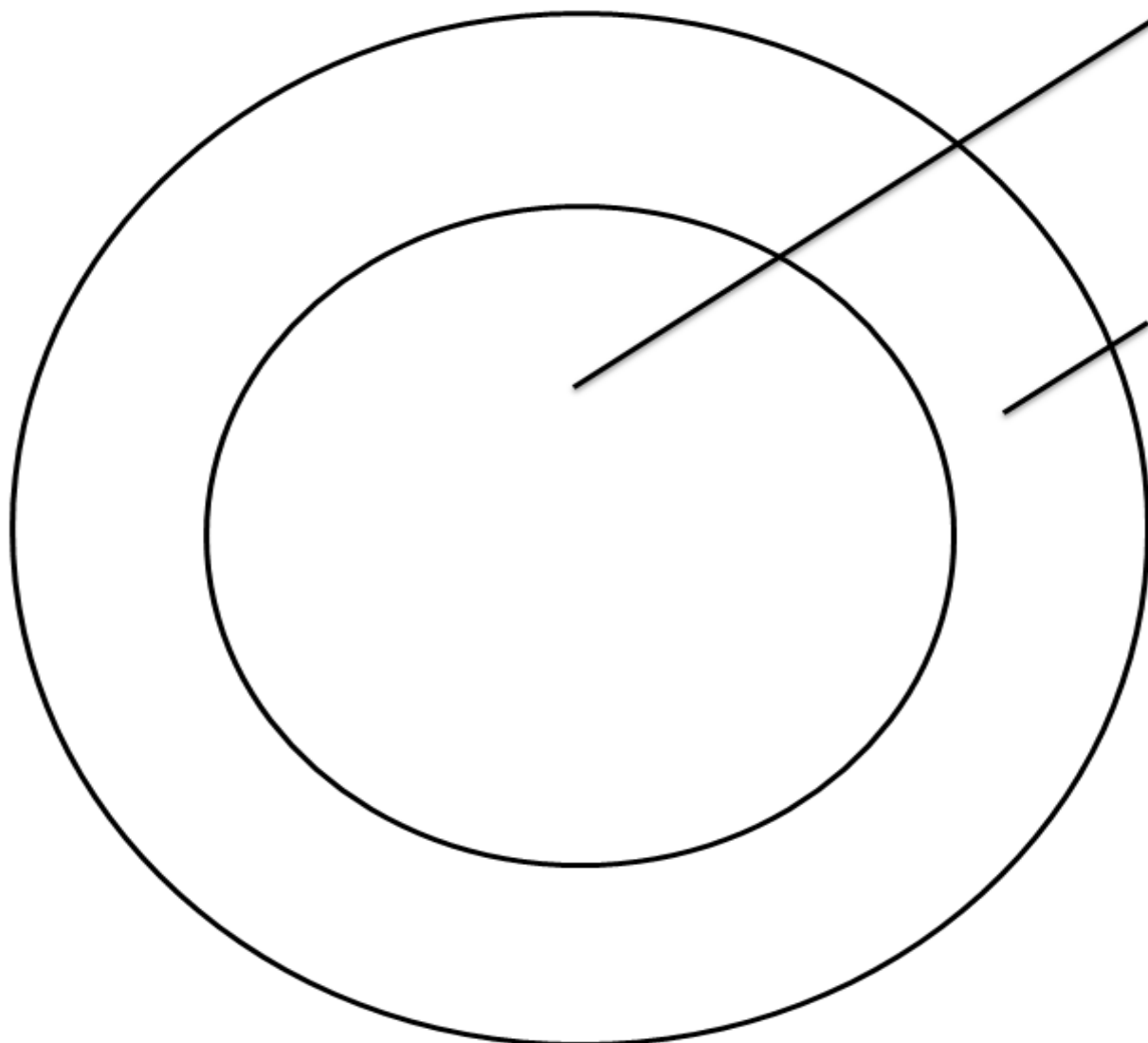
De interviewer schrijft alle dingen die de ander noemt op in de buitencirkel (zie de volgende pagina). Help de ander om wat er in de buitencirkel komt te staan te verwoorden in positieve en concrete termen.

Stap 4. Bedenk een kleine stap voorwaarts

De interviewer stelt de volgende vragen:

- Welk ding in de buitencirkel zou je als eerste naar de binnencirkel gaan verplaatsen?
- Welk klein stapje kun je zetten om daar een begin mee te maken?

De activiteit waarin ik progressie wil boeken is:



Binnencirkel: al bereikte progressie

Buitencirkel: nog te boeken progressie

