

## MOTIVEREND VOORTGANGSGESPREK - EEN CHECKLIST

Het is een terugkerende ergernis voor veel mensen: de jaarlijkse gesprekken rondom planning, voortgang en functioneren. De roep om de gesprekken helemaal af te schaffen klinkt steeds luider. Omdat ze te weinig opleveren en weinig motiverend zijn. Wij zien een kans om de gesprekken nu echt anders te gaan doen. Zodat ze wel wat opleveren en bovenal leuker worden om te doen, voor zowel medewerker als leidinggevende. Hoe? Dat leggen we hier uit, te beginnen met een motiverend voortgangsgesprek.

### **Wat is een motiverend voortgangsgesprek?**

Een motiverend voortgangsgesprek (MVG) volgt op het Uitdagend Plan Gesprek (UPG)\* en het vitaliteitsgesprek (VG)\*, en wordt meerdere keren per jaar gehouden (minimaal 2 keer). Het is bedoeld om de medewerker/ collega te ondersteunen bij goede koers houden in het werk en eigen ontwikkeling. Desgewenst kan het VG in één gesprek gecombineerd worden met een MVG.

### **Doel van het motiverende voortgangsgesprek**

Bewust worden waar de effectiviteit en de energie op het werk momenteel goed zit en waar deze nog versterkt kan worden. Concrete handvatten met elkaar bedenken hoe effectiviteit en energie behouden en verhoogd kunnen worden.

### **Algemeen verloop motiverend voortgangsgesprek**

Door bewust aandacht te geven aan onderstaande gesprekspunten in de checklist, kan je makkelijk de effectiviteit van het voortgangsgesprek verhogen. Het is moeilijk te overschatten hoe belangrijk een goede voorbereiding is voor een motiverend voortgangsgesprek. Deel daarom de te bespreken onderwerpen en de vragen die je beantwoord wilt zien vooraf met de medewerker, zodat ieder zich goed kan voorbereiden.

### **Afronding**

Rond altijd af met concrete vervolgspraken: vink af wat klaar is, geef aan welke doelen bijstelling vragen en hoe, en bepaal wie wat wanneer gaat doen.

**En een laatste tip:** je kan het gesprek ook (gedeeltelijk) wandelend doen....!

\* Wil je meer weten over het Uitdagend Plan Gesprek (UPG) of het Vitaliteitsgesprek (VG), stuur een mail naar [office@sprankelenco.com](mailto:office@sprankelenco.com)

**ZORG VOOR EEN GOEDE VOORBEREIDING**

Loop nog eens langs de onderwerpen uit het UPG. Door vooraf echt stil te staan bij een aantal specifieke vragen kunnen zowel medewerker als leidinggevende een mooie bijdrage aan het gesprek leveren. Denk daarbij aan vragen zoals “wat loopt er goed en wat heeft de medewerker gedaan waardoor het goed loopt?” en “wat waardeer je aan deze medewerker”? Wat zie je als zijn/haar sterke kant(en)?”

**WELKOM**

Zorg voor een rustig plekje, iets te drinken en neem de tijd om echt contact te maken met elkaar.

**STILSTAAN BIJ HET DOEL VAN HET GESPREK**

Zie o.a. de tekst hierboven in dit document. De medewerker en de leidinggevende kunnen beiden hier nog een aanvulling op hebben.

**POSITIEVE START**

Een mooie vraag aan de medewerker, passend bij het doel van dit gesprek is: waar ben je trots op/blij over als je terugkijkt op de afgelopen periode? En wat heb je daar zelf aan bijgedragen, welke eigenschap of vaardigheid speelde een rol hierin?

**STILSTAAN BIJ HET ALGEMEEL WELBEVINDEN**

Thema's die o.a. belangrijk zijn voor een goed welbevinden zijn:

- Competentie en persoonlijke groei: heeft de medewerker het gevoel dat hij/zij kan voldoen aan de eisen die het werk stelt? En het gevoel dat deze leert?
- Autonomie: wat voor behoefte heeft de medewerker om zelf te kunnen besluiten over bijvoorbeeld de uitvoering van het werk?
- Positieve relaties: voelt de medewerker zich voldoende verbonden met de leidinggevende en de collega's om zich heen?

*Hiervoor kan evt. gebruik gemaakt worden van een meetinstrument zoals de Vitaliteitscan van Sprankel & Co.*

**AFSTEMMEN WELKE (AANVULLENDE) ONDERWERPEN JE GAAT BESPREKEN**

Aanvullend kan je nog inzoomen op wat iemand meebrengt en beweegt om met plezier aan het werk te zijn en te blijven (zie hiervoor ook de vragen bij het VG)

- Werkplezier: denk aan vragen als “Wanneer heb je het goed naar je zin?” “Wat geeft je energie in het werk?”
- Doelen: Wat is al gelukt/successen? Wat verwachten wij precies van elkaar om de doelen te bereiken?
- Competenties en motivatie: vragen als “Hoe kan je jouw kwaliteiten meer gebruiken in het werk?” en “Waar zou jij graag meer op worden ingezet?”
- Omgeving en gezondheid: Zijn er andere zaken in je (werk-)omgeving waar jij graag verandering in zou willen brengen?
- Inzetbaarheid: Als je nadenkt over 2-5 jaar, waar zou je dan willen staan? Hoe ziet jouw werk er dan uit?