**Wat:** Weg met het functioneringsgesprek. Pak het eens persoonlijker en energieker aan ga voor de Persoonlijke Pitstop. Ga voor een van anderhalf uur en kom samen met je medewerker tot een snel resultaat, dankzij de werkvormen uit de Ynnovate methode.

**Doel:** Samen ontdekken waar de ontwikkelkansen van de medewerker voor het komende jaar liggen. Wat ging er goed het afgelopen jaar en waar liggen nog ontwikkelkansen? Welk doel stelt de medewerker voor het komende jaar en waar kan jij bij helpen? Samen formuleren jullie heldere implementatie-intenties en is er volop ruimte voor inbreng van de medewerker zelf.

**Tijdsduur:** 1,5 uur

**Deelnemers: (vul in)**

**Datum: (vul in)**

**Locatie:** **(vul in)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tijd** | **Onderdeel** | **Wie?** | **Nodig** |
| 8.30 | **Opbouw ruimte** * Zorg voor een afgesloten ruimte, waar jullie in alle rust ongestoord het Ontwikkel Gesprek kunnen voeren.
* Hang de [Smiley posters](https://ynnovate.it/product/probleemverkenningssessie-navulset-download/) op, pak je [Brainbooster](https://ynnovate.it/product/brainboosters/) Kaartenset, tover je LEGO tevoorschijn en zet wat lekkers op tafel.
 | * Manager
 | * Iets lekkers
* LEGO
* Brainboosters
* Post-its
* Stiften
* Smiley Posters
 |
| 09.00 | **Welkom** (5 minuten)* **Welkom**
* **Wat gaan we vandaag doen?**

Samen ontdekken waar de ontwikkelkansen van de medewerker voor het jaar liggen. Wat ging er goed het afgelopen jaar en wat kan beter? Welk doel stelt de medewerker voor het komende jaar en waar kan jij bij helpen? | * Manager
 |  |
| 09.05 | **Kennismaking** (10 minuten)* **Jouw mooiste moment!** Spreid alle Brainbooster Kaarten uit over de tafel. Je laat de medewerker twee kaarten kiezen waarmee hij zijn twee mooiste moment van het afgelopen jaar omschrijft: een kaart is voor privé en een kaart is voor de werksituatie. Vraag door: waarom was dit moment zo betekenisvol voor de medewerker en hoe heeft hij dit bereikt?
	+ ALTERNATIEF: Geen kaartenset tot je beschikking? Vraag of de medewerker twee foto’s uit zijn of haar telefoon kan halen, die kenmerkend waren voor deze twee mooie momenten.
 | * Medewerker
 | * Brainbooster Kaarten
 |
| 9.15 | **Smileys** (40 minuten)*Met behulp van de Smiley Posters bedenk en bespreek je samen met de medewerker wat er goed gaat in het werk, maar ook waar de ontwikkelkansen nog liggen. Beide schrijven, beide brengen punten in en alles wordt besproken. Een laagdrempelige manier om snel te evalueren!* * **Schrijf op!** (10 min) Medewerker én manager schrijven alles op post-its: wat ging er het afgelopen jaar goed (☺) en waar liggen de ontwikkelkansen (☹) voor de medewerker. Beiden mogen zoveel opschrijven als ze willen, dit gebeurt in stilte en individueel.
* **Bespreken!** (30 min)De volgende stap is om alle post-it te bespreken. Begin met de Blije Smiley. Om beurten worden de post-its voorgelezen, opgehangen en verder toegelicht. Gebruik zo veel mogelijk voorbeelden (praktijksituaties) en vraag elkaar om verheldering wanneer iets niet duidelijk is.

Als alles besproken is dan ga je naar de Sippe Smiley. Ook hier worden om-en-om de verschillende ontwikkelkansen besproken. Let er goed op dat je als manager de ontwikkelkansen ook echt voorziet van een goed voorbeeld en waar mogelijk al van een tip om de kans aan te pakken. Dus niet: *“Je kan nog niet zo goed luisteren”,* maar “*Tijdens het laatste gesprek met collega X, merkt ik aan je dat je het moeilijk vond om tot de kern van het vraagstuk te komen. Een volgende keer kan je vooraf vast nadenken wat mogelijke vragen zijn en deze in het gesprek tussendoor dan ook stellen”*. | * Samen
 | * Stiften
* Post-its
* Smiley Posters
 |
| 9.55 | **Doelen en implementatie-intenties** (25 min)*De medewerker gaat nu zijn doelen onder woorden brengen met behulp van LEGO. Voor het bepalen van goede doelen is het belangrijk om zowel realistisch als ambitieus te zijn. Hoe ga jij jezelf het komende jaar uitdagen?** **LEGO-goals** (10 min)

Laat de medewerker een bouwwerk van LEGO maken, waarin zijn doelen voor komend jaar duidelijk naar voren komen. Heeft de medewerker moeite met een doel bedenken? Kijk dan samen nog eens naar de ontwikkelkansen die op de sippe smiley hangen? Of de energiegevers bij de vrolijke smiley? De medewerker ligt het bouwwerk toe. * + ALTERNATIEF: Geen LEGO in huis? Laat de medewerker zijn of haar doel dan simpelweg tekenen op een A4.
* **Implementatie-intenties** (15 min)Nu het doel duidelijk is, is het belangrijk om na te denken hoe je dit doel gaat realiseren. We benoemen daarom een aantal implementatie-intenties. Dit zijn als… dan… -formuleringen, waarin je je gewenste gedrag rondom het behalen van het doel gaat benoemen. Je koppelt dit gewenste gedrag (het dan) aan bestaande gedragen (de als). *Voorbeeld:* is je doel om meer samen te sparren met collega’s op de inhoud, dan is een voorbeeld van een implementatie-intentie: Als ik een sessieplan ga maken, dan zorg ik dat ik dit altijd samen met mijn collega doe. Of: Als ik moeite heb om een goede aanpak op papier te krijgen, dan bel ik direct collega X om met haar samen te sparren over een mogelijke opzet. Of: als ik in de auto zit, dan bel ik altijd even met mijn collega’s om te horen waar zij mee bezig zijn.

*Let op: maak een foto van het bouwwerk en noteer de implementatiewensen duidelijk. Deze deel je na afloop van het gesprek met de medewerker.*   | * Samen
 | * LEGO
* A4 papier
* Stiften
 |
| 10.20 | **Support** (10 min)*Je weet wat goed ging het afgelopen jaar, je hebt je ontwikkelkansen in beeld en je hebt een duidelijk doel. Nu is het tijd om te bedenken wat je nodig hebt om dat doel te bereiken.* * **Support regelen!** (10 min)Bedenk vervolgens samen welke support de medewerker nodig heeft om de eerder geformuleerde doelen te bereiken. Dit kan in de vorm van een opleiding, ondersteuning van collega’s, deadlines, vaste gesprekken met de manager, elke vrijdag een status-gesprek met een collega inplannen, etc. Laat de medewerker het LEGO-doel goed bekijken, alsook de opgeschreven implementatie-intenties. Help eventueel ook met het aangeven wat mogelijke support-tools kunnen zijn. Elke support tool die bedacht wordt, schrijft de medewerker op een post-it.
 | * Beide
 | * Post-its
* Stiften
 |

**Algemene tips:**

* Vooraf kun je de medewerker zich laten voorbereiden op het gesprek door hem alvast na te laten denken over wat er goed ging het afgelopen jaar en waar nog ontwikkelkansen zijn voor het komende jaar.
* Bedenk vooraf welke positieve- en ontwikkelpunten jij hebt gezien bij je medewerker. Zorg dat je met gedegen voorbeelden komt, het liefst zelfs meerdere, die onderschrijven wat jij goed vindt of waar jij ontwikkelkansen ziet.
* Wees scherp op jouw rol in dit proces. Help je medewerker met het formuleren van doelen, implementatie-intenties, support-tools etc.
* Heb je geen grote bak LEGO? Als alternatief kun je de medewerker ook laten tekenen wat zijn doelen zijn, of laten vertellen aan de hand van een van de [Ynnovate kaartensets](https://ynnovate.it/product-categorie/kaartensets/).
* Dit sessieplan kun je ook gebruiken voor een andere evaluatie. de Smiley Posters en verschillende LEGO-werkvormen lenen zich voor veel meer dan alleen het Ontwikkel Gesprek van een medewerker.

**Heb je nog vragen over dit sessieplan? Mail ons op** **contact@ynnovate.it** **en wij sparren graag met je over je sessie! Succes!**