

Plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken

"Personally, I'm always ready to learn ..., although I don't always like being taught"
Winston Churchill

Plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken worden algemeen erkend als waardevolle instrumenten voor elke organisatie. Ze zijn zowel van belang voor onze medewerkers, als voor hun personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden. Niettemin is het niet vanzelfsprekend om ze op een effectieve manier te voeren wegens hun emotionele geladenheid. Daarom helpt MCR de deelnemers aan deze opleiding vaardigheden te ontwikkelen om formele beoordelingssystemen efficiënt en doordacht in het bedrijf te introduceren of verder uit te bouwen en de gesprekken zelf op een professionele manier te voeren.

Ons aanbod in een notendop

Een interactieve opleiding in kleine groepjes waarin de deelnemers een doeltreffende plannings-, functionerings- en evaluatiecyclus voor hun bedrijf of afdeling leren opstellen en zich de nodige gesprekstechnieken eigen maken door middel van het principe "leren-door-te-doen."

Doelstellingen en inhoud

Na afloop van de training...

1 kunnen de deelnemers een plannings-, functionerings- en evaluatiegesprek voorbereiden:

- Ze kennen het belang en het doel van dergelijke gesprekken.
- Ze zien het verschil tussen de drie soorten gesprekken wat betreft de doelstellingen, procedure en inhoud.
- Ze weten welke methode van voorbereiding, uitvoering en afwikkeling er voor de verschillende gespreksvormen wenselijk is.
- Ze krijgen inzicht in de oorzaken en gevolgen van slechte plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken.
- Ze kunnen verwoorden welke aspecten aan de basis liggen van goede gesprekken.
- Ze kennen de positieve effecten van competentiegebaseerde plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken op de individuele prestaties van de werknemers.

2

kunnen de deelnemers een plannings-, functionerings- en evaluatiegesprek voeren:

- Ze zijn zich bewust van hun eigen referentiekader en krijgen aan de hand van het Johari-venster inzicht in hoe ze dit hanteren bij het geven en ontvangen van feedback.
- Ze begrijpen dat communicatie op verschillende niveaus gevoerd wordt (inhoud, emotie, relatie en bedoeling).
- Ze creëren een goede gespreks sfeer door middel van actief luisteren, concretiseren, kernachtig hun mening formuleren, op een verantwoorde wijze feedback geven en ontvangen en assertief zijn.
- Ze leren een communicatiestijl kiezen waarbij ze zich comfortabel voelen.
- Ze zien in hoezeer de eigen opstelling en methodisch werken bijdragen tot het welslagen van die gesprekken.
- Ze kennen de valkuilen van de verschillende gesprekstypes en weten hoe ze die kunnen vermijden.
- Ze kunnen plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken voeren met verschillende gesprekspartners;
- Ze worden vaardig in het voeren van slechtnieuws-gesprekken.

3

kunnen de deelnemers plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken opvolgen en bijsturen door:

- feedback over de voorbereiding en uitvoering van de gesprekken te vragen aan anderen en voor die terugkoppeling open te staan;
- de opgedane kennis rond de drie soorten gesprekken te vertalen naar de eigen werkcontext;
- de eigen werkomgeving als uitgangspunt te nemen om vorm te geven aan een formele evaluatiecyclus;

4

kunnen de deelnemers de geleerde vaardigheden en technieken toepassen in situaties die daar om vragen door:

- hun verantwoordelijkheid op te nemen t.a.v. het organiseren en/of bijsturen van een formeel beoordelingssysteem en het voeren van plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken;
- persoonlijke leerpunten in een actieplan om te zetten;
- het actieplan *on-the-job* te evalueren door middel van een individuele checklist. .

Onze aanpak

Een voortraject (intakegesprek)

Een MCR- opleiding houdt rekening met de leerstijlen, verwachtingen, voorkennis en ervaring van de deelnemers.

- Wij hebben vooraf een individueel gesprek met de deelnemers waarin de leeromgeving, doelstellingen en leerprocessen zo nauwkeurig mogelijk gedefinieerd worden.
- Tijdens het intakegesprek wordt tevens gepeild naar de voorkennis en ervaringen m.b.t. het opzetten van een personeelsbeoordelingssysteem en het voeren van plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken. De beperking van het aantal deelnemers laat toe dat de inhoud van de opleiding afgestemd kan worden op de specifieke behoeften van elke cursist.

Tijdens de opleiding

Een MCR-opleiding is probleemgebaseerd, interactief en gesitueerd, d.w.z. ze vertrekt vanuit de reële context van de deelnemers en stimuleert hen om hun voorkennis en ervaringen met elkaar te delen.

- Door middel van het MCR-zelfbeoordelingsinstrument krijgen de deelnemers zicht op hun leerpunten m.b.t. het opzetten/bijsturen van een evaluatiecyclus en het voeren van plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken en de effecten daarvan op de organisatie.
- Na introductie van enkele probleemgebaseerde theoretische aspecten wordt aan de hand van interactieve vaardigheidsoefeningen de beoogde kennis en het beoogde gedrag met betrekking tot plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken ingeoefend.
- Dankzij de feedback van de groep en de trainer kunnen de deelnemers een persoonlijk actieplan opstellen om plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken te voeren.
- Na elke opleidingsdag vindt een tussentijdse evaluatie plaats waardoor de inhoud van de opleiding bijgestuurd kan worden om zo nog beter op de wensen van de deelnemers te kunnen inspelen.

Follow-up

Een MCR-opleiding stimuleert gedragsveranderingen en beklijft.

- In de facultatieve follow-upsessie, drie weken na de opleiding, wordt de toepassing van de geleerde vaardigheden in de praktijk geëvalueerd en bijgestuurd.
- Na de tweede opleidingsdag wordt aan de deelnemers gevraagd om gedurende één week een logboek bij te houden met vorderingen en tegenslagen. Dit logboek zal samen met het actieplan het uitgangspunt zijn voor de follow-upsessie en dient na één week teruggestuurd te worden naar MCR.
- Op basis van de informatie uit de logboeken worden een aantal specifieke problemen geselecteerd die tijdens de follow-upsessie zowel theoretisch als aan de hand van concrete oefeningen behandeld zullen worden.

Doelgroep

Deze opleiding richt zich tot personeels- en HR-medewerkers en leidinggevendenden die een doeltreffend personeelsbeoordelingssysteem willen invoeren of hun persoonlijk functioneren met betrekking tot het voeren van plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken willen verbeteren of verder willen ontwikkelen.

Aantal deelnemers

Om een optimaal rendement en voldoende oefenkansen te garanderen, werken wij bij voorkeur met groepen van 4 tot 12 deelnemers.

Over MCR

MCR is een spin-off van de K.U.Leuven. MCR adviseert bedrijven en organiseert opleidingen m.b.t. mens- en managementvaardigheden. MCR streeft naar een langdurige en nauwe samenwerking met bedrijven en instellingen. De MCR-opleidingen zijn praktisch, kwalitatief hoogstaand en renderen onmiddellijk voor het bedrijf. De resultaten zijn meetbaar en duurzaam. De interventies van MCR zijn gebaseerd op recent wetenschappelijk onderzoek.

Op maat

Al onze open opleidingen kunnen ook op maat georganiseerd worden, zowel individueel als in groep. In dat geval worden de hier beschreven doelstellingen en inhoud aangepast en aangevuld om beter tegemoet te komen aan de specifieke noden van uw bedrijf of organisatie.

Informatie

Indien u nog vragen hebt over deze opleiding, kunt u vrijblijvend contact opnemen Mieke Gielis op het nummer: 016/298338 of via e-mail: info@mcr-bvba.be

Andere open mens – en managementopleidingen van MCR

- train-the-trainer
- interpersoonlijke communicatie en assertief reageren
- coachend leidinggeven voor eerstelijnsleidinggevenden