Interview Een goed ontwikkelgesprek begint met luisteren

Een ontwikkelgesprek is geen verplicht nummer en ook geen beoordeling. Het is een kans om samen vooruit te kijken. Wat heeft een medewerker nodig om zijn vak goed, gezond en met plezier te blijven doen? En waar liggen kansen voor ontwikkeling? Bij ReVe Infra & Tuinaanleg in Wilnis begint zo'n gesprek vooral met luisteren.

ReVe Infra & Tuinaanleg voert projecten uit in infrastructuur, bestrating en tuinaanleg. Het bedrijf verzorgt infra- en bestratingsprojecten van de inkoop van materialen tot en met de oplevering. Voor luxe tuinen werkt ReVe samen met een tuinarchitect en vertaalt het bedrijf het ontwerp naar de praktijk.



Ook de ontwikkeling van medewerkers krijgt aandacht. Esther van der Pouw-Kraan begeleidt vanuit haar verantwoordelijkheid voor personeelszaken de ontwikkelgesprekken binnen het bedrijf.

Geen beoordelingsgesprek

Voor Esther begint een goed ontwikkelgesprek al vóórdat werkgever en medewerker aan tafel zitten. Ze nodigt de medewerker uit en informeert vooraf binnen het bedrijf hoe het werk gaat en wat er binnen de functie speelt. Tijdens het gesprek ligt de nadruk vervolgens vooral op de toekomst.

"Een ontwikkelgesprek is geen beoordelingsgesprek", benadrukt Esther. Natuurlijk kunnen praktische zaken ter sprake komen, maar die vormen niet de kern. Veel belangrijker is wat iemand bezighoudt, waar zijn of haar ambities liggen en wat iemand nodig heeft om verder te komen.

Daarbij kunnen werk en privé niet altijd volledig van elkaar worden gescheiden. Als er thuis iets speelt dat invloed heeft op het werk, moet daar ruimte voor zijn.

Geef iemand tijd om na te denken

Open vragen helpen om het gesprek op gang te brengen. Waar wil je naartoe? Waar zie je jezelf over vijf jaar? Waar krijg je energie van? En wat heb je van ons nodig om daar te komen?

Maar vragen stellen alleen is niet genoeg. "Geef een medewerker de rust om na te denken over zijn ontwikkeling", zegt Esther. "Luister en wees oprecht geïnteresseerd. Ontwikkeling is een gedeelde verantwoordelijkheid. Je moet samen goed kijken naar de mogelijkheden."

Niet iedere medewerker heeft meteen een concreet antwoord op de vraag waar hij over een paar jaar wil staan. Dat hoeft ook niet. Juist door het gesprek te voeren, kunnen interesses en mogelijkheden naar boven komen.

Een diploma of nieuwe functie hoeft daarbij niet altijd het einddoel te zijn. Ontwikkeling kan ook betekenen dat iemand beter wordt in zijn huidige vak, nieuwe werkzaamheden leert of eens meeloopt met een ander onderdeel van het bedrijf.

Kijk ook naar de langere termijn
Op tijd praten over ontwikkeling kan bovendien helpen om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Misschien wordt fysiek uitvoerend werk op termijn te zwaar, terwijl iemand wel graag bij het bedrijf wil blijven. Door daar niet pas over na te denken als het zover is, kun je samen onderzoeken welke werkzaamheden, functie of opleiding passend kunnen zijn.

Bij ReVe weegt motivatie daarbij zwaar. Het juiste diploma is niet altijd het vertrekpunt. Veel belangrijker is de vraag wat iemand wil leren en welke mogelijkheden er binnen het bedrijf zijn.

Dat vraagt ook om openheid van de werkgever. Een ontwikkelgesprek gaat niet alleen over de toekomst van de medewerker. Het helpt wanneer een werkgever vertelt waar het bedrijf naartoe wil. Een toekomstige behoefte binnen de organisatie kan zomaar aansluiten bij iets wat een medewerker graag wil leren.

Leg afspraken vast
Een goed gesprek voeren is één ding. Daarna begint het belangrijkste deel: iets doen met wat er besproken is.

Daarom legt ReVe gemaakte afspraken vast. “Alles komt op papier, alles staat zwart op wit”, vertelt Esther. Niet om van het ontwikkelgesprek een formeel te maken, maar om te voorkomen dat goede voornemens verdwijnen zodra de dagelijkse werkzaamheden weer beginnen.

Dat geeft beide partijen houvast. Wat is de volgende stap? Wie doet wat? Wanneer komen werkgever en medewerker erop terug? Ook wanneer een ontwikkelwens niet direct kan worden uitgevoerd, blijft die zo in beeld.

Ontwikkeling wordt daarmee een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De medewerker denkt na over zijn wensen en ambities, terwijl de werkgever luistert, mogelijkheden onderzoekt en ruimte creëert waar dat kan.

ReVe investeert daarnaast breder in de ontwikkeling van medewerkers. Zo volgden drie medewerkers een communicatietraining van Cumela. Volgens Esther leveren zulke investeringen aan twee kanten iets op: medewerkers krijgen meer kennis en vertrouwen, terwijl het bedrijf profiteert van hun groei.

Haar advies aan andere werkgevers is dan ook eenvoudig: “Luister goed naar je medewerker en toon oprechte interesse. Kijk samen naar wat mogelijk is. En vergeet vooral niet dat je als werkgever echt trots mag zijn op je medewerkers.”

Een mooi vak, daar praat je over. Een ontwikkelgesprek geeft werkgever en medewerker de kans om dat gesprek bewust te voeren – en samen te bepalen wat nodig is om met plezier vooruit te blijven gaan.