

Case: prominentie in het team

HENK: Heb je even een moment voor me? Het loopt niet zo lekker en misschien heb jij wat tips voor me?

MANAGER: Ja hoor, ik heb wel even een minuut of tien, is dat genoeg?

HENK: Ik denk het wel.

MANAGER: Goed. Vertel eens, wat is je vraag?

HENK: Nou, een paar maanden geleden heb jij me in het functioneringsgesprek vraagt hoe ik ervoor kan zorgen dat ik wat meer prominent in het team aanwezig kan zijn. Je vroeg hoe ik als senior meer initiatief kan nemen en meer invloed kan krijgen in het team. Toen je dat voor het eerst tegen me hebt gezegd, wist ik niet goed wat ik er mee aanmoest en wat je bedoelde. Maar nu snap ik dat wel. Als ik bijvoorbeeld kijk naar Jan, die ook senior is, dan zie ik dat hij inderdaad heel duidelijk aanwezig is en initiatief toont en invloed heeft in het team. Ik begrijp nu goed dat dat van een senior verwacht wordt.

MANAGER: "Ok, dat vind ik goed om te horen en wat is je vraag?

HENK: Nou, het lukt me niet om dat gedrag te laten zien. Sinds ik snap wat de bedoeling is probeer ik het te doen maar het lukt me voor geen meter! Tijdens vergaderingen ben ik vrij stil. Vanochtend bijvoorbeeld. Ik doe mijn best maar ik ben totaal niet prominent aanwezig. Daar baal ik van.....

MANAGER: Aha, ik begrijp het. Goed idee van je om even bij me langs te lopen met je vraag. Twee weten meer dan één. Misschien lukt het ons samen om wat te bedenken.

HENK: Ja, want als het zo doorgaat dan is er bij het volgende functioneringsgesprek weinig veranderd.

MANAGER: Goed, hoe kunnen we dit het beste bespreken?

HENK: Misschien moet ik eerst even uitleggen wat het probleem is?

MANAGER: Prima. Vertel....

HENK: Nou, Tijdens vergaderingen merk ik dat het mij niet lukt om net zo actief mee te praten als bijvoorbeeld Jan. Ik zie dat hij met allerlei prima ideeën komt en ik merk dat mij dat niet lukt. Het probleem is dat ik vaak helemaal nog geen mening heb over de onderwerpen die we bespreken. Daarom lukt het mij niet om voorstellen te doen. En dan zit ik weer gewoon te luisteren in plaats van mee te praten!

MANAGER: Aha, zo gaat dat dus? Prima dat je er zo bewust mee bezig bent zeg. Hoe heb jij er last van dat het nog niet helemaal lukt zoals je wil?

HENK: Als ik merk tijdens de vergadering dat ik te weinig zeg, word ik toch een beetje zenuwachtig. Ik maak me dan wel zorgen over hoe ik dit nu voor elkaar moet krijgen. Ik wil mijn senior rol niet kwijt!

MANAGER: Natuurlijk niet. Dat begrijp ik En ik wil ook niet dat dat gebeurt. Hoe zou jij willen dat de situatie eruit komt te zien?

HENK: Hoe de situatie eruit komt te zien? Eh... nou, dat ik me actiever opstel tijdens vergaderingen dat ik met meer ideeën en voorstellen naar voren kom tijdens de vergaderingen. En dat ik daardoor meer invloed heb in het team en dat ik mijn senior rol beter waarmaak.

MANAGER: Aha, dat klinkt inderdaad goed. Ik begrijp dat je dat wilt bereiken. Wat zou het voordeel zijn als je dat voor elkaar krijgt?

HENK: Eh... ik zou een voorbeeldfunctie vervullen voor de junioren in het team en ik zou beter bijdragen aan de ontwikkeling van het team. Jij zou tevredener zijn over hoe ik mij senior rol invul. Dat soort dingen....

MANAGER: Het is me duidelijk. Waar sta jij nu al op een schaal van 0 tot 10 waarbij 0 staat voor 'het lukt totaal nog niet' en 10 staat voor 'het lukt me goed'?

HENK: Nog niet erg hoog want het lukt me helemaal niet goed. Mmm... even denken.... Een 3 of een 4 denk ik.

MANAGER: Ah, een 3 of een 4! Hoe heb jij het al voor elkaar gekregen om van een 0 naar een 3 of 4 te komen?

HENK: Verschillende dingen, denk ik. Het belangrijkste is dat ik me er nu heel goed van bewust ben. Een half jaar geleden realiseerde ik me nog helemaal niet dat dit belangrijk was. Dus dat is al een heel verschil. Nu kan ik erop letten.

MANAGER: Inderdaad, dat is het begin. Dat is een goed teken. En wat heeft nog meer al geholpen?

HENK: Dat ik een goede vakman ben. Men neemt me serieus omdat iedereen weet dat mijn projecten succesvol zijn. Daardoor luistert men wel als ik iets te melden heb. Alleen heb ik tijdens vergaderingen meestal niet zo veel te melden.

MANAGER: Mooi, dus dat jij een goede vakman bent helpt ook.... Vertel eens wanneer heb je al eens meegemaakt dat het je al een beetje lukte om tijdens de vergadering meer prominent aanwezig te zijn?

HENK: Wanneer het gaat over mijn eigen projecten dan weet ik altijd precies wat ik moet zeggen. Ik weet alle ins en outs en kan perfect zeggen hoe het ervoor staat en hoe ik het wil hebben.

MANAGER: Dat herken ik. Dat doe je prima. En (glimlacht en kijkt nieuwsgierig....) wanneer heb je al eens meegemaakt dat je initiatief nam bij een onderwerp dat niet over jouw eigen projecten ging?

HENK: Dàt wordt moeilijker.... Even denken Eh ja, ik weet een voorbeeldje. Weet je nog dat jij een keer naar me toe kwam en dat je me zei dat we in de volgende vergadering het zouden gaan hebben over het interne kwaliteitsproject? Je zei me toen dat je mij daarover graag wilde horen tijdens de vergadering omdat je het belangrijk vond om mijn mening te benutten.

MANAGER: Ja, dat herinner ik me. Wat ging er toen goed?

HENK: Eerst dacht ik: lieve help, wat moet ik daar nou van zeggen? Ik heb daar helemaal geen mening over. Ik heb 's avonds toen even heel goed nagedacht over het onderwerp kwaliteit. Ik heb zelfs nog even het kwaliteitshandboek erbij gepakt. Na een tijdje lukte het me om een idee te krijgen over wat ik belangrijk vond bij het onderwerp interne kwaliteit. Ik heb toen een A4-tje gemaakt waarop ik een aantal punten heb gezet. Dat heb ik toegelicht tijdens de vergadering en dat ging heel goed. Men luisterde en een aantal dingen zijn ook overgenomen in de besluitvorming.

MANAGER: Dat ging inderdaad prima. Dat herinner ik me goed. Heb je nog een voorbeeld?

HENK:Ja, het ligt een beetje in het verlengde hiervan. Ik had een keer op de agenda zien staan dat we het zouden gaan hebben over klantevaluaties. Dat is een onderwerp waar ik vrij veel van weet omdat ik er een groot project bij een klant over heb gedaan. Ik vond het belangrijk dat we dat zelf ook goed aanpakken dus heb ik een voorstel geschreven. Dat ging toen ook heel goed. Ik heb toegelicht en het is bijna helemaal letterlijk overgenomen zoals ik het voorgesteld heb. Maar deze voorbeelden zijn denk ik de enige voorbeelden waarbij het een beetje goed ging!

MANAGER: Het zijn interessant voorbeelden, denk ik. Als je deze voorbeelden zo even voor de geest haalt, op wat voor ideeën brengen ze je dan om een stapje vooruit in de richting van je doel te zetten?

HENK: Dat is een goeie... ik denk dat het gaat om twee dingen. Het belangrijkste is dat ik een soort focus nodig heb. Ik moet mijn aandacht een beetje kunnen richten op bepaalde onderwerpen. Ik ben niet het soort persoon dat, zoals Jan, overal een mening over heeft en overal over mee kan praten. Dat zit gewoon niet in mij!

MANAGER: Dat is ook niet nodig. Het is prima om een focus af te spreken met elkaar. We kunnen dan een paar onderwerpen kiezen waar jij je vooral op richt. En wat was het tweede punt?

HENK: Voorbereiden. Ik ben op mijn best als ik de dingen even rustig kan voorbereiden. Dan kan ik rustig op een rijtje zetten wat ik ergens van vindt. Dat doe ik in mijn projecten ook altijd en daar werkt het ook goed. Nu kom ik erachter dat ik me bij beide voorbeelden in de teamvergadering ook even heb kunnen voorbereiden.

MANAGER: Dat lijkt mij een goede analyse. Als jij je voorbereidt dan kun je je mening heel duidelijk en gestructureerd naar voren brengen. En dan heb je ook echt invloed. Als we die focus-onderwerpen met elkaar afspreken dan wordt het ook makkelijker om je voor te bereiden. Je kunt je niet op alles voorbereiden maar wel op een paar vaste onderwerpen, hè?

HENK: Dat moet inderdaad wel lukken.

MANAGER: Zullen we binnenkort eens kijken welke onderwerpen dat zouden kunnen zijn? Ik moet zo beginnen aan een volgend gesprek en we moeten dus zo afronden. Zou jij je gedachten eens willen laten gaan over welke onderwerpen het zouden kunnen zijn waar jij je vooral op gaat richten in de vergaderingen? Dat steken we koppen binnenkort weer even bij elkaar.

HENK: Prima, doen we.