

## Begrip vergroot je eigen invloed

**Bart heeft een nieuw beoordelingssysteem ontwikkeld in samenwerking met het management. Het heeft hem de nodige tijd gekost, maar het resultaat mag er zijn. Het nieuwe systeem vraagt meer tijd van de leidinggevenden, maar iedereen is hiervan op de hoogte en de directie heeft er mee ingestemd. Wanneer Bart de eerste opgemaakte beoordelingen ziet is hij teleurgesteld: sommige leidinggevenden hebben nog het oude formulier gebruikt, anderen geven slechts summiere toelichtingen. Waarom houdt niet iedereen zich aan de gemaakte afspraken?**

Bart zou natuurlijk aan de directie kunnen vragen om de leidinggevenden hierop aan te spreken, immers afspraak is afspraak. Maar het ligt meer voor de hand om eerst zelf een analyse te maken van mogelijke oorzaken.

**Het nut van een beroep op afspraak = afspraak is beperkt wanneer het niet alleen om de afspraak zelf gaat, maar ook om de wijze waarop de afspraak wordt ingevuld.**

Wanneer de directie het middenkader zou opleggen dat vanaf nu alle beoordelingen volgens de gemaakte afspraken worden gemaakt, gaan deze leidinggevenden vast het goede formulier gebruiken en geven ze bij elk criterium ook nog wel een toelichting, maar voor een goede beoordeling is méér nodig.

Bart weet dit en stelt zichzelf de vraag op welke wijze hij invloed kan uitoefenen op een goed gebruik van het beoordelingssysteem.

### **1. Invloed uitoefenen begint met de vraag aan jezelf: waar heb ik eigenlijk last van?**

Je gedachten hierover de vrije loop laten gaan, geeft helderheid over zowel je zakelijke als je persoonlijke belangen.

Bart kan het bijvoorbeeld zakelijk gezien een gemiste kans vinden wanneer de voordelen van het nieuwe beoordelingssysteem niet worden benut. Tegelijkertijd is zijn teleurstelling groot, omdat hij er zelf veel tijd in heeft gestopt en misschien nog groter omdat hij zich persoonlijk niet serieus genomen voelt. Wanneer hij dit onderscheid zelf duidelijk voor ogen heeft, kan hij een bewuste keuze maken waarover hij het gesprek aangaat. Inzicht in zijn eigen drijfveren helpen hem om het gesprek met overtuiging te voeren en zich te beperken tot de essentie.

### **2. Schets jouw probleem zo neutraal mogelijk**

Benoem de feiten zonder oordeel. Beperk je tot waar het in essentie om gaat: blijkbaar werkt het nieuwe beoordelingssysteem niet, terwijl er goede zakelijke redenen zijn om het in te voeren. Jij wilt graag uitzoeken hoe dit komt.

### **3. Wees oprecht nieuwsgierig naar de ander**

Stel de vraag wat het nieuwe beoordelingssysteem de ander zou moeten opleveren. Onder welke voorwaarden wordt het voor hem wél aantrekkelijk om er mee te werken? Laat blijken dat je de ander hebt gehoord, zijn standpunt begrijpt en mee wilt denken over oplossingen in zijn belang.

### **4. Vraag ruimte voor jouw kant van de zaak**

Licht toe welke zakelijke belangen aan het nieuwe systeem ten grondslag liggen en waarom dat volgens jou zo belangrijk is.

### **5. Verbind gezamenlijke belangen**

Zoek de verbinding tussen de belangen van beide partijen en benoem deze. Check of de ander deze verbinding ook ziet.

### **6. Kom tot nieuwe afspraken**

Vraag naar mogelijke oplossingen van de ander: wat is er voor jullie nodig om wel met dit systeem te kunnen en willen werken? Kom tot nieuwe afspraken die wel gaan werken.

**Kortom: je vergroot je eigen invloed door tijdens dit soort gesprekken jouw oplossing los te laten en je te richten op de gezamenlijke (bedrijfs) belangen.**

### **En hoe zit het dan met het risico van veel aanpassingen voor iets dat allang was besloten?**

Dat risico is er, maar in de praktijk blijkt dat uit dergelijke gesprekken in de meeste gevallen nieuwe afspraken voortkomen, die maar weinig verschillen van de oude afspraken. Het grote verschil zit in de betrokkenheid van beide partijen bij de nieuwe afspraken: die betrokkenheid is de grote winst!

© 2011 Hanneke Westerop, alle rechten voorbehouden.

**Wil je dit artikel gebruiken in een tijdschrift, nieuwsbrief of op een website?** Dat kan, zolang je de volgende informatie hierbij opneemt: "Door Hanneke Westerop, ga naar [www.hannekewesterop.nl](http://www.hannekewesterop.nl) voor het aanvragen van het gratis mini E-book 'Eigen collega's coachen'."