

Yöneticiniz çağırarak üzere, performans görüşmesine hazır mısınız?

Yılı bitirmek üzereyiz ve pek çok şirkette performans değerlendirme dönemi başlıyor. Yöneticiniz sizi görüşmeye çağırıldığında ne yapacaksınız, planladınız mı?

Performans yönetimi aslında tüm seneye yayılması gereken bir süreçtir, çalışanın yöneticisinden sürekli yapıcı geribildirimler alarak performansını daha iyi seviyelere taşımasını amaçlar. Ancak pek çok şirkette performans yönetiminin senede bir kez yapılan bir değerlendirmeden ibaret olması performans görüşmesinin önemini daha da artırıyor. Bu durumda çalışanların da bu görüşmeden maksimum fayda sağlamak için ellerinden geleni yapmaları gerekiyor.

Görüşmeden önce hazırlanın

Sene başında belirlediğiniz hedefler varsa, bu hedeflere yönelik yaptıklarınızı not alın. Önceden gözden geçirmeniz, bir konuda beklenen performansı gösterip göstermediğiniz gündeme geldiğinde cevap verebilmenizi sağlayacaktır. Başarılı olmadığınızı düşündüğünüz hedefleriniz varsa nedenleri üzerine düşünün:

- Daha iyi nasıl yapabiliydiniz?
- Neden yapamadınız?
- Gelecek sene daha iyi yapabilmemiz için ihtiyacınız olan bir eğitim, kaynak vs. destek var mı?

Hedefleriniz dışında yaptıklarınızı da düşünerek not alın. Hedeflerinizde olmayan, iş tanımınızda olmayan, ama bölümünüze katkı sağladığınız bir başarınız var mı?

Bu hazırlığı yaparken kendinize karşı dürüst olun. Amacınız gerçekten performansınız için bir “öz değerlendirme” yapmak olmalı, bahane aramak değil.

Geride bıraktığınız seneyi düşünürken yöneticinizin sizin her adımınıza hakim olduğu yanılığına düşmeyin. Gerekirse yaptıklarınızı hatırlatmaktan çekinmeyin.

Görüşme sırasında açık olun ve geribildirim isteyin

Olumsuz geribildirim vermek hiç kolay bir iş değil – her gün ter koktuğundan şikayet ettiğiniz arkadaşınıza bunu söylemeyi deneyin, ne kadar zor olduğunu siz de göreceksiniz. Ancak, bize verilen olumsuz geribildirimler aslında gelişimimiz için çok büyük fırsat. Seneler boyu terfi edemeyip neden terfi

edemediğini bilmeyen binlerce profesyonel var. Performans görüşmesinden “notu kırık” çıkıp, neden olduğunu bilemeyen pek çok insan var. Yöneticinizin işini kolaylaştırın ve geribildirim isteyin.

Geribildirim isterken dikkat edilecek bazı noktalar var:

Açık olun ve savunmaya geçmeyin. Evet kimse eleştirilmekten hoşlanmaz, ama eğer bu iyiliğiniz içinse dayanabilirsiniz, değil mi? Açık olun ve yöneticinizin ne demek istediğini anlamaya çalışarak, savunmaya geçmeden, bahane üretmeden dinleyin.

Geribildirimlerinin spesifik olmasını isteyin. Örneğin yapılan bir sunumun kötü olduğunu söylemek, sunumu yapanı üzmetten başka bir işe yaramayacaktır. Ancak, sunumu beğenmeme sebeplerini sıralamak (slaytlar çok kalabalıktı, sesin çok monotondur, daha fazla görsel kullanılabilirdi, hiç göz teması yoktu gibi), karşdakine kendini geliştirme fırsatı verecektir. Size verilen geribildirimlerin açık, net, tanımlanmış, gelişime yönelik olmasını talep edin. Nasıl daha iyi olabilirdim sorusunu sormayı ihmal etmeyin.

Kariyer hedefleriniz hakkında konuşun

Performans görüşmesi kariyerinizi görüşmek için de iyi bir zamanlama olabilir. Ancak pek çok yönetici terfi ettirme-ettirememeye ikilemi yaşayabileceğinden bu konuda konuşmayı tercih etmeyebilir. Bu tedirginliği, konuşmayı şirket özelinden çıkararak yok edebilirsiniz. Kariyerinizi bulduğunuz şirketle limitlemeden konuşmayı deneyin. Bir sonraki hedef pozisyonunuzu söyleyerek, yöneticiniz olarak hangi konularda gelişim göstermenizin hedefinize ulaşmanız konusunda işe yarayacağını sorun.

Görüşmeyi toparlayın ve gelişim planı oluşturun

Performans görüşmesi bir önceki seneye ait olsa da, bir sonraki senenin de verimli geçmesini sağlayacak ilk adımdır. Görüşme sırasında aldığınız geribildirimler doğrultusunda belirlediğiniz gelişim alanlarınız için bir aksiyon planı oluşturun. Kendinizi geliştirmeniz için eğitime mi ihtiyacınız var, yöneticinizin koçluğuna mı, rotasyona mı, farklı sorumluluk yüklenmeye mi? Bu seçenekleri yöneticinizle tartışın ve bir gelişim planı oluşturun.

Not alın ve notlarınıza geri dönün

Görüşme sırasında konuştuğunuzu not alın. Genel olarak hepimiz hakkımızda söylenen olumlu sözleri hatırlama ve olumsuzları unutma eğilimindeyiz. Not alarak unutma riskini yok edin. Notlarınızı görüşmeden birkaç gün sonra tekrar okuyarak gelişim planınızı gözden geçirerek ne zaman harekete geçeceğinizi planlayın.

Performans görüşmeleri hem yöneticiler hem de çalışanlar için stres kaynağı olabilen toplantılar, ancak hazırlıklı giderek, geribildirimi kendiniz isteyerek ve olumlu tavrınızı her şekilde koruyarak bu görüşmeleri geleceğize katkı yapacak kilometre taşları haline getirmek elinizde... Fırsatı kaçırmayın.

Çiğdem Özdemir Evren tarafından hazırlanmıştır.

ODTÜ Matematik mezunu olan Çiğdem Özdemir Evren, Bilkent Üniversitesi'nde MBA'ini tamamlamıştır. Bazı MBA derslerine "Değişim Yönetimi" ve "İnsan Kaynağının Elde Tutulması" konularında misafir konuşmacı olarak katılmıştır. Sosyal medyanın aktif kullanımı ile şirketlerin insan kaynaklarına verdiği önemin artacağı ve yaklaşımlarının değişeceği düşüncesi ile, sosyal medya ve pazarlama konuları diğer ilgi alanlarını oluşturmaktadır. Bu konularda danışmanlık çalışmaları yapmaktadır. FNSS Savunma Sistemleri'nde Organizasyonel Gelişim Lideri olarak çalışmakta ve kurum kültürü iyileştirme, çalışan bağlılığı, performans yönetimi, yetenek yönetimi, ücret yönetimi, yönetici eğitimlerinin tasarımı ve İK ERP sisteminin tasarım ve yönetimi konularında sorumluluklar üstlenmektedir.