

Meeting Samenvatting

Deze check-in meeting tussen Stefan en Karen had als voornaamste doel het bespreken van de wekelijkse check-in structuur en het doornemen van Karens taken en planning, met name in Asana. Ze verkenden samen de opzet van Karens taskboard, de detailniveaus in taakomschrijvingen en hoe dit gebruikt kan worden voor planning en inzicht. Ook de impact van recente performance feedback en Karens comfortzone en groeidomeinen kwamen ter sprake, waarbij de nadruk lag op het vinden van een nuttige werkwijze voor beiden.

Inzichten

- **Opzet van wekelijkse check-ins:** Behoeftte aan een gestructureerd moment om de week te bespreken, prioriteiten te delen en ondersteuning te identificeren.
- **Task Management Uitdagingen:** Moeite met het gedetailleerd plannen en beschrijven van UX taken, met name door afhankelijkheden en de niet-lineaire aard van het werk, wat leidt tot administratieve overhead.
- **Behoeftte aan Context:** Stefan heeft meer context nodig dan alleen titels en links om Karens werk en workload te begrijpen en te kunnen communiceren naar anderen.
- **Impact van Performance Feedback:** De recente feedback (het "hard document") heeft onzekerheid gecreëerd bij Karen, ondanks haar motivatie om te leren en te groeien.
- **Focus op Groei & Energie:** Karen identificeert taken die haar energie geven en waarbij ze uit haar comfortzone stapt, en er is een wens om deze persoonlijke groeidomeinen expliciet te koppelen aan de werkplanning.

Acties

- **Plan wekelijkse check-in:** Stefan plant de wekelijkse check-in op vrijdag om 15:00 uur.
- **Dien performance document in:** Karen stuurt het ondertekende performance document naar Nadi (HR).
- **Verfijn taakomschrijvingen:** Karen past taakomschrijvingen in Asana aan om de 'use case' of het onderliggende probleem/doel duidelijker te maken (laag detailniveau, focus op context voor Stefan).
- **Overloop specifieke taken:** Stefan en Karen selecteren in toekomstige check-ins specifieke taken om dieper te bespreken voor meer context en begrip.
- **Besprek performance goals:** Stefan en Karen plannen een aparte bespreking van Karens performance goals voor volgende week.

- **Proactieve planning afstemmen:** Karen stemt proactief de verwachte start/timing van grotere projecten af met Product Owners/Scrum Masters tijdens PI-planning of daarbuiten.

UX-relevantie

- De meeting benadrukt de inherente flexibiliteit en afhankelijkheden van UX werk (wachten op analyse/development, review loops), wat lineaire, gedetailleerde planning complex maakt.
- De discussie over taakomschrijvingen (use case, probleem, context) is cruciaal voor het delen van UX inzichten en rationale met niet-UX stakeholders (manager, POs, Devs).

UX Manager Reflectie

SWOT

- **Strengths (Sterktes):**
 - Open en eerlijke communicatie tussen Stefan en Karen, ook over gevoelige onderwerpen zoals performance feedback en persoonlijke groei.
 - Karen is proactief bezig met het organiseren van haar werk en zoekt manieren om dit inzichtelijk te maken.
 - Stefan neemt een ondersteunende rol aan, gericht op het begrijpen en faciliteren, zonder direct rigide processen op te leggen.
 - Er is erkenning voor Karens grondigheid en professionaliteit ("120%").
 - De basis voor een gestructureerde wekelijkse check-in en task-tracking is gelegd.
- **Weaknesses (Zwaktes):**
 - Onzekerheid over het *juiste* detailniveau voor task-tracking dat nuttig is zonder overmatige administratie te creëren.
 - De huidige opzet in Asana is nog niet volledig afgestemd op de behoeften van de manager (context, begrip van workload) *en* het teamlid (flexibiliteit, niet-lineair werk).
 - Karens onzekerheid n.a.v. de performance feedback kan haar vertrouwen in eigen kunnen beïnvloeden.
 - Beperkt direct inzicht bij Stefan in de *inhoudelijke* complexiteit en context van alle UX taken van Karen.
- **Opportunities (Kansen):**

- De wekelijkse check-in gebruiken om dieper in te gaan op specifieke taken en zo wederzijds begrip te vergroten (learning opportunity voor Stefan over het werk, voor Karen over communicatie).
- Gezamenlijk het task-tracking systeem optimaliseren zodat het een nuttig hulpmiddel wordt voor zowel planning, inzicht als potentieel - beperkte - overdracht.
- De link leggen tussen de dagelijkse/wekelijkse taken en Karens performance/groeidoelen om haar ontwikkeling gericht te ondersteunen.
- Karens sterktes benutten (grondigheid, pro-activiteit) en haar helpen navigeren in het politieke/communicatieve landschap (bv. overtuigen met minder presentatie, tijdig info inwinnen).
- **Threats (Risico's):**
 - Het task-tracking systeem wordt alsnog een administratieve last die Karen demotiveert, in plaats van een nuttig hulpmiddel.
 - Karens onzekerheid aanhoudt en haar pro-activiteit of het delen van ideeën beperkt.
 - Gebrek aan voldoende context voor Stefan leidt tot misallocatie van resources of onrealistische verwachtingen bij stakeholders.
 - De flexibele aard van UX werk botst te veel met de wens voor voorspelbaarheid, wat tot frictie kan leiden.

Kritische vragen

Vraag	Overweging voor UX Manager (Stefan)
Hoe zorgen we ervoor dat het Asana board echt <i>nuttig</i> is voor Karen én mij, zonder overmatige administratie?	Wat is de minimale informatie die ik nodig heb om te begrijpen waar Karen mee bezig is en wat haar load is? Hoe automatiseren we dit of maken we het proces zo licht mogelijk?
Hoe kan ik Karen specifiek ondersteunen bij het omgaan met de feedback uit het 'hard document' en haar vertrouwen versterken?	Welke concrete voorbeelden of coaching kan ik bieden om haar kritische zelfreflectie om te zetten in gerichte groei?
Hoe krijg ik voldoende inzicht in de <i>inhoud</i> van haar projecten/taken (vooral de complexere) om haar effectief te kunnen ondersteunen en vertegenwoordigen?	Moet dit altijd via gedetailleerde task-omschrijvingen, of zijn demos/walkthroughs in de wekelijkse check-in een beter/sneller alternatief?
Hoe kunnen we de planning van UX taken, die vaak afhankelijk zijn van andere teams, beter afstemmen en zichtbaar maken voor stakeholders?	Hoe stimuleren we proactieve afstemming met POs/Scrum Masters en hoe borgen we deze informatie centraal?

Vraag	Overweging voor UX Manager (Stefan)
Hoe integreren we Karens persoonlijke groei-ambities en energiegevers expliciet in haar werkplanning en doelstellingen?	Hoe zorgen we voor een goede balans tussen 'comfortzone' en 'groei-uitdagingen' in haar workload?

Adviezen

1. **Validatie & Support:** Blijf expliciet Karens waarde en grondigheid benadrukken ("120%"). Geef gerichte, opbouwende feedback op haar werk (demos, documentatie) om haar te helpen navigeren post-performance review en haar zelfvertrouwen te herstellen. De focus moet liggen op *coaching* en *ontwikkeling*, niet op controle.
2. **Gezamenlijke Procesoptimalisatie:** Werk sámen met Karen aan het verfijnen van het Asana board en de bijbehorende werkwijze. Experimenteer met wat werkt: misschien minder focus op gedetailleerde *beschrijvingen* per taak, maar meer op duidelijke *use cases/doelen* en het gebruik van de wekelijkse check-in voor diepere dives en demo's. Zorg dat het proces haar flexibiliteit respecteert.
3. **Koppel Werk aan Groei:** Gebruik de discussie over performance goals volgende week om expliciet te bespreken hoe haar dagelijkse taken en projecten bijdragen aan haar persoonlijke en professionele ontwikkeling. Identificeer concrete kansen in Q3 (bv. 'integratie vragenlijst' als kans voor analyse/flow werk) waar ze gericht kan groeien en waar jij haar bij kunt ondersteunen.
4. **Versterk Stakeholder Communicatie:** Moedig Karen aan om de 'use case' benadering ook te gebruiken in haar communicatie naar andere teams. Help haar te identificeren wanneer een grondige presentatie nodig is om te overtuigen en wanneer een kortere uitleg volstaat. Dit kan een punt zijn om aan te werken tijdens de check-ins of gekoppeld aan haar performance goals.

Door deze punten aan te pakken, kan de UX Manager een effectieve ondersteuningsstructuur bouwen die Karen helpt groeien, haar werk inzichtelijk maakt voor stakeholders, en haar onzekerheid aanpakt, terwijl de natuurlijke flexibiliteit van UX werk behouden blijft.