

Exclusief voor de Technische Groothandel

# SAM

HELPT

WORKOUT

HET  
GOEDE  
GESPREK

Hoe ga jij om met veranderingen  
in je werk en tijdens je loopbaan?

De tijd dat je je loopbaan startte en veertig jaar lang hetzelfde werk verrichtte, is voorbij. Veranderingen volgen elkaar tegenwoordig in snel tempo op, wat betekent dat je jezelf gedurende je carrière een paar keer zal moeten 'heruitvinden'.

Persoonlijke ontwikkeling wordt steeds meer belangrijk in organisaties. In plaats van een of twee keer per jaar klassieke functionerings- en beoordelingsgesprekken te voeren, ligt de nadruk steeds meer op het geven van continue feedback. Dit betekent dat leidinggevenden en hun medewerkers veel vaker met elkaar overleggen. In zo'n 'goed gesprek' ligt de nadruk niet op wat er misloopt, maar juist op de kwaliteiten en de ambities van de medewerker.

---

We starten de WorkOut met drie filmpjes om in de juiste stemming te komen. Onderstaande filmpjes leggen het nut van het goede gesprek uit.

### **Voorbeeld 1: IT TAKES TWO TO TANGO**

Leidinggevende versus medewerker? Dat is niet het uitgangspunt van een goed gesprek. Om écht de diepte in te gaan, is een gelijkwaardige relatie belangrijk.

<https://player.vimeo.com/video/340608756>

Totale duur filmpje: 1 minuut

### **Voorbeeld 2: HOUDT HET POSITIEF**

Een goed gesprek is per definitie ook een prettig gesprek. De nadruk ligt niet op wat er misloopt, maar juist op de sterke punten van de medewerker.

<https://player.vimeo.com/video/340608794>

Totale duur filmpje: 1 minuut

Tijd voor stap 2. We gaan bij iedereen peilen hoe zij zelf denken over het onderwerp. Om van elkaar te leren delen we de antwoorden met elkaar. Hieronder wordt de oefening uitgelegd.

### 1 Tegeltjeswijsheid

De onderstaande uitspraken laat mensen nadenken over het onderwerp. Deze oefening levert het meest op als je mensen eerst voor zichzelf een reactie laat opschrijven en daarna de reacties samen doorneemt en bespreekt. Met welke stelling ben je het eens?

*“Een gesprek tussen leidinggevende en werknemer is een verplicht nummertje.”*

*“Een gesprek tussen leidinggevende en werknemer is een kans.”*

Ben je leidinggevende/HR? Volg de stappen onder onderdeel 2.

Ben je samen met je team? Volg de stappen onder onderdeel 3.

### 2 OPDRACHT VOOR LEIDINGGEVENDE / HR ONDER ELKAAR

**A.** In deze opdracht schrijft iedereen eerst individueel zijn antwoorden op, waarna jullie als groep de antwoorden met elkaar vergelijken. Voer deze opdracht uit wanneer je de WorkOut samen met een groep leidinggevendenden doet.

- 1 Wat versta jij onder een goed gesprek?
- 2 Voer jij soms een goed gesprek met je medewerkers?
- 3 Wie neemt meestal het initiatief?
- 4 Wat zou er nog beter kunnen? En hoe kun je dat verbeteren?

**B. Vergelijk de antwoorden nu met de hele groep.**

- Hadden jullie ongeveer dezelfde antwoorden of liepen deze uiteen?
- Hoe gaan jullie over het algemeen om met gesprekken in de organisatie?
- Is er al een leercultuur aanwezig waarin feedback geven de norm is?

- Heeft iedereen het gevoel dat hij de talenten van zijn medewerkers benut, of is er nog veel ruimte voor verbetering?
- Ligt de nadruk tijdens de gesprekken op sterke punten, of toch vooral op wat beter kan?

### 3 OPDRACHT SAMEN MET JE TEAM

Voer deze opdracht uit wanneer je de WorkOut samen met jouw team doet. Deze opdracht heet de vijfvingeropdracht. En heeft als doel om elkaar beter te leren kennen en dieper in te gaan op elkaars ontwikkeling.

#### A. Laat iedereen uit de groep aan de hand van zijn vingers de volgende punten benoemen:

- 1 **DUIM:** dit vind ik goed (of zelfs geweldig) gaan, dit kan ik goed.
- 2 **WIJSVINGER:** hier wil ik naartoe, dit wil ik bereiken.
- 3 **MIDDELVINGER:** hier baal ik van, hier heb ik een hekel aan.
- 4 **RINGVINGER:** dit vind ik belangrijk, hier voel ik me gesteund.
- 5 **PINK:** hier ben ik nog klein in, daar weet ik weinig van.

#### B. Bespreek de resultaten in de groep.

- Welke verbeterpunten kunnen jullie hieruit halen?
- Hebben jullie het vaker over deze punten?
- Hoe gaan jullie over het algemeen om met gesprekken in de organisatie?
- Heeft iedereen het gevoel dat hij zijn talenten kan benutten in zijn werkzaamheden, of is er nog veel ruimte voor verbetering?
- Ligt de nadruk tijdens de gesprekken op jullie sterke punten, of toch vooral op wat beter kan?

---



---



---



---



---

Een goed gesprek helpt medewerkers om duurzaam inzetbaar te blijven. De nadruk ligt op hun sterke punten en hoe deze in de toekomst nog beter ingezet kunnen worden. En daar heeft iedereen baat bij: de medewerker, de leidinggevende én de organisatie in haar geheel.

---

### 1 HET BESTE UIT JE MENSEN HALEN

In plaats van twee keer per jaar een formeel beoordelingsgesprek te voeren, is het als werkgever verstandiger om je medewerkers continu van feedback te voorzien. Door de nadruk te leggen op persoonlijke ontwikkeling, benut je de kwaliteiten en talenten van je mensen optimaal.

### 2 ONMISBARE INGREDIËNTEN

Een goed gesprek komt niet uit de lucht vallen. Om tot een goed onderonsje te komen, mogen een paar ingrediënten zeker niet ontbreken. Als leidinggevende is het je taak om een gevoel van gelijkwaardigheid te creëren, je medewerkers te motiveren én ze grondig te observeren.

### 3 ONDER VIER OGEN

Een goede voorbereiding is het halve werk. Bedenk vooraf wat je wil bereiken met het gesprek. Zorg voor een positieve sfeer en richt je op groeimogelijkheden. Een goed gesprek mondt uit in realistische doelen en concrete acties.

---

---

---

---

---

---

---

---



In deze terugkomsessie deel je de ervaringen uit de online training 'Het goede gesprek' met alle aanwezigen.

### 1 Bespreek kort hoe je collega's de online training hebben ervaren.

- Welk onderdeel van de vijf lessen sprak je het meest aan?
- Welk onderdeel uit de theorie heb je al goed onder de knie?
- Op welk gebied is nog vooruitgang mogelijk?

### 2 Laat iedereen kort vertellen over de uitkomsten van opdracht 4, de Thuisopdracht.

- Waren de resultaten confronterend of weinig verrassend? Waaraan lag dat?
- Hebben jullie het idee dat jullie dingen anders moeten gaan doen? En zo ja: welke?
- Vond je de training nuttig? Leverde het nieuwe inzichten op? Zo ja, welke?

## Tot slot

Hoe krijg je als medewerker inzicht in je persoonlijke ontwikkeling? En hoe zorg je er als organisatie voor dat je werknemers duurzaam inzetbaar blijven? Het zijn een paar vragen waar Ton van Dongen en Pauline de Vries in het boek 'Hoe lang ben jij nog houdbaar?' een antwoord op geven. Van Dongen is een psycholoog die organisaties adviseert over de ontwikkeling van hun personeel. De Vries is als consultant en coach gespecialiseerd in duurzame inzetbaarheid. Op basis van hun ervaring geven ze praktische tips.



*Hoe lang ben jij nog houdbaar?*  
Van Dongen & De Vries ISBN: 9789462720930



**SAMwerkt.nl**