



## E-book

De 3 essentiële versnellers voor  
het goede gesprek

**D** Dialog

# Inleiding

Voor veel organisaties is het een belangrijk HR-thema: hoe brengen we 'het goede gesprek' (of 'de continue dialoog') op gang in onze organisatie? De wens is begrijpelijk: een goed gesprek leidt tot betere prestaties en hogere betrokkenheid. Maar het is nog niet zo makkelijk om als HR richting te geven aan de gesprekken die in de dagelijkse praktijk plaatsvinden.

In dit e-book neem ik je graag mee in onze aanpak om het goede gesprek in jouw organisatie te stimuleren.

Met vriendelijke groet,



**Stefan Op de Woerd**

Oprichter Dialog

[stefan.opdewoerd@dialog.nl](mailto:stefan.opdewoerd@dialog.nl)

06-24674286.



## Wat is dat 'goede gesprek' nu eigenlijk?

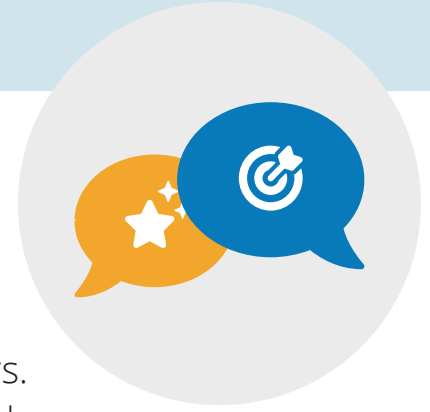
Het klinkt natuurlijk logisch en aantrekkelijk om het goede gesprek te stimuleren. Maar wat maakt precies dat een gesprek "goed" is? Om die vraag te beantwoorden, is het goed om te kijken naar het doel dat je ermee wilt bereiken.

De essentie van een goed gesprek is dat het de prestaties en betrokkenheid van medewerkers en teams verhoogd. Het zou dan ook altijd moeten leiden tot:

- ✓ **Meer focus op doelen:** Is de medewerker met de juiste dingen bezig? Ligt de medewerker op koers om de doelen te behalen? Welke hulp en bijsturing is er nodig? Als de focus op de doelen groter is, wordt de medewerker effectiever.
- ✓ **Beter benutten van de talenten:** Zit de medewerker in zijn/haar kracht? Welke talenten kunnen meer worden ingezet? Hoe gaat het met de afgesproken ontwikkelpunten? Als de talenten van de medewerker beter worden benut, is dat goed voor de medewerker zelf en goed voor de organisatie.
- ✓ **Hogere motivatie:** Zit de medewerker goed in zijn/haar vel? Welke zaken beïnvloeden het werkgeluk in positieve en negatieve zin? Wat is daaraan te doen? Als de motivatie van de medewerker hoger is, zal hij/zij productiever zijn voor de organisatie en een positieve invloed hebben op zijn/haar interne en externe omgeving.

Wanneer je in het gesprek één of meer van deze resultaten hebt bereikt, is het een "goed gesprek" geweest. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat alle andere gesprekken slecht zijn, maar iedereen zal wel herkennen dat lang niet alle gepraat in de organisatie even waardevol is...

## Niet méér gesprekken, maar andere gesprekken



Waarschijnlijk hebben de meeste leidinggevenden in jouw organisatie wel bila's ingepland met hun medewerkers. Vaak is het echter vooral 'de waan van de dag' die de agenda bepaalt. Zou dit leiden tot meer focus, ontwikkeling en motivatie...?

De crux is dan ook om de gesprekken die worden gevoerd, zo in te steken dat ze echt bijdragen aan het verhogen van de prestaties en betrokkenheid van de medewerker. Het is duidelijk dat hierbij een belangrijke rol is weggelegd voor leidinggevenden. Maar zij zullen niet van de ene op de andere dag 'het goede gesprek' gaan voeren.

Het is dan ook heel waardevol als jij als HR-manager de leidinggevenden hierbij kunt ondersteunen en op die manier je invloed kunt uitoefenen op de kwaliteit en het effect van de gesprekken in de organisatie. Maar ja, hoe doe je dat dan?

Je kunt natuurlijk niet bij alle leidinggevenden erbij gaan zitten. En de zoveelste training "coachend leiderschap" is een grote investering met hoogstwaarschijnlijk een beperkt rendement. Nog even los van de vraag of je leidinggevenden daar eigenlijk wel op zitten te wachten. Het is cruciaal rekening te houden met de talenten en drijfveren van je leidinggevenden.



### Tip

Ga op zoek naar de "what's-in-it-for-me" voor de leidinggevende.

## Leidinggevenden zijn geen psychologen

Het droombeeld van menig HR-professional lijkt wel te zijn dat elke leidinggevende diepgaande coachgesprekken voert met zijn medewerkers. Nou, dat gaat niet gebeuren. En dat is gelukkig ook helemaal niet nodig.



Laten we vooropstellen dat er leidinggevenden zijn die coachen leuk vinden en daar aanleg voor hebben. Laat ze dat dan vooral doen! Maar niet elke leidinggevende heeft hiervoor het talent en de motivatie. Het is dan ook niet verstandig om hen dit door de spreekwoordelijke strot te duwen.

Veel leidinggevenden zijn te typeren als professionals met veel kennis van het vakgebied waarin zij opereren, aangevuld met de vaardigheden om dingen gedaan te krijgen. Heel waardevol voor je organisatie. Maar ja, zij zitten vaak niet te wachten op het voeren van coachgesprekken.

Wat de meeste leidinggevenden wel drijft is het “beter” maken van hun mensen en hun team. En daarbij komt het goede gesprek natuurlijk uitstekend van pas. De vraag is dus vooral hoe je hen ondersteunt om deze gesprekken nog effectiever te maken.



## De drie versnellers voor het goede gesprek

Als HR professional ben je zelf meestal niet aanwezig bij de gesprekken die medewerkers en leidinggevenden en kun je niet afdwingen dat die gesprekken plaatsvinden. Daarom is het belangrijk het voor hen zo makkelijk en relevant mogelijk te maken. Er zijn drie belangrijke “versnellers”:



Bied structuur

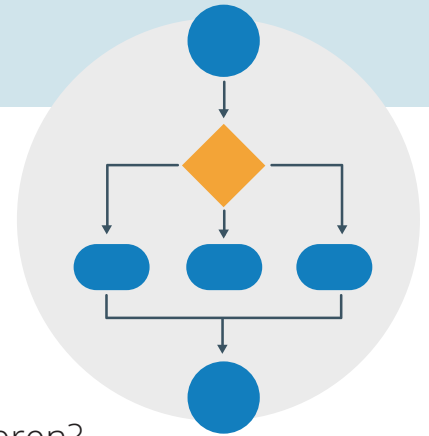


Maak relevante informatie eenvoudig toegankelijk



Creëer triggers

Met deze versnellers maak je de kans zo groot mogelijk dat de medewerkers en leidinggevenden er echt mee aan de slag gaan.



## Versneller 1: Bied structuur

Allereerst is het cruciaal dat de gesprekken over de juiste dingen gaan. Welke onderwerpen zijn van belang om de prestaties en betrokkenheid van de medewerker te stimuleren?

Een handige leidraad hierbij is de volgende driedeling:  
Persoonlijk - Huidige rol - Groei & ontwikkeling.

1

### Persoonlijk

Hoe zit je in je vel? Waar krijg je energie van en wat kost energie?  
Waar wil je meer aandacht aan geven?

2

### Huidige rol

Hoe vul je je huidige rol in? Hoe gaat het met de doelen die zijn afgesproken? Welke feedback heb jij als leidinggevende?

3

### Groei & ontwikkeling

Welke talenten wil je meer inzetten? Welke kennis en vaardigheden wil je ontwikkelen? Wat is je ambitie en welke mogelijkheden zijn er binnen de organisatie?



### Resultaat

Grote kans dat dit leidt tot focus, talentontwikkeling en motivatie.



## Versneller 2: Maak relevante informatie eenvoudig toegankelijk

Gesprekken worden nog waardevoller als op het juiste moment de juiste informatie beschikbaar is. De volgende informatie is heel belangrijk om bij de hand te hebben:

- 1 Eerdere gesprekken**  
Als je 2 weken terug een gesprek hebt gehad, wil je eenvoudig kunnen zien wat toen besproken is.
- 2 Doelen**  
Als je het over de doelen van de medewerker hebt, wil je die er heel makkelijk bij kunnen pakken. Maar ook organisatie- en teamdoelen zijn vaak belangrijke gespreksonderwerpen.
- 3 Taken en verantwoordelijkheden**  
Als je het over de invulling van de rol hebt, wil je direct zien welke verantwoordelijkheden en verwachtingen er bij die rol horen.
- 4 Ontwikkeling**  
Als je het over groei en ontwikkeling hebt, wil je inzicht in ontwikkelmogelijkheden en carrièrepaden.
- 5 Betrokkenheid**  
Als het met de medewerker bespreekt hoe het met hem/haar gaat en wat het werkgeluk en de motivatie kan verhogen, wil je de laatste engagement survey erbij pakken.

In veel organisaties staat deze informatie wel “ergens”, maar niet makkelijk vindbaar en meestal erg versnipperd. Laat staan dat deze is toegespitst op de specifieke situatie van de medewerker. Als jij middenin een gesprek zit, moet de relevante informatie direct oproepbaar zijn.

Door relevante informatie heel eenvoudig toegankelijk te maken, verhoog je de kwaliteit van de gesprekken.





## Versneller 3: Creëer triggers

Als je medewerkers en leidinggevenden het gesprek voeren over de juiste onderwerpen en op basis van de relevante informatie, ben je al een heel eind. Maar wat nog mooier is, is als je ze kunt helpen om hierin de juiste timing te kiezen.

Wat zijn momenten dat een gesprek relevant is? Vaak ontstaat de behoefte om iets te bespreken naar aanleiding van een evaluatie op de doelen, het ontvangen van feedback of een persoonlijke reflectie.

Dat zijn dus belangrijke momenten om een medewerker te triggeren een gesprek in te plannen of bespreekpunten te agenderen. Tegelijkertijd kun je op zulke momenten ook de leidinggevende triggeren om de evaluatie, feedback of reflectie te bekijken en daarop te reageren. Just-in-time coaching, noemen we dat :-).

Met moderne performance management systemen gebeurt dit allemaal realtime en kan het gesprek ook (deels) online plaatsvinden. Hiermee maak je van “het goede gesprek” ook nog eens een “continue dialoog”.

# Aan de slag



Je hebt nu de drie versnellers van het goede gesprek in beeld:



Bied structuur



Maak relevante informatie eenvoudig toegankelijk



Creëer triggers

Het daadwerkelijk implementeren van deze versnellers is natuurlijk gemakkelijker gezegd dan gedaan. Gelukkig is er tegenwoordig moderne technologie die dit volledig ondersteunt. Dat scheelt een hoop tijd en moeite.

Met de drie versnellers faciliteer je medewerkers en leidinggevenden om continu “het goede gesprek” te voeren. Gesprekken die leiden tot meer focus, ontwikkeling en motivatie en daarmee tot betere prestaties en betrokken medewerkers!

# Hoe Dialog de HR-cyclus ondersteunt

## Focus op doelen

Bepaal je doelen en houd deze top-of-mind. Reflecteer op de voortgang en bepaal direct de volgende stap.

## Effectieve feedback

Verzamel snel en eenvoudig feedback. Op doelen, competenties of gedrag. Altijd specifiek en relevant.

## Realtime inzicht

Op ieder moment inzicht in de voortgang van je medewerkers en de status van de organisatiedoelen.

## Continue dialoog

Ga eenvoudig in gesprek over je doelen en je feedback. Dialog ondersteunt met de juiste vragen.

## Efficiënt beoordelen

Alle behaalde resultaten, feedback en reflecties overzichtelijk bij elkaar voor een compleet beeld bij de evaluatie.



‘Dialog is ontzettend simpel en uitnodigend en het werkt gewoon makkelijk en doeltreffend.’

– **Devin van Tuijll (Techneco)**

[BEKIJK DE VIDEODEMO](#)

[www.dialog.nl/demo](http://www.dialog.nl/demo)

[GRATIS DEMO ACCOUNT](#)

[www.dialog.nl/demo-account](http://www.dialog.nl/demo-account)

Waarom klanten voor ons kiezen

## Dialog ❤️ jouw organisatie



### Perfecte match

Dialog is zo flexibel dat het elke HR-cyclus ondersteunt. Zo sluit het altijd precies aan op jullie specifieke situatie.



### Gebruiksgemak

Dialog is de enige performance management software die de medewerker echt centraal zet. Ervaar de eenvoud.



### Eenvoudig starten

Geen ingewikkelde implementaties, maar binnen één week aan de slag. Zo heb je direct inzicht en overzicht.



### Excellente service

Fans creëren zit in onze genen. Een vast contactpersoon die zich volledig verantwoordelijk voelt voor jullie succes.



‘Door Dialog ben ik beter op de hoogte van wat er speelt, ga ik gesprekken makkelijker aan en kan ik beter richting geven. Het wordt allemaal inzichtelijker. Daarnaast merk ik dat mensen zelf meer nadenken en het eigenaarschap ook echt bij hen ligt.’

– Roy Kreeftmeijer (Manager klantsupport ICM)

[BEKIJK DE VIDEO DEMO](#)

[www.dialog.nl/demo](http://www.dialog.nl/demo)

[GRATIS DEMO ACCOUNT](#)

[www.dialog.nl/demo-account](http://www.dialog.nl/demo-account)