

PERSONEELSMANAGEMENT

Tijd voor een Goed Gesprek met je medewerker

Steeds meer nemen organisaties afscheid van de traditionele beoordelings- en functioneringsgesprekken. Ze moeten ook wel, want we leven in een tijd van zelfsturende teams, thuiswerken en werkgeluk, zo laat Jacco van den Berg zien in zijn nieuwe boek 'Het Prestatiemenu; alle ingrediënten voor Het Goede Gesprek over duurzaam lerend presteren'.

Tekst Pieter van Beek

Of je het nu hebt over plannings-, functionerings-, POP- of beoordelingsgesprekken, ze moeten aansluiten op allerlei veranderingen, zoals zelfsturende of zelforganiserende teams, thuiswerken en. Maar denk ook aan begrippen als holacratie, appreciative inquiry, werkgeluk, agile, scrum, roadmaps of employee experience. De traditionele gesprekkencyclus past niet meer bij al deze nieuwe manieren van werk organiseren en medewerkers aansturen.

DEZE WOORDEN ZIJN ESSENTIEEL

Woorden als 'autonomie', 'vertrouwen' en 'verantwoordelijkheid' zijn essentieel en hebben een hele nieuwe mindset nodig als het gaat om beoordelingsgesprekken, stelt Van den Berg in zijn boek Het Prestatiemenu. "De gesprekkencyclus heeft haar waarde bewezen. Maar dit is een tijd van speedboten en niet van mammoet-tankers. In het huidige tijdsgewricht is de enige constante de verandering. Wat is dan de reden om krampachtig de financi-

ele jaarcyclus te volgen en in een eerste kwartaal het functioneren van medewerkers van het jaar ervoor te beoordelen? Waarom moet iedere medewerker door dezelfde beoordelingsgesprekken-wastraat?"

Van den Berg noemt het logisch dat een ervaren medewerker die goed presteert, en het naar zijn zin heeft, een ander soort gesprek krijgt dan een net afgestudeerde. En dat met een onderpresteerder een ander gesprek wordt gevoerd dan met een toppresteerder.

HET NIEUWE BEOORDELEN

Het boek 'Het Prestatiemenu' is een vervolg op zijn eerdere boek 'Het Nieuwe Beoordelen'. Het is verrijkt met nieuwe theorieën, inzichten, opgedane ervaringen. Ook heeft Van den Berg gekozen voor een nieuwe term. In plaats van een beoordelingsgesprek heeft hij het nu over Het Goede Gesprek. "Het woord beoordelen



Titel: Het Prestatiemenu: alle ingrediënten voor Het Goede Gesprek over duurzaam lerend presteren

Auteur: Jacco van den Berg

Uitgeverij: Vakmedianet

ISBN: 9789462157385



heeft iets hiërarchisch in zich en dat past niet bij een goed gesprek.”

Want dat is waar het om gaat, aldus de auteur. Als HR-professional moet je met de medewerker een goed gesprek voeren. Helemaal toegespitst op de persoon. “Er is geen one size fits all”, stelt Van den Berg. “De in beton gegoten systeemafspraken uit cao’s en beoordelingsreglementen maken steeds meer plaats voor verschillende contactmomenten over met plezier lerend presteren.”

In Het Goede Gesprek is de werkrelatie meer evenwaardig, in evenwicht en gelijkwaardig geworden, concludeert Van den Berg. “Waar het in wezen om gaat is dat medewerkers met plezier presteren, vitaal zijn en blijven, zich ontwikkelen én dat de schoorsteen van de organisatie blijft roken. Hier met medewerkers over in gesprek gaan, daar gaat het in de kern over.”

VIJF INGREDIËNTEN VOOR HET GOEDE GESPREK

Maar hoe geef je zo’n Goed Gesprek vorm? Na een theoretisch deel dat dieper ingaat om performancemanagement, laat Van den

Berg dat in zijn boek zien aan de hand van vijf ingrediënten waaruit Het Goede Gesprek bestaat. Dat zijn naast een focus op sterke punten en meer verantwoordelijkheid bij medewerkers bij het formuleren van doelstellingen, ook continue dialogen over prestaties, ontwikkeling en thema’s. Daarnaast zijn meer verantwoordelijkheid bij medewerkers voor de eigen prestaties en ontwikkeling en dienend leiderschap belangrijke ingrediënten. Elke paragraaf eindigt met quotes van HR-professionals, leidinggevend en wetenschappers die de lezer tot nadenken zetten.

In het tweede deel geeft Van den Berg helemaal het podium aan mede-experts in de vorm van interviews. Zo laat Marianne van Woerkom, hoogleraar Positieve Organisatie Psychologie aan de Erasmus Universiteit, haar licht schijnen over de ‘sterke punten’-benadering. Werkgelukadviseur Heleen Mes vertelt over werkge-
luk en employee experience en juridisch expert Pascal Willems over de juridische kanten van Het Goede Gesprek.

Wat dit allemaal betekent in de praktijk, laat Van den Berg zien in het laatste deel, aan de hand van zes best practices. Zoals

Jeugdhulp Friesland die met hun Huis van Werkvermogen de duurzame inzetbaarheid wil vergroten onder de medewerkers of de healthy organisation van Adimec, producent van industriële camera’s.

TOOLS EN CASES

In een lekker leesbaar en aantrekkelijk geïllustreerd boek zet Van den Berg je aan het denken over de gesprekken die je voert met de medewerkers in jouw organisatie. Zijn die nog wel van deze tijd? De tools en cases in het boek geven je als lezer handvatten om de continue dialogen over bijvoorbeeld prestaties, ontwikkeling, werkplezier en duurzame inzetbaarheid in een positievere sfeer vorm te geven. Daardoor kun je ook een nieuwe richting kiezen in het beter en productiever samenwerken. Dat is een continu proces. “Zo wordt ook de cultuur positiever”, stelt Martijn van der Kooij, hoofdredacteur van PW., in zijn nawoord in het boek. “Ik ben van mening dat medewerkers daar meer drive door krijgen.” ‹‹



Pieter van Beek
is journalist/tekstschrijver.