

SERMONE

HRM | Coaching | Training



5 tips voor een waardevol eindejaarsgesprek

Eindejaarsgesprekken zijn voor veel managers en medewerkers een terugkerende verplichting. We weten wel dat het nodig is om over het functioneren te praten en daar een oordeel over uit te spreken. We ervaren het niet als een gewoon gesprek, en dat maakt het lastig. Bovendien werkt het proces dat voor deze gesprekken in veel organisaties is ingericht niet altijd even stimulerend. Uitgebreide digitale formulieren, in vaste formats die weinig ruimte bieden voor waar het echt over moet gaan. Het lijkt wel of het invullen van de juiste vakjes belangrijker is dan de inhoud van het gesprek. Waarom doen we het eigenlijk nog?

“Alles wat aandacht krijgt, groeit”

Het gaat niet om de vorm, maar om het goede gesprek. Want een kwalitatief gesprek, een dialoog, is waar het daadwerkelijk om mag gaan. Opdat manager en medewerker weten waar ze aan toe zijn, hoe zij allebei naar het functioneren en de samenwerking kijken, wat de wederzijdse verwachtingen zijn, welke afspraken daarover te maken zijn, en hoe die opgevolgd gaan worden. Dat de uitkomsten van dat goede gesprek ook nog vastgelegd worden zoals afgesproken in de organisatie, maakt het alleen maar duidelijker. Zo kan het eindejaarsgesprek van verplichting in waardevolle evaluatie veranderen.

Wat te doen om van "moeten" naar "willen" te komen? 5 tips voor managers:

1. Bereid je voor. Neem voor iedere medewerker vooraf echt de tijd om jouw kijk op het functioneren expliciet te maken. Met concrete inhoudelijke voorbeelden en feitelijke waarnemingen. Gebruik een checklist en schrijf je voorbereiding op.
2. Vraag je medewerker zich voor te bereiden. Wat zijn de specifieke aandachtspunten die hij of zij belangrijk vindt te bespreken? Die staan straks centraal op de gespreksagenda.
3. Denk na over je valkuilen. Wat vind jij lastig in dit evaluatiegesprek, met deze medewerker? Hoe wil je daarmee omgaan? Wat heb je daarvoor te doen?
4. Neem de tijd voor het gesprek. Zorg voor een ruimte waarin je niet gestoord wordt en kies een constructieve, positieve houding. Ook als het lastig is, want we zoeken naar verbetering. Zorgvuldig en met aandacht.
5. Geen verrassingen. Alle feedback is als het goed is gedurende het jaar al eens gegeven. Pas dan wordt het evaluatiegesprek een waardevolle dialoog.

De "twist" zit misschien wel in de "tail". Want: in welke mate heb je daadwerkelijk feedback gegeven aan deze medewerker? Hoe goed heb je gedurende het jaar echt laten weten wat je verwacht, wat je waargenomen hebt en hoe je het zou willen? Hoe goed heb je geluisterd naar hoe deze medewerker daarnaar kijkt? En wat hebben jullie daar vervolgens mee gedaan?

Een stimulerend evaluatiegesprek begint eigenlijk met de regelmatige feedback die je gedurende het jaar geeft (en ontvangt!). Het eindejaarsgesprek wordt dan een samenvatting van waarover je gedurende het jaar in gesprek was, en een uitwisseling van wat dat voor deze medewerker, voor jou en voor de organisatie heeft gebracht. Geen verplichting, wel een goed gesprek.

Heb je nog vragen?

Meer informatie en contact



SERMONE

HRM | Coaching | Training

Sermone BV | Josée van Hage MA MSC

www.sermone.nl

info@sermone.nl

0252-427929 / 06-55306400

[Maak een afspraak](#)