

De MODERNE gesprekscyclus

*Hoe je door de moderne gesprekscyclus een
aantrekkelijke werkgever wordt.*

Lees het e-book hier →

Modoc HR & Recruitment
www.modoc.nl



Inleiding

In dit e-book nemen we je mee in de moderne gesprekscyclus. De evolutie van de traditionele gesprekscyclus naar een hedendaagse variant.

In een tijd waarin organisaties streven naar meer flexibiliteit, continue groei en een positieve werkcultuur, vormt de gesprekscyclus een essentieel instrument voor het beheren en bevorderen van de prestaties van medewerkers.

We nemen je graag mee in deze verandering van gespreksvoering, de voordelen hiervan en waarom het zo essentieel is. Natuurlijk zoomen we ook in wat deze moderne gesprekscyclus gaat opleveren en welke impact leiderschap heeft hierin.

Veel leesplezier!



Van traditioneel naar modern

De traditionele gesprekscyclus bestaat uit drie onderdelen:

- 1. Planningsgesprek** - begin van het jaar
- 2. Functioneringsgesprek** - halverwege het jaar
- 3. Beoordelingsgesprek** - eind van het jaar

Het doel van de traditionele gesprekscyclus is om de doelen en ontwikkeling van de medewerker te bespreken en deze te koppelen aan de bedrijfsdoelstellingen. Het richt zich enkel op de inhoud van het werk en het functioneren van de medewerker.

De leidinggevende kan de inzet en het werk van de medewerker evalueren. Deze manier van gesprekken voeren is vrij achterhaald en is vooral eenrichtingsverkeer van manager naar medewerker. Ook wel bekend als het beoordelingsgesprek. Het zijn gesprekken waarbij vooral terugkeken wordt en een oordeel over het functioneren centraal staat. De focus ligt op het verleden, wat onveranderbaar is.

Naast dat 90% van de medewerkers de traditionele gesprekscyclus niet meer passend vinden, geeft ook 95% van de managers aan niet tevreden te zijn over de jaarlijkse HR cyclus (CEB).

“De focus ligt op het verleden”





De moderne gesprekscyclus

De moderne gesprekscyclus zit net wat anders in elkaar. Hierin staat de continue dialoog centraal tussen medewerker en leidinggevende. Op regelmatige basis voer je gesprekken, waardoor je weet wat er speelt.

Het goede gesprek

Met de moderne gesprekscyclus zetten we de traditionele cyclus niet geheel aan de kant, maar voegen we deze meer samen om meerdere malen per jaar dit gesprek aan te gaan. De HR cyclus als basis met een doorontwikkelde strategie.

De focus ligt op een gelijkwaardig gesprek voeren waarin ontwikkeling, ideeën, samenwerking, talentmanagement, toekomstplannen en feedback geven centraal staan.

Terugkijken wordt juist toekomstijken met oog voor ontwikkeling en groei. Naast de prestaties en ontwikkeling van de medewerker worden ook successen en verbeterpunten besproken. Dit in combinatie met de blik vooruit.



Drie redenen waarom investeren in de gesprekscyclus cruciaal is

Verandering is nodig om te blijven innoveren en mee te gaan met de huidige wensen in de arbeidsmarkt. We geven dan ook drie redenen waarom deze moderne aanpak van de gesprekscyclus zo essentieel is.

Persoonlijke groei en eigenaarschap

In de moderne gesprekscyclus wordt er veel aandacht besteed aan persoonlijke groei. Medewerkers worden aangemoedigd om de regie te nemen over hun professionele ontwikkeling.

Door regelmatige feedbackmomenten en ontwikkelingsgesprekken worden werknemers gestimuleerd om hun potentieel optimaal te benutten.

Dit leidt onder andere tot een grotere mate van eigenaarschap. Ze voelen zich meer verantwoordelijk voor hun werk en de organisatie(doelstellingen).

01

Behoud van personeel

In een tijd waarin de war for talent in volle gang is, is het behouden van talent net zo belangrijk, zo niet belangrijker, dan het aantrekken ervan. Medewerkers zijn sneller geneigd een organisatie te verlaten wanneer zij zich niet gewaardeerd voelen of wanneer zij weinig tot geen groeimogelijkheden zien. Dit wil je voor zijn!

De moderne gesprekscyclus draagt bij aan de betrokkenheid van de medewerkers. Er wordt regelmatig aandacht gegeven aan behoeften en ambities van de medewerker. Dit leidt tot een lager verloop en dus bespaart het ook kosten voor het werven van nieuw talent.

02

04



De snel veranderende arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is continu in beweging. Technologische ontwikkelingen, veranderende klantbehoeften en verschillende generaties op de werkvloer zorgen ervoor dat organisaties zich constant moeten aanpassen.

Ook de medewerkers moeten hierin flexibel zijn om mee te gaan in de nieuwste ontwikkelingen.

Een moderne gesprekscyclus speelt hierop in door niet alleen te focussen op de huidige prestaties van de medewerker, maar ook op toekomstige potentie en ontwikkelbehoeften. En werkgevers leren door middel van het voeren van gesprekken op regelmatige basis veel van verschillende generaties.

Hierdoor kun je op tijd inspelen op wisselende behoeftes.



De voordelen van de moderne gesprekscyclus

Naast de drie essentiële redenen om de moderne gesprekscyclus door te voeren in je organisatie en HR strategie, zijn er nog een aantal voordelen die dit middel met zich meebrengt. Continue in gesprek zijn met je medewerkers zorgt namelijk voor:

- Beter weten wat er speelt in de organisatie (tijdig bijsturen en kansen pakken);
- Medewerkers écht zien en kunnen inspelen op hun behoeftes (aantrekkelijk werkgeverschap);
- Het beter bijbenen van innovatie;
- De prestaties van je medewerkers vergroten en beter laten aansluiten bij de doelen van de organisatie;
- Meer oog hebben voor behoeftes van de (nieuwe) generaties op de werkvloer.



Wist je dat...

...organisaties die investeren in een continue dialoog, waarbij de manager en medewerker doorlopend met elkaar in gesprek gaan, de betrokkenheid van de medewerkers met **280%** zien toenemen.



Wat levert het inzetten van de gesprekscyclus op?

Als werkgever wil je door middel van de gesprekscyclus weten wat er speelt, op tijd handelen waar nodig en medewerkers motiveren en coachen. Dit levert ook het een en ander op bij de medewerkers zelf, namelijk:

- Verhoogt de betrokkenheid met 280%! (Gallup).
- Stijging van de productiviteit tot wel 26% (Gallup);
- Reduceren van het vrijwillige vertrek met 41% (LinkedIn);
- Verlagen van het ziekteverzuim tot 43% (Gallup) én medewerkers die uitvallen door een burn-out neemt met 63% af (Gallup).
- Loyale medewerkers;
- Vertrouwen en waardering van medewerkers;
- Heldere stip aan de horizon.



“Alles wat je aandacht geeft groeit. Wij maken ons hard voor het tonen van oprechte interesse in medewerkers door middel van het opzetten van de moderne gesprekscyclus.”

-Stephanie de Roo-
Projectmanager HR



De impact van leiderschap

Goed leiderschap vormt de essentiële ruggengraat van een effectieve moderne gesprekscyclus binnen een organisatie. In een tijdperk waarin open communicatie en betrokkenheid van werknemers centraal staan, is het leiderschap een groots onderdeel voor het benutten van het volledige potentieel van een team. Zonder een capabele leider blijven de deuren naar werkelijk luisteren gesloten.

Een goede leider doet meer dan alleen taken toewijzen; het betekent dat hij of zij echt begrijpt wat medewerkers nodig hebben, waar ze zich zorgen over maken en wat voor ideeën ze hebben. Een leider die deze kwaliteiten bezit, creëert een omgeving waarin werknemers zich gehoord voelen en zich vrij voelen om hun inzichten te delen.

Hierbij past ook het faciliteren van coachend leiderschap, omdat aandacht centraal mag en moet staan in een succesvolle arbeidsrelatie.

Het succesvol implementeren en doorvoeren van de moderne gesprekscyclus gaat hand in hand met goed leiderschap. Hoe zorg je ervoor dat je als manager het goede gesprek voert en waarborgt?



De gesprekscyclus als onderdeel van een goed werkgeversmerk

Medewerkers bepalen het succes van een organisatie. Niet alleen door wat ze inbrengen, maar juist ook door wat ze uitdragen naar de buitenwereld. Medewerkers zijn dé ambassadeurs van een organisatie.

Medewerkers worden gezien als geloofwaardige bronnen van informatie over de organisatie. Mensen hechten vaak meer waarde aan wat medewerkers zeggen dan aan officiële bedrijfscommunicatie. Een enthousiaste en betrokken medewerker wekt vertrouwen en geloofwaardigheid op bij het publiek.

Ook zijn zij de belichaming van de cultuur en waarden van een organisatie door hun gedrag, houding en prestaties. En natuurlijk spelen ze een cruciale rol bij het verspreiden van positieve mond-tot-mondreclame. Tevreden medewerkers praten vaak positief over hun werkgever.

En dat laatste wil je natuurlijk zo veel mogelijk stimuleren. Dat kan alleen als ze ook daadwerkelijk positief en tevreden zijn.

De continue dialoog tussen werkgever en werknemer draagt hier aan bij. ●





Modoc ziet kansen voor jouw organisatie

Modoc HR & Recruitement
Bredaseweg 43
4872 LA Etten-Leur
www.modoc.nl



info@modoc.nl



076-3036311

Gaan we samen in gesprek?
Wij bespreken graag de mogelijkheden!

