MODULEBESCHRIJVING

Contact houden in hybride teams: het vaste 1-op-1-gesprek

Adaptieve module | ~20 min

In hybride teams heeft de relatie tussen leidinggevende en medewerker weinig plek meer: berichten schieten voorbij, overleggen gaan over het team, voortgangsgesprekken over de opleveringen. Daar komt de nabijheidsbias bij: wie men tegenkomt, krijgt meer aandacht. Daarom maakt deze module het 1-op-1-gesprek tot een samen opgebouwd ritueel: nooit afgezegd, met diepgang gevoerd over vier onderwerpen die in andere overleggen niet aan bod komen, en door de medewerker net zo goed voorbereid als door de leidinggevende.

LEERDOELEN

01 Het 1-op-1-gesprek heilig houden: een regelmatige afspraak, los van het projectoverleg, die u verzet in plaats van afzegt.

02 De vier onderwerpen uitdiepen die elders niet aan bod komen: loopbaanplannen, vroege signalen, wederzijdse feedback en zingeving.

03 Een luisterverhouding van 70/30 aanhouden, door het gesprek te openen met gerichte vragen in plaats van met “Hoe gaat het?”.

04 De vorm afwisselen (videogesprek, bellen tijdens een wandeling, persoonlijk) en de medewerker betrekken bij de voorbereiding.

DOELGROEP

Leidinggevenden die het contact met elk teamlid willen houden en samen opbouwen, op locatie en op afstand.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

U bent leidinggevende van Moritz, die vier dagen per week thuiswerkt, en Ingeborg, die u dagelijks op kantoor ziet. U hebt het 1-op-1-gesprek met Moritz deze maand al twee keer verschoven. Donderdag moet u invallen tijdens beide 1-op-1-gesprekken; vrijdagochtend hebt u nog één tijdslot vrij. Wat doet u?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Het wekelijkse 1-op-1-gesprek tussen leidinggevende en medewerker – geïnspireerd op Andy Grove (High Output Management, 1983)
- De luisterverhouding 70/30 – principe van actief luisteren (Carl Rogers)
- Het gedeelde voorbereidingsformat en de medeverantwoordelijkheid van de medewerker – bijdrage van Afthonios
- Afwisseling van gespreksvormen tegen videovermoeidheid (Jeremy Bailenson, Stanford)

BRONNEN & REFERENTIES

- Gallup – “How Effective Feedback Fuels Performance”: van de werknemers die in de afgelopen week nuttige feedback kregen, noemt 80% zich volledig betrokken, ongeacht de werkplek
- Jeremy Bailenson, Stanford (Virtual Human Interaction Lab) – “Nonverbal Overload: ... the Causes of Zoom Fatigue” (Technology, Mind, and Behavior, 2021)
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – experiment met hybride werken, tevredenheid en het behoud van personeel
- Mazmanian, Orlikowski & Yates (2013) – de paradox van autonomie en permanente bereikbaarheid

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 21 oktober 2026