MODULEBESCHRIJVING

Het ontwikkelgesprek: van beoordelen naar samen groeien

Adaptieve module | ~20 min

58% van de bestuurders vindt dat het klassieke jaargesprek betrokkenheid noch prestaties oplevert (Deloitte). Deze module voert in wat ervoor in de plaats komt: een ontwikkelgesprek dat met z'n tweeën wordt voorbereid en losstaat van het salaris. De module richt zich op beide partijen, wie het gesprek voorbereidt en wie het leidt, en voegt aan de KPI's en OKR's een voorkeurenmatrix toe die op tafel legt wat de medewerker graag doet, niet alleen wat hij goed doet.

LEERDOELEN

01 Het ontwikkelgesprek onderscheiden van de jaarlijkse beoordeling en het onderwerp salaris erbuiten houden.

02 Het gesprek samen voorbereiden aan de hand van open vragen die u minstens twee weken vooraf deelt.

03 Het gesprek structureren met KPI's, OKR's en de voorkeurenmatrix: plezier, verlangen, concessie, weerstand.

04 Het gesprek voeren vanuit een luisterende houding, eerst over de successen en tot slot over de kwaliteit van de samenwerking tussen leidinggevende en medewerker.

DOELGROEP

Medewerkers die zelf de regie over hun ontwikkeling willen nemen, en leidinggevenden die dit gesprek willen voeren als partner in die ontwikkeling.

- **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.

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

- OKR – Andy Grove (Intel), bij Google verspreid door John Doerr.
- Actief luisteren – Carl Rogers.
- Matrix van voorkeuren in 4 zones (plezier / wens / toegeving / weerstand) – adviesbureau Partitio.
- Check-In / ontwikkelgesprek – geïnspireerd op het model van Adobe.

BRONNEN & REFERENTIES

- Deloitte – 58% van de topleidinggevenden vindt dat het klassieke jaargesprek geen betrokkenheid en geen prestaties oplevert
- Adobe – het "Check-In"-systeem verlaagde het vrijwillig verloop met ongeveer 30% en bespaarde jaarlijks ongeveer 80.000 uur aan managementtijd
- Google – popularisering van OKR's (Objectives and Key Results)
- Deci & Ryan (2000) – autonomie, competentie en verbondenheid bij motivatie

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026