MODULEBESCHRIJVING

Medewerker en leidinggevende: drie gesprekken die tellen

Adaptieve module | ~20 min

De tijd die leidinggevende en medewerker samen doorbrengen, bepaalt veel, en volgens Gallup maakt regelmatig overleg medewerkers bijna drie keer zo betrokken. Toch vinden deze gesprekken vaak niet plaats of worden ze geïmproviseerd. Het is geen kwestie van planning maar een relationele vaardigheid, en deze module geeft er structuur aan: drie soorten gesprekken met elk een eigen rol, af te stemmen op de eigen situatie en voor te bereiden. De medewerker kan het initiatief nemen, en de leidinggevende heeft er evenveel aan.

LEERDOELEN

01 De drie gesprekken met uw leidinggevende (kort overleg, wekelijks gesprek, gesprek wanneer nodig) en hun eigen rol onderscheiden.

02 De frequentie en vorm van deze gesprekken afstemmen op de situatie: op afstand, fysiek of op de werkvloer.

03 Elk gesprek voorbereiden met oog voor de prioriteiten van zowel leidinggevende als medewerker, en meteen tot de kern komen.

04 Uitleggen hoe u zelf werkt en begrijpen hoe uw leidinggevende werkt, voor een mate van zelfstandigheid die bij ieder past.

DOELGROEP

Medewerkers die het meeste willen halen uit de tijd met hun leidinggevende, en leidinggevenden die deze tijd productief willen maken.

- **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

- Wekelijks individueel gesprek (one-to-one) onder regie van de medewerker – bekend geworden door Andy Grove (High Output Management, 1983), verspreid door Google re:Work en Microsoft
- Afthonios-methode: de “drie momenten” met uw leidinggevende (korte check-in, wekelijks gesprek, gesprek wanneer nodig)
- Dagelijkse check-in van 5 tot 15 min – geïnspireerd op de dagelijkse stand-up uit agile (Scrum)
- Win-winprincipe – geïnspireerd op “Denk win-win” (S. Covey, De zeven eigenschappen van effectief leiderschap, 1989)

BRONNEN & REFERENTIES

- Harvard Business Review (Perlow, Hadley & Eun, “Stop the Meeting Madness”): 71% van de hogere leidinggevenden vindt vergaderingen onproductief en inefficiënt
- Gallup, State of the American Manager: medewerkers met een leidinggevende die regelmatig met hen overlegt, zijn bijna 3 keer zo betrokken
- Google – programma re:Work (Project Oxygen): raadt regelmatige 1:1-gesprekken met een gedeelde agenda aan
- Microsoft – Workplace Analytics / Harvard Business Review, 2020: regelmatige 1:1-gesprekken ook op afstand voortzetten

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026