

WELDER

Werkboek

# Ontwerp de ideale HR-gesprekscyclus





# Ontwerp de ideale HR-gesprekscyclus

In een dynamische en steeds veranderende werkomgeving is effectieve communicatie tussen medewerkers en leidinggevenden essentieel voor het succes van een organisatie. Gesprekken zijn de bouwstenen van deze communicatie en vormen de basis voor een gezonde, productieve en betrokken werkomgeving.

Van het welkom heten van nieuwe talenten tot het begeleiden van medewerkers naar nieuwe kansen en het zorgvuldig afronden van dienstverbanden: elk gesprek draagt bij aan een optimale employee journey. Daarom spreken we in dit werkboek over de ideale gespreksreis. Die omvat alle gesprekken die gevoerd worden in de medewerkersreis van jouw organisatie.

Dit werkboek is ontworpen om je te helpen met het ontwikkelen van een doordachte en effectieve gespreksreis. We nodigen je uit om nieuwe mogelijkheden te verkennen en aan te passen aan jouw organisatie. Of je nu kiest voor onze voorgestelde modules of besluit om je eigen aangepaste cyclus te maken; het doel is om een gespreksstructuur te creëren die zowel de individuele medewerker als de organisatie als geheel ten goede komt.

**Ready? Let's go!**

# Hoe ziet de huidige gespreksreis eruit?

In iedere organisatie vormen gesprekken met medewerkers de kern van een gezonde en productieve werkomgeving. Om een helder beeld te krijgen van welk type gesprekken er op dit moment gevoerd worden binnen de organisatie, ga je jullie diverse gesprekken in kaart brengen. Pak pen en papier of open een nieuw document op je computer en vul onderstaande drie kolommen in: instroom, doorstroom en uitstroom.

## Hulp nodig?

### Wij helpen je op gang:

Instroom - Proeftijdgesprek

Doorstroom - Ontwikkelgesprek, voortgangsgesprek

Uitstroom - Exitgesprek

## De huidige **gespreksreis**

**Instroom**

**Doorstroom**

**Uitstroom**

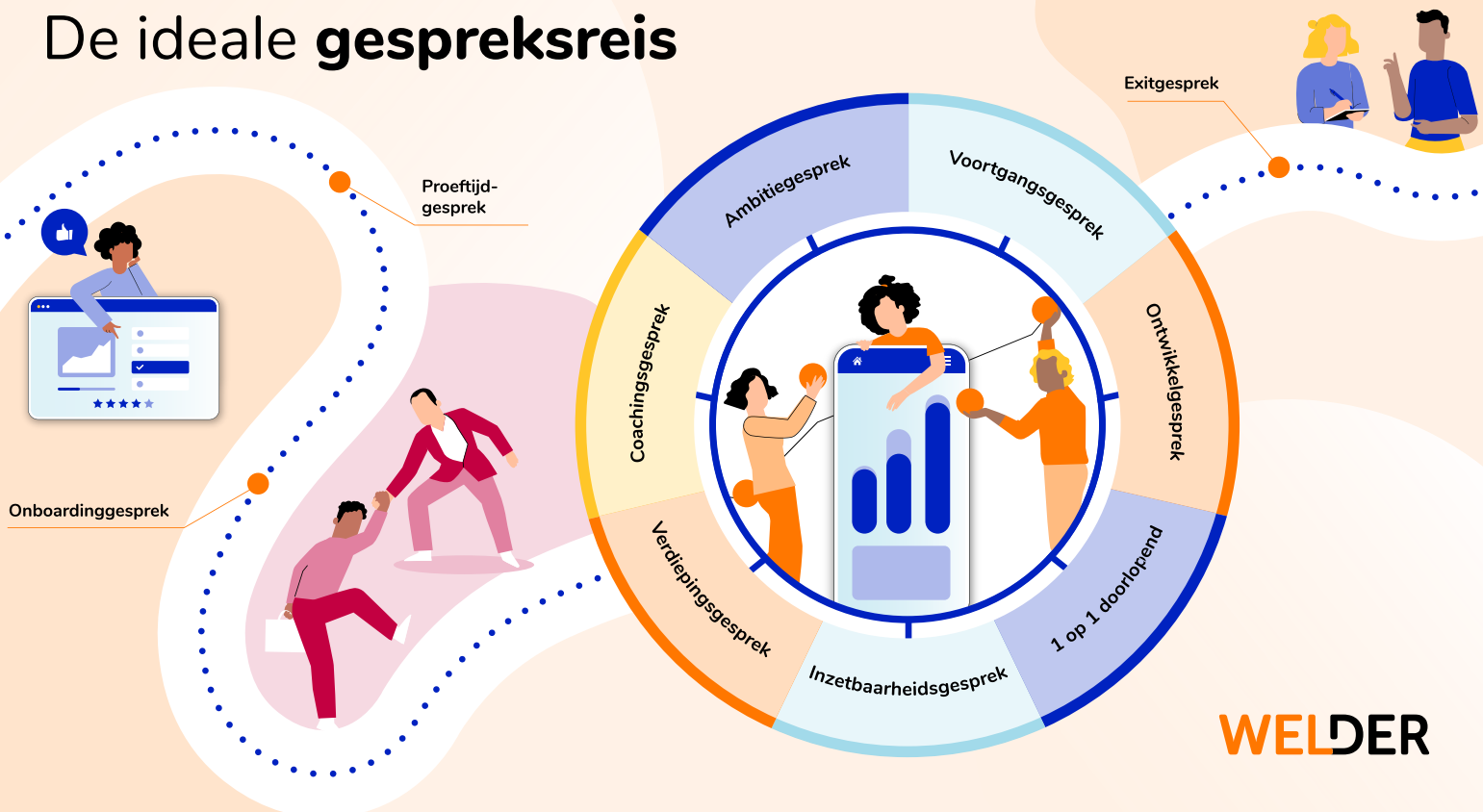
# De ideale gespreksreis volgens WELDER

Goed bezig, je hebt nu een goed overzicht van de huidige gespreksreis! Nu is het tijd om vooruit te kijken naar een optimale gesprekscyclus die de groei en het welzijn van medewerkers bevordert.

Een goed doordachte gesprekscyclus ondersteunt medewerkers in elke fase van hun loopbaan: van de allereerste werkdag tot aan het vertrek. Het doel is om een structuur te bieden die niet alleen de behoeften van de organisatie weerspiegelt, maar ook de individuele ontwikkeling en tevredenheid van medewerkers stimuleert.

De ideale gespreksreis volgens WELDER beslaat de gehele medewerkersreis en bestaat uit tien verschillende type gesprekken. We vertellen je daar graag meer over!

## De ideale gespreksreis



### 1. Proeftijdgesprek

Een proeftijdgesprek vindt plaats aan het einde van de proeftijd van een nieuwe medewerker. Dit gesprek wordt gebruikt om eerste ervaringen met elkaar te delen: wat gaat de nieuwe medewerker goed af en waar is meer ondersteuning nodig vanuit een buddy of leidinggevende? Voelt de medewerker zich thuis binnen het team en de organisatie?

### 2. Onboardinggesprek

Het onboardinggesprek vindt plaats aan het einde van de onboarding na 100 dagen. Dit gesprek heeft als doel om het inwerktraject van de nieuwe medewerker te evalueren. Met deze input kun je de onboarding van de huidige collega aanpassen als daar behoefte aan is en de onboarding van toekomstige collega's verbeteren.

### 3. Ambitiesgesprek

Een ambitiesgesprek richt zich op de langetermijndoelen en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Dit gesprek helpt om te begrijpen waar de medewerker zich in de toekomst ziet binnen de organisatie en welke stappen nodig zijn om die ambities te bereiken.

### 4. Voortgangsgesprek

Een voortgangsgesprek is een periodiek gesprek waarin je eerder gestelde doelen en verwachtingen met elkaar bespreekt. Het vindt meestal plaats op kwartaal- of halfjaarlijkse basis.

### 5. Ontwikkelgesprek

Een ontwikkelgesprek focust op de persoonlijke en professionele groei van de medewerker. Dit gesprek draait om het identificeren van ontwikkelingsbehoeften en het plannen van trainingen, cursussen en andere leermogelijkheden. Daarnaast is het werkgeluk van de medewerker een belangrijk onderwerp van gesprek.

### 6. 1-op-1 doorlopend

Een 1-op-1 gesprek is een regelmatig - vaak wekelijks of maandelijks - gesprek tussen een leidinggevende en een medewerker. Dit gesprek biedt een kans voor continue communicatie over werkinhoudelijke zaken, werkgeluk, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling.

### 7. Inzetbaarheidsgesprek

Een inzetbaarheidsgesprek richt zich op de bredere inzetbaarheid van de medewerker binnen de organisatie. Dit gesprek onderzoekt de huidige rol van de medewerker, mogelijke andere rollen, en hoe vaardigheden en talenten kunnen worden benut in verschillende contexten.

### 8. Verdiepingsgesprek

Een verdiepingsgesprek gaat dieper in op specifieke onderwerpen of kwesties, zoals een complex project, een uitdaging in het team of persoonlijke ontwikkeling. Dit gesprek heeft als doel om in detail te treden over een bepaald onderwerp. Zo kun je bijvoorbeeld naar aanleiding van een medewerkerstevredenheidsonderzoek bepaalde thema's verder uitlichten.

### 9. Coachingsgesprek

Een coachingsgesprek richt zich op het helpen van de medewerker om specifieke doelen te bereiken of vaardigheden te ontwikkelen. De rol van de coach (meestal de leidinggevende of een externe coach) is om begeleiding en ondersteuning te bieden bij persoonlijke en professionele uitdagingen. Met de add-on MyCoach schakel je direct een coach in voor de medewerker. Zo voorkom je dat een medewerker uitvalt of de organisatie verlaat.

### 10. Exitgesprek

Een exitgesprek vindt plaats wanneer een medewerker de organisatie verlaat. Dit gesprek heeft als doel om feedback te verzamelen over de ervaringen van de medewerker binnen de organisatie en om eventuele verbeterpunten te identificeren.

**Elk van deze gesprekken speelt een cruciale rol in het behouden van betrokken en gemotiveerde medewerkers en het bevorderen van een positieve werkcultuur.**

# Breng jouw ideale reis in kaart

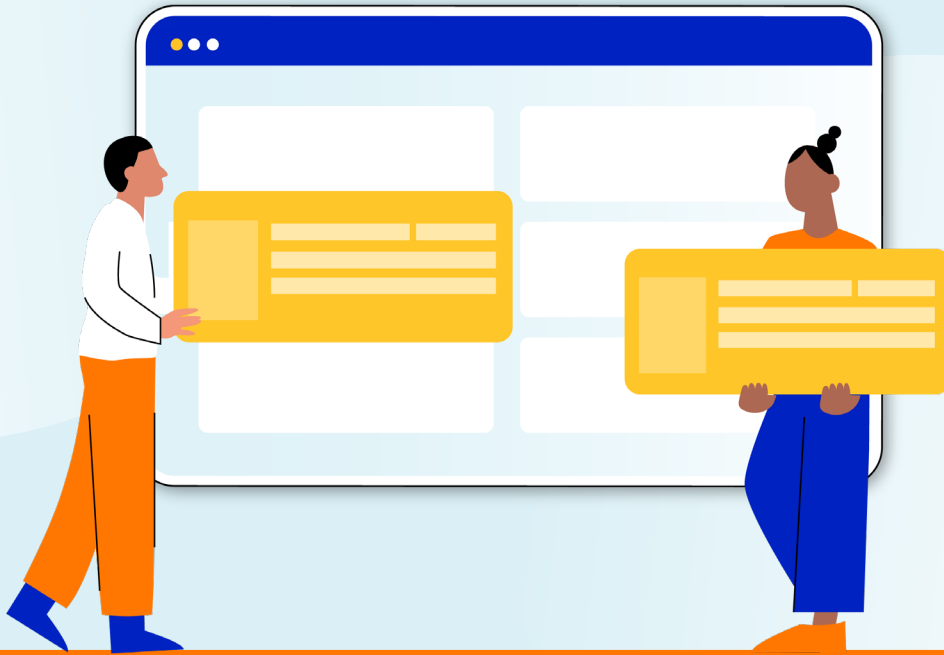
Hoe ziet jouw ideale gespreksreis eruit? Op welke momenten in de employee journey zou je graag in gesprek willen met jouw medewerkers? Gebruik het onderstaande template om jouw reis uit te werken.

Houd daarbij in je achterhoofd dat kwaliteit te allen tijde boven kwantiteit gaat. Liever twee keer per jaar een goed gesprek van anderhalf uur met oprechte aandacht, dan een hele waslijst aan gesprekken die je het liefst zo snel mogelijk wil afvinken

## Jouw ideale **gespreksreis**



**WELDER**



# Kies je modules

Check, je hebt nu de basis van jouw gespreksreis ingericht. Tijd voor de volgende stap: wat wordt er besproken in deze gesprekken? Met WELDER richt je de gesprekken via ons digitale platform vooraf helemaal zelf in aan de hand van tien gespreksmodules.

Zo krijgt iedere medewerker een passende gesprekscyclus met thema's die voor hem of haar relevant zijn. Of je kiest voor een van onze kant-en-klare templates en kan meteen aan de slag!

## De 10 gespreksmodules

### Werkgeluk

Leidinggevende en medewerker gaan met elkaar in gesprek over het (werk)geluk van de medewerker. Vooraf heeft de medewerker enkele stellingen beantwoord. Deze gaan bijvoorbeeld over het contact met collega's, de persoonlijke vitaliteit of de zingeving die die medewerker ervaart in het werk. Deze module is standaard ingericht met stellingen die wetenschappelijk onderbouwd zijn op basis van de psychologische basisbehoeftes. Wil je eigen stellingen en categorieën toevoegen? Dat kan ook!

### Competenties

Geen ingewikkelde functieomschrijvingen meer! Met onze competentie-module kun je competenties aanmaken en deze koppelen aan

functiegroepen. Zo ziet iedere medewerker direct welke competenties verwacht worden. In deze module geeft niet alleen de leidinggevende de medewerker een score, maar beoordeelt de medewerker ook zichzelf. Verschillen en overeenkomsten in deze scores geven de juiste focus tijdens het gesprek, waardoor je gerichte werkafspraken kunt maken.

### Ambities

Een medewerker geeft vooraf input over de persoonlijke ambities. Waar sta je over één jaar? En waar over drie jaar? Kun je op lange termijn het werk nog uitvoeren met dezelfde passie als nu? Leidinggevende en medewerker gaan in gesprek over deze persoonlijke ambities en maken werkafspraken hoe deze ambities gerealiseerd kunnen worden. Zo leidt een ambitie niet tot verloop, maar zorgt deze voor de juiste koers binnen de organisatie.

### Samenwerking met leidinggevende

Met deze module geef je de medewerker de ruimte om aan te geven in hoeverre de leidinggevende van hem/haar een betere professional maakt en hoe de samenwerking wordt ervaren. Ook worden complimenten en ontwikkelpunten gegeven. Als HR-afdeling heb je gelijk een goed overzicht van de beste leidinggevers binnen jouw organisatie.

### Themavragen

Voor bedrijven die met Excel-formulieren werken, is het lastig een nieuwe methodiek te implementeren bij alle medewerkers. Omdat onze gespreksmodules volledig digitaal zijn, kun je gemakkelijk onderwerpen of vragen toevoegen (open vragen, meerkeuzevragen etc.). Zo kun je ervoor zorgen dat elke gesprekscyclus aansluit bij de onderwerpen die op dát moment relevant zijn binnen jouw organisatie. Zo houd je het gesprek ook op de lange termijn leuk en actueel.

### 360-gradenfeedback

Verzamel en bespreek feedback van anderen. Wat vond die vaste klant van het laatste project? Hoe gaat de samenwerking met de collega van de andere afdeling? Met de module 360-gradenfeedback verzamel je alle input die je wenst, van binnen of buiten de organisatie.

### Doelen

Formuleer individuele doelen, koppel ze aan team- en organisatiedoelen en laat zien welke rol elke

medewerker speelt in het succes van de totale organisatie. Bewaak de voortgang met acties en updates en monitor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers met een overzichtelijk dashboard.

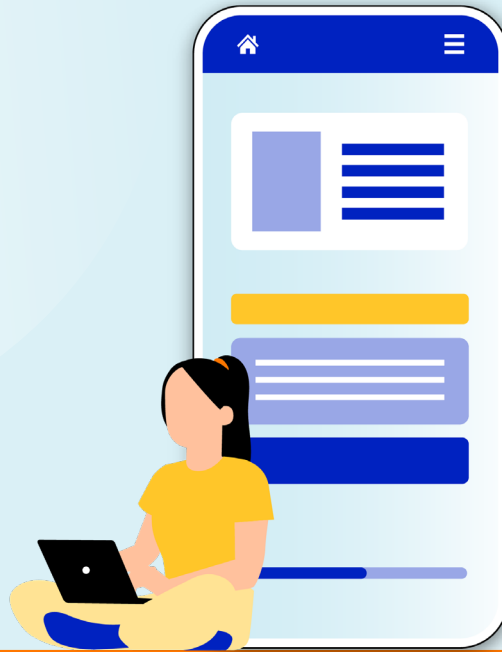
### Potentieel

Een medewerker kan ambitie tonen om te groeien binnen de organisatie, maar misschien is de medewerker niet in staat om deze ambitie daadwerkelijk te bereiken. In deze module maakt de leidinggevende een inschatting van het potentieel van de medewerker. Kan hij/zij nog stappen zetten binnen de organisatie? Deze module wordt niet direct besproken tijdens het gesprek, maar gebruikt als input voor een vlootsschouw. In deze vlootsschouw ziet de HR-afdeling een overzicht van het potentieel van alle medewerkers binnen de organisatie, waaronder de high potentials.

### Opleidingen

Tijdens het gesprek kan een medewerker aangeven in hoeverre deze behoefte heeft aan een opleiding. Je bepaalt zelf of deze module aan bod komt en, zo ja, uit welke mogelijke opleidingen de medewerker kan kiezen. De medewerker geeft aan hoe noodzakelijk het is om de betreffende opleiding te volgen. Met deze module creëer je een helder overzicht van de totale opleidingsbehoefte van de gehele organisatie.





# Aan de slag? Dat kan zo!

Of het nu gaat om het voeren van gesprekken, onboarding, interne communicatie, e-learnings, medewerkersonderzoeken of offboarding: WELDER biedt één online platform voor de volledige employee journey. Daarmee werk je efficiënt en datagedreven aan een modern HR-beleid. Daarnaast draag je actief bij aan de vitaliteit van je medewerkers en stimuleer je de betrokkenheid.

Ben jij team 'Ik probeer het lekker zelf'? Probeer dan onze [software 30 dagen gratis uit](#). Of ben jij team 'Liever eerst met iemand van gedachte wisselen'? Plan dan een demo in. Tijdens een demo krijg je een dosis inspiratie en een uitgebreide rondleiding door het WELDER-platform - misschien wel jullie toekomstige alles-in-één HR-platform. Natuurlijk is er ook ruimte voor al je vragen, opmerkingen en ideeën.

Veel succes met de inrichting van je ideale gespreksreis!

**WELDER**