

*Ben Tiggelaar* | **Werktip van de week**

**DIT IS HET MEEST  
ELEMENTAIRE  
DAT IEDERE MANAGER  
HOORT TE DOEN**

**⟨MAAR TOCH LUKT HET VAAK NIET⟩**

KLIK  
HIER



- Verzuim
- Verloop
- Personeels-tekort
- 'Quiet Quitting'
- Medewerkers die gehunt worden door de concurrent



Wat doe je eraan als leidinggevende?



Anders geformuleerd...  
**Hoe hou je de mensen in  
jouw team écht  
betrokken?**

Tja. Het antwoord kennen we  
eigenlijk allemaal.

## Goede communicatie is key.

Niet alleen met het **team** als  
geheel. Maar juist ook **1-op-1**.



Je moet elkaar gewoon  
**regelmatig** spreken.

*Maar hoe vaak dan?*

*En waar moet het over gaan?*

Goed. Even zonder mitsen,  
maren en nuances.

**Het ideale ritme\* =**

- ☞ **Elke week** een check-in van 15 tot 30 minuten.
- ☞ **Elk kwartaal** een langer gesprek.

\*Ik baseer dit vooral op publicaties van het Amerikaanse bureau Gallup, dat hier al decennia onderzoek naar doet.



## Let op!

Dit gaat **niet** over toevallige  
praatjes bij de koffieautomaat  
*(ook leuk en nuttig),*  
maar over **echte gesprekken**  
die in je **agenda**  
staan.

Een beetje  
uitleg bij beide...



## 1) De wekelijkse check-in

De meeste mensen leven en werken in **weken**.

Daarom moet je als manager een wekelijkse check-in doen, 1-op-1, met elk teamlid.

Daarbij bespreek je **twee** dingen:



## 1 De prioriteiten voor deze week.

- Wat staat er op je programma?
- Waar werk je deze week aan?
- Wat wil je echt afkrijgen?

## 2 Wat heb je daarvoor nodig?



- Waar loop je tegenaan?
- Wat zijn praktische belemmeringen?
- Hoe kunnen we zorgen dat het lukt?

*En er is **nóg** iets belangrijks...*

Zo'n *check-in* draait niet alleen om taken en werk verzetten. Het gaat er juist ook om dat mensen zich **gezien** voelen.

Belangrijk daarbij is het **uiten** van **waardering**.

Geen vage, verplichte, algemene complimenten.

Maar **eerlijke erkenning** voor specifieke dingen die iemand de afgelopen week heeft gedaan.





## 2) Het driemaandelijke gesprek

Naast de wekelijkse check-in, kijk je elke drie maanden 1-op-1 naar de **langere termijn.**

Trek daar minimaal een half uur voor uit.

*Waar heb je het dan over?*



Allereerst gewoon over  
**hoe het gaat** met iemand.

- Begin simpelweg met de vraag: *hoe gaat 'ie?*
- En **luister** naar waar een medewerker zelf mee komt.

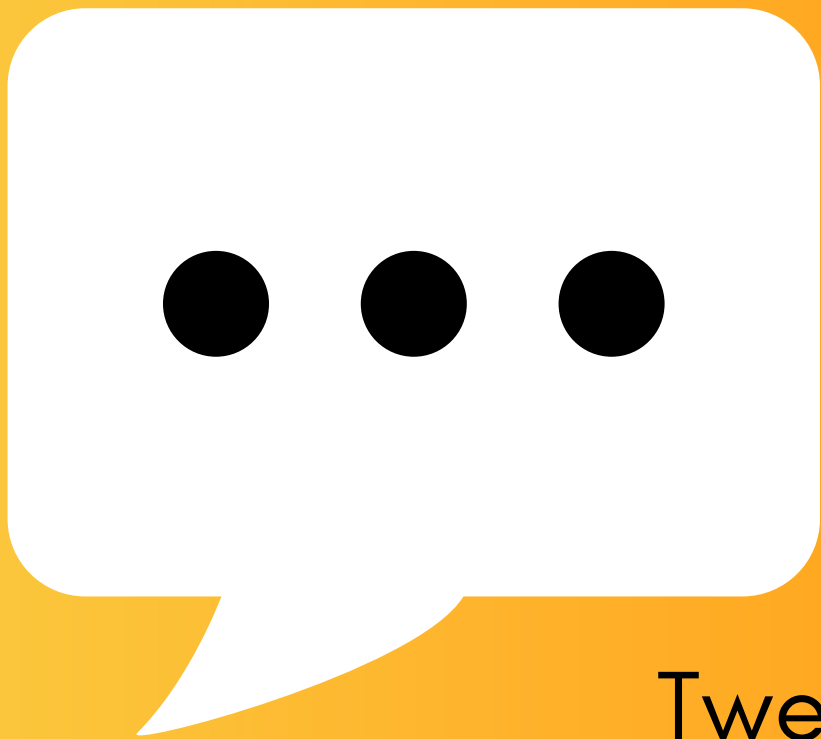


Daarnaast...

...gaat het vooral om de **ontwikkeling** van de medewerker.

- Heeft hij of zij het gevoel dat ze genoeg kan doen met haar **sterke punten** (*= de dingen waar ze goed in is en energie van krijgt*)?
- Wat zou hij **anders** of **beter** kunnen doen met een beetje hulp?
- Wat zijn praktische **kansen** om nieuwe dingen te leren en te groeien?





**Belangrijk** is dat je als  
leidinggevende  
vooral **vragen**  
**stelt** en **luistert**.



**Ten slotte:**  
Twee veelgestelde  
vragen...

## Veelgestelde vraag 1

*"Waarom moet dit allemaal 1-op-1?"*

Omdat je wilt dat medewerkers zich **vrij** kunnen uitspreken.

En omdat je echt even, **zonder onderbreking**, wilt kunnen **luisteren**.



## Veelgestelde vraag 2

*"Wat nou als ik hier als leidinggevende geen tijd voor heb?"*

Deze vraag hoor je **superv vaak**.  
Omdat veel managers ook allerlei **uitvoerend** werk moeten doen. Omdat veel teams gewoon veel te **groot** zijn. Omdat de agenda sowieso al te **vol** zit.



Het **eerlijke antwoord** is dat je dan in gesprek moet met je eigen leidinggevende  
*(die waarschijnlijk dan ook eerst moet zoeken naar een gaatje in haar agenda).*

*Als manager/teamleider/  
coördinator/supervisor is je eerste*

**taak** om de mensen  
in jouw team **optimaal** te  
laten **functioneren.**

Daarvoor ben je op aarde.



Als je **geen** invulling kunt  
geven aan die prioriteit, dan  
is je baan eigenlijk een  
***mission impossible.***



En tenzij je *Ethan Hunt*  
(of *Tom Cruise*) heet,  
moet je daar niet voor  
willen tekenen. 😊



**Misschien** dacht je er al  
een tijdje over om  
iets anders te gaan doen.

Nog even en dan zijn ze jou **kwijt**  
aan een andere organisatie,  
waar je wél **effectief**  
je werk kunt doen.

En als je baas dát wil **voorkomen**,  
dan zijn we dus weer terug bij  
pagina 1 van deze werktip!

