



## E-book

49 vragen voor een effectieve  
continue dialoog

**D** Dialog

# Inleiding

**Door Jochem Aubel**

Veel organisaties hebben de ambitie om een continue dialoog op gang te brengen. Een doorlopend gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden en tussen medewerkers onderling over doelen, over verbeteren en over persoonlijke bijdrage en groei. Op die manier worden medewerkers gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen en zo optimaal bij te dragen aan het succes van de organisatie.

Maar hoe doe je dat? Door vragen te stellen! Een goed gesprek ontstaat immers door het stellen van de juiste vragen. In dit E-book helpen we je op weg met 7 bewezen effectieve vragen voor de 7 belangrijkste gespreksonderwerpen die in de continue dialoog aan de orde komen.

# Positieve psychologie

De vragen in dit E-book zijn gebaseerd op de positieve psychologie. Deze wetenschappelijke stroming in de psychologie onderzoekt de omstandigheden waarin mensen tot bloei komen en het beste uit zichzelf halen. De belangrijkste pijlers blijken te zijn:

- ✓ richten op persoonlijke kracht en talenten
- ✓ stilstaan bij positieve ervaringen
- ✓ denken in mogelijkheden en invloedssfeer
- ✓ stimuleren van persoonlijke groei en ontwikkeling
- ✓ vergroten van motivatie en doelgerichtheid

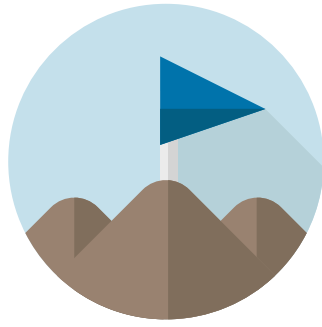
De vragen zetten dan ook aan tot het zetten van stappen op deze pijlers.

# De 7 belangrijkste gespreksonderwerpen

De continue dialoog heeft als doel om mensen te stimuleren om het beste uit zichzelf te halen en zo optimaal bij te dragen aan het succes van de organisatie. De belangrijkste gespreksonderwerpen die hierbij aan bod komen (of zouden moeten komen) zijn:

1. Doelen stellen
2. Doelen realiseren
3. Persoonlijke reflectie
4. Feedback vragen
5. Persoonlijke ontwikkeling
6. Betrokkenheid en ambitie
7. Continu verbeteren

Voor elk van deze onderwerpen hebben wij de meest effectieve vragen op een rij gezet, die je helpen het gesprek hierover op gang te brengen.



## Doelen stellen

Als er 1 ding is dat in elke organisatie gebeurt, is het doelen stellen. Toch vinden veel medewerkers dat nog behoorlijk lastig. Met onderstaande vragen kun je ze helpen om duidelijke en inspirerende doelen te stellen.

- ⓪ Wat zijn jouw doelen voor de komende periode?
- ⓪ Hoe dragen deze doelen bij aan de doelen van de organisatie?
- ⓪ Op een schaal van 1 tot 10: Hoe ambitieus is dit doel? En hoe realistisch?
- ⓪ Hoe weet je of je je doel hebt bereikt?
- ⓪ Hoe kun je je talenten en kwaliteiten inzetten om dit doel te realiseren?
- ⓪ Welke andere mensen ga je betrekken om dit doel te realiseren?
- ⓪ Wat wil je leren bij het realiseren van deze doelen?



## Doelen realiseren

Heb je eenmaal goede doelen vastgesteld, dan is het zaak om deze te realiseren. Afhankelijk van de senioriteit van de medewerker en de complexiteit van doelen is het goed hierover eens per 1 tot 4 weken in gesprek te zijn. Met deze vragen help je mensen om zich te focussen.

- ① Welke successen heb je afgelopen periode geboekt?
- ① Welke obstakels ben je tegengekomen? Hoe ben je daarmee omgegaan?
- ① Wat heb je geleerd?
- ① Hoeveel vertrouwen heb je erin dat je je doel gaat bereiken (schaal 1-5)?
- ① Welke uitdagingen voorzie je in de komende periode? Hoe ga je dat aanpakken?
- ① Welke hulp heb je nodig? Van wie?
- ① Wat is de eerstvolgende stap die je gaat zetten?



## Persoonlijke groei en ontwikkeling

Mensen halen veel voldoening uit persoonlijke groei. Desondanks is het vaak nog knap lastig om een ontwikkeldoel zo concreet te maken dat er echt verandering plaatsvindt. Met de goede vragen help je mensen snel op weg.

- ❓ Waar loop je regelmatig tegenaan (focus op jezelf en je eigen gedrag)?  
Wat wil je hier graag aan veranderen?
- ❓ Waarom is dit voor jou echt belangrijk?
- ❓ Wat kun je al of doe je al regelmatig dat je helpt om een stap te zetten?
- ❓ Welk concreet gedrag gaat jou helpen om een stap te zetten?
- ❓ In welke situaties vind je het uitdagend om dit gedrag te laten zien?  
Hoe kun je ervoor zorgen dat je dit toch gaat doen?
- ❓ Wie kunnen jou hierbij helpen?  
Hoe ga je hen betrekken bij je persoonlijke ontwikkeling?
- ❓ Hoe ziet het eruit als je je doel hebt bereikt? Wat levert jou dat op?



## Persoonlijke reflectie

Een van de krachtigste manieren om te groeien als mens is zelfreflectie. Het helpt hierbij als je een heel concreet persoonlijk ontwikkeldoel hebt (zie vorige pagina). Hierbij een aantal reflectievragen.

- ❓ Op een schaal van 1 tot 10, waar sta je nu in relatie tot je ontwikkeldoel?
- ❓ Welk gedrag was effectief? Waar merkte je dat aan?
- ❓ Welk gedrag heb je nog te weinig laten zien? Waar zit hem dat in?
- ❓ Wat ging er anders dan je had gewild?  
Hoe zou je de dat volgende keer anders aanpakken?
- ❓ Welke successen heb je de afgelopen periode geboekt in relatie tot je ontwikkeldoel?
- ❓ Wat heb je de afgelopen periode geleerd in relatie tot je ontwikkeldoel?
- ❓ Wat ga je vanaf nu meer/minder doen?





## Feedback vragen

Het vragen van feedback leert je hoe je overkomt op anderen en welk effect jouw gedrag heeft op de ander. Het meest waardevol is dit als de feedback in relatie staat tot jouw persoonlijke ontwikkeldoel. Hierbij een aantal vragen die je kunt stellen.

- ❓ Welke persoonlijke eigenschappen en vaardigheden van mij waardeer je het meest?
- ❓ Wat vind je valkuilen voor mij (in de omgang met anderen) waar ik op moet letten?
- ❓ Waar zie je ontwikkelingsmogelijkheden voor mij?
- ❓ Waar vind jij dat ik sta in relatie tot mijn persoonlijke ontwikkeldoel (schaal 1-10)?
- ❓ Welk gedrag van mij vind je effectief in relatie tot mijn persoonlijke ontwikkeldoel?
- ❓ Welk gedrag zou ik meer moeten inzetten in relatie tot mijn persoonlijke ontwikkeldoel?
- ❓ Met welk gedrag zou ik moeten stoppen in relatie tot mijn persoonlijke ontwikkeldoel?



## Continu verbeteren

Veel organisaties willen hun medewerkers stimuleren om de werkwijze continu te verbeteren. Dit vergroot de betrokkenheid en het eigenaarschap van de medewerkers en is ook nog eens goed voor de organisatie. Deze vragen kun je gebruiken voor een gesprek over continu verbeteren.

- ⊕ Wat gaat er heel goed in jullie werkwijze?  
Kun je dat ook op andere plekken in de organisatie toepassen?
- ⊕ Welke activiteiten dragen het meeste bij aan het realiseren van de doelen?  
En welke het minste?
- ⊕ Terugkijkend op de afgelopen periode: wat had beter gekund?
- ⊕ Waar verliezen jullie veel tijd? Hoe zou dat beter kunnen?
- ⊕ Welke fouten hebben jullie de afgelopen tijd gemaakt?  
Wat heb je daarvan geleerd?
- ⊕ Welke ideeën heb je om een product of dienst in onze organisatie te verbeteren?
- ⊕ Als jij hier de baas was, wat is dan het eerste dat je anders zou doen?



## Betrokkenheid en ambitie

Het is waardevol om met enige regelmaat uit de waan van de dag te stappen en in gesprek te zijn over de motivatie en ambities van de medewerker zelf. Met deze vragen breng je dat gesprek op gang.

- ① Hoe zit je in je vel? Op een schaal van 1 tot 10, hoe blij ben je? Waarom?
- ① Wat heeft je de afgelopen tijd geïnspireerd? Wat gaf je energie of voldoening?
- ① Is er iets in je werk dat frustratie of vertraging creëert?
- ① Welke talenten en kwaliteiten wil jij nog meer inzetten?
- ① Wat wil jij leren om nog succesvoller te worden?
- ① Wat kan het bedrijf doen om jou nog succesvoller te maken?
- ① Welke ambities heb jij voor de langere termijn?

## Hoe breng je deze vragen nu snel en eenvoudig in de praktijk?

Technologie kan enorm helpen om een effectieve continue dialoog te stimuleren. En het goede nieuws is: [deze technologie bestaat al](#). De medewerkers in jouw organisatie worden volledig automatisch herinnerd aan hun doelen, gestimuleerd om hierop te reflecteren en feedback te vragen en ondersteund met op groei gerichte voorbereidingsvragen.

Zo help je jouw medewerkers het beste uit zichzelf te halen en zo maximaal bij te dragen aan het succes van de organisatie.

