



PRAKTIJK ANNO NU
MONDZORG

Beoordelingsgesprekken zijn passé





Bij gebrek aan personeel
werken hier mensen.
Behandel ze voorzichtig
ze zijn zeldzaam !!!

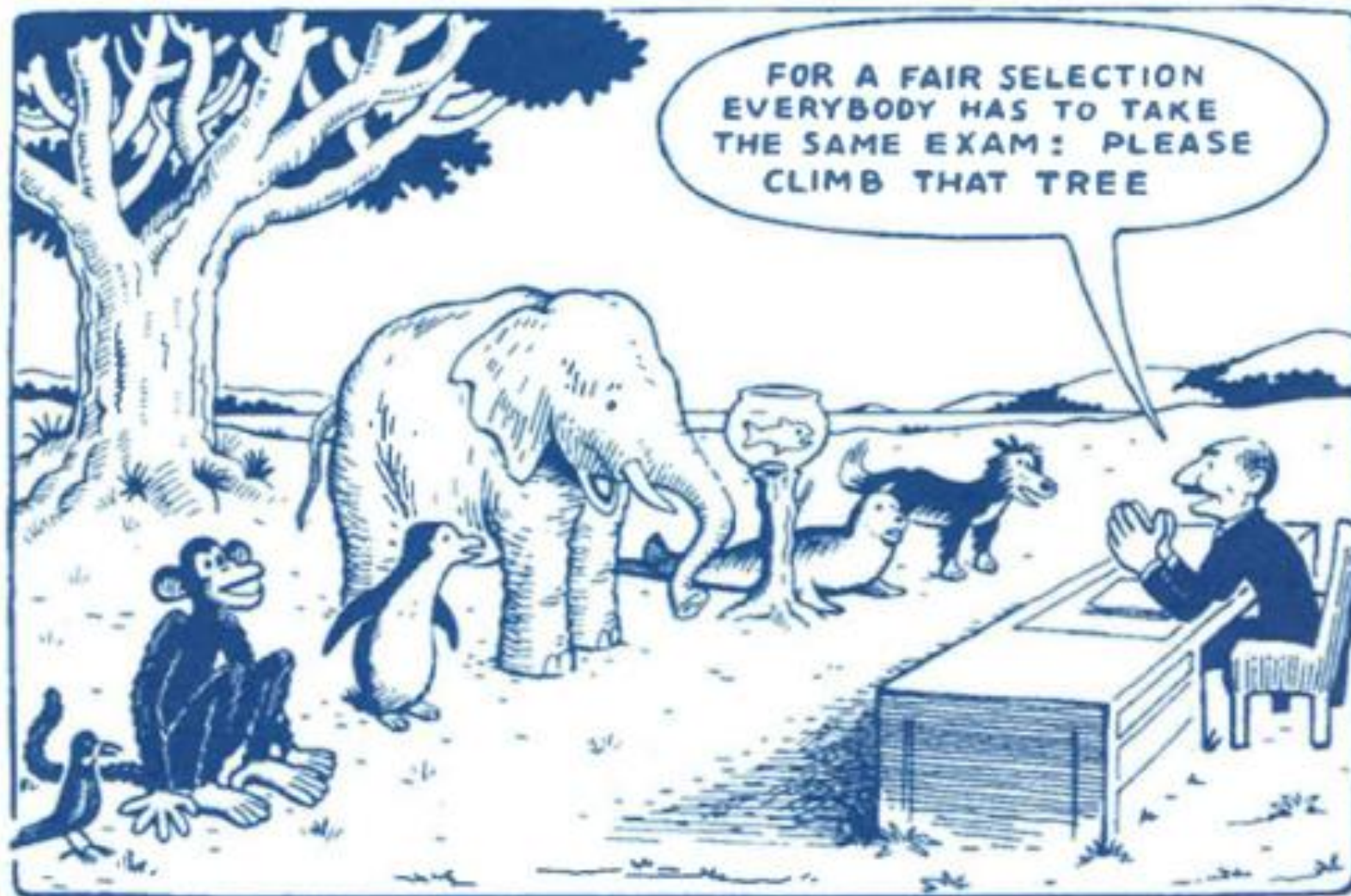


JA!! HIER ZIT 'IZ
EEN OP DINSDAGMIDDAG
OM TWEE UUR OP
DE BANK EEN
KRANTJE TE
LEZEN ...

OPENBREKEN ...
MEESLEUREN ...
ACHTER EEN BURO ZETTEN



HAN DE KORT.







HET NIEUWE BELONEN

Kilian W. Wawoe

JORIS LUYENDIJK:

'Kilian Wawoe combineert op scherpzinnige wijze
inzichten uit de literatuur met een enorme
praktijkervaring – ik lees echt alles van hem.'



A group of four people, two women and two men, are standing in a line and holding up white circular signs on red sticks. The signs display numerical values. From left to right, the values are 8.0, 7.5, 5.5, and 10.0. The person on the far left is a woman with dark hair, wearing a light blue shirt. The second person is a woman with dark hair tied back, wearing a yellow shirt. The third person is a man with dark hair, wearing a blue shirt. The fourth person is a woman with dark hair, wearing a light grey blazer over a blue shirt. The background is a plain, light-colored wall.

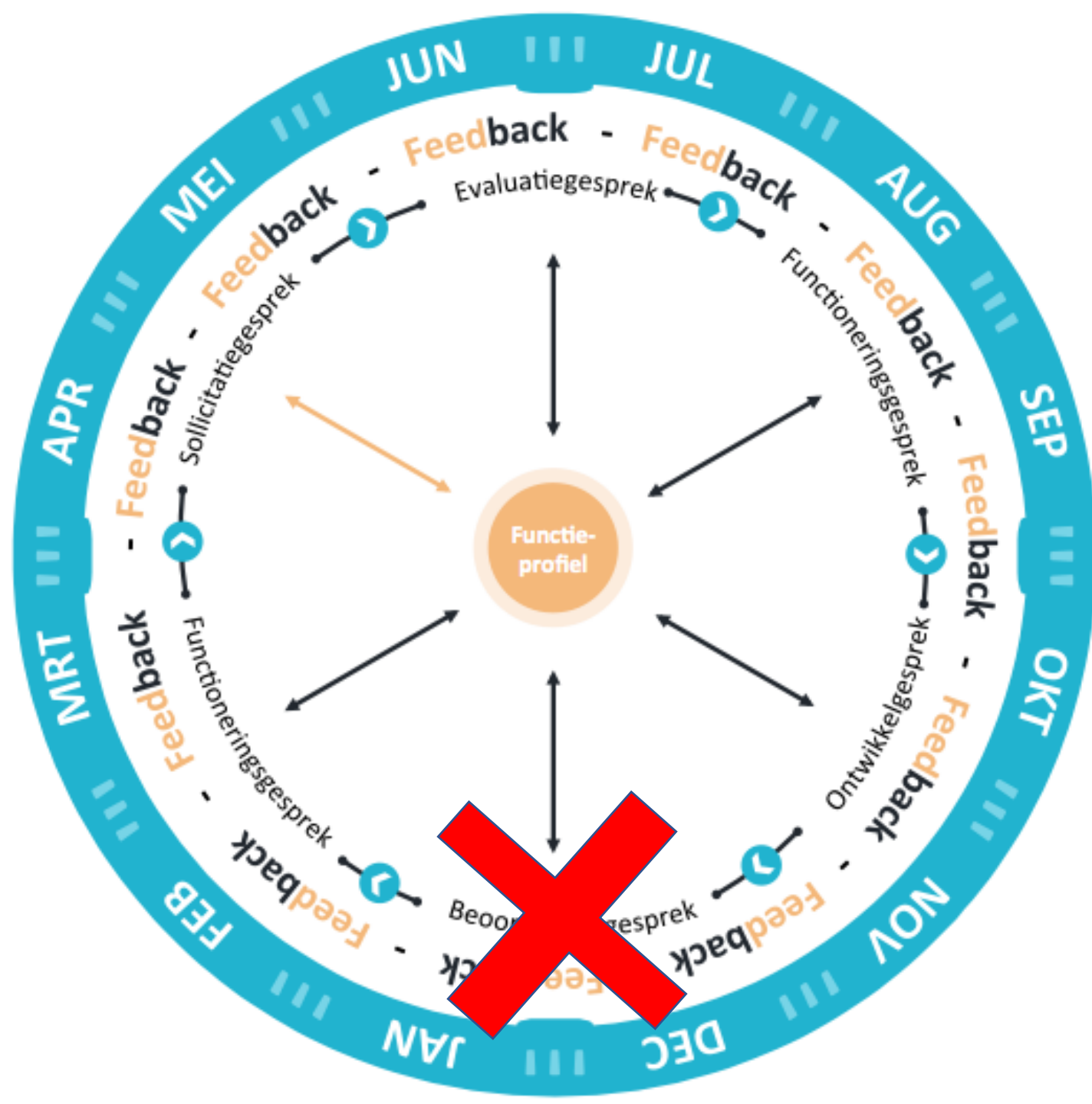
8.0

7.5

5.5

10.0













alternatieven:

- Feedback gesprekken
- Reflectiegesprekken
- Toekomstgesprekken
- 10 minuten gesprekken
- 360 graden feedback systematiek



Prevention

Cure

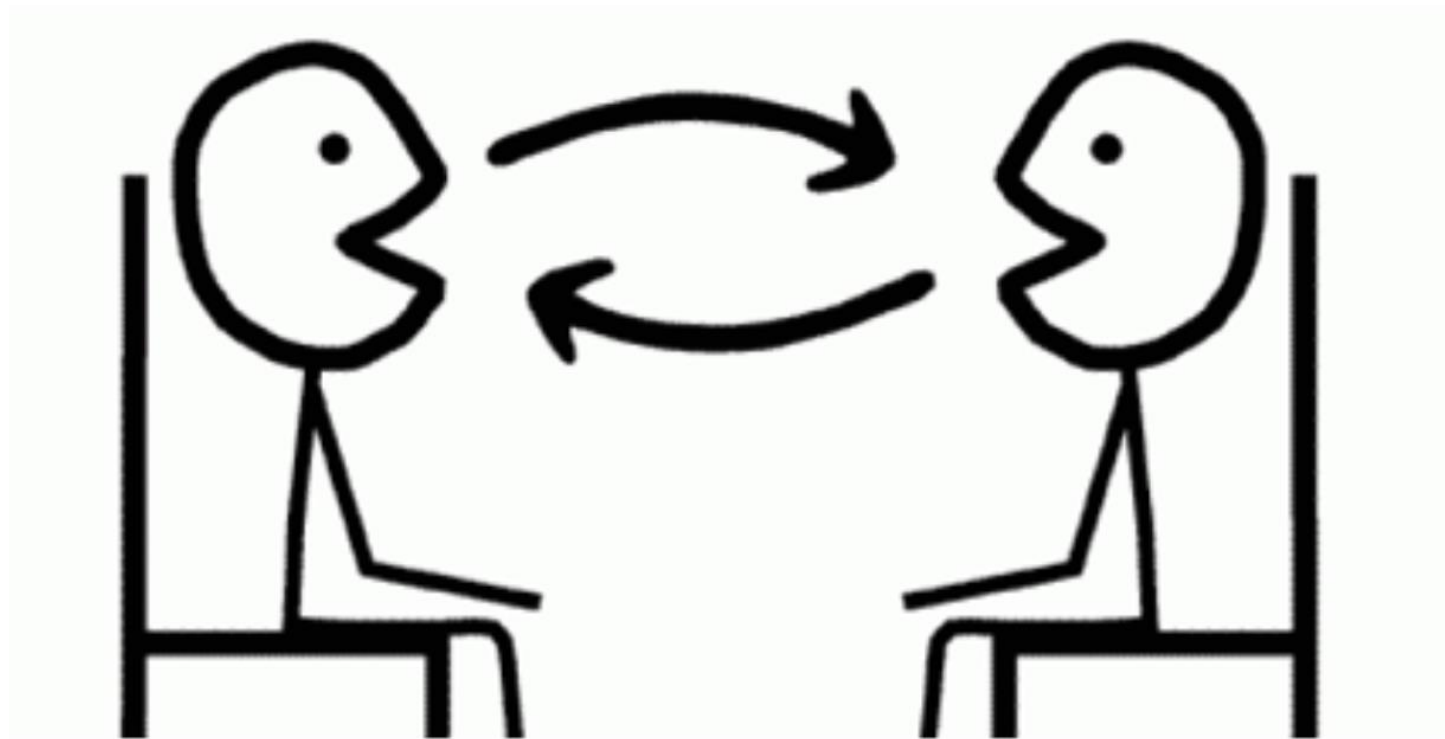








1. Wat dacht ik?	5. Wat dacht(en) de ander(en)?
2. Wat voelde ik?	6. Wat voelde(n) de ander(en)?
3. Wat wilde ik?	7. Wat wilde(n) de ander(en)?
4. Wat deed ik?	8. Wat deed/deden de ander(en)?







**WANNEER LUISTEREN OM TE REAGEREN
OVER GAAT IN
LUISTEREN OM TE BEGRIJPEN
DAN ONTSTAAT ER ECHT CONTACT**



In 8 stappen naar een feedbacksysteem:

1. **Inventariseer** in welke behoefte beoordelingsgesprekken tot nu toe hebben voorzien;
2. **Vul aan wat waardevol** kan zijn voor teamleden, de praktijk en/of voor jou.
3. **Informeer, betrek en bevraag** medewerkers naar hun wensen en ideeën. Hoe eerder je hen betrekt, des te groter is de kans op draagvlak voor een verandering.
4. Je kunt **overwegen om een projectteam** in te stellen, waarbij je bijvoorbeeld laat onderzoeken wat een passend alternatief is. Er zijn bijvoorbeeld apps voor een feedbacksystematiek.



In 8 stappen naar een feedbacksysteem:

5. Blijf het team voortdurend **op de hoogte houden** van ontwikkelingen. Ook wanneer er even geen vorderingen zijn: meld dat. Anders loop je het risico dat mensen argwanend worden.
6. Laat het team **spelenderwijs kennismaken** met de nieuwe systematiek, ze hoeven het niet direct allemaal te kunnen en te kennen.
7. **Spreek een datum af**, vanaf wanneer het officieel intreedt.
8. **Evalueer** gaandeweg, bijvoorbeeld bij een overleg, hoe het wordt ervaren. Vraag wat er goed aan is en waar er ruimte is voor verbetering. En bespreek dit met je projectteam. Spreek af wanneer je hierop terug komt, of en zo ja wat je er gaat veranderen.