



Hoeveel gesprekken over werk denkt HR nog te introduceren?



Wim Thielemans, oprichter van Dynamo New Generation Work en School for Recruitment

Wat zou u ervan denken als we slechts één structuur voor alle gesprekken over werk zouden gebruiken, van recrutering over evaluatie en coaching tot het promotie- of exitgesprek. Eén structuur voor alle gesprekken die simpel, snel en slim is? Want één structuur onthoudt iedereen beter! Een gestructureerd gesprek heeft bovendien een hogere validiteit! En één gespreksstructuur zorgt voor tijdswinst want er liggen nog veel andere taken te wachten, nietwaar?

Het grote geheim

Als beginnende trainer ontdekte ik eind jaren negentig dat HR en bedrijfstrainers samen een groot geheim bewaarden. Gesprekken over werk zijn vaak complex, hebben verschillende namen en zijn erg tijdrovend zowel om ze aan te leren als ze uit te voeren. Recruitment, assessment, onboarding, feedback, functionering, evaluatie, verzuim, POP, loopbaan, coaching, conflict, slechtnieuws, ontslag,... Tijdens de opleiding ging het echter vaak over hetzelfde,... Vragen stellen, luisteren en analyseren.

Teveel soorten gesprekken over het werk

Einde 2015 kwam mijn boek *Slim Interviewen* uit dat vooral ging over attitudegericht interviewen. Ik schreef in 2016 mee aan het *Grote Gesprekkenboek* over het jobcraftingsgesprek. In het boek onderscheidden de auteurs maar liefst achttien verschillende gesprekstypes!

Zelfs als het gesprek niets bijbrengt voeren we het toch

Veel te veel, te complex en van sommige gesprekken (bvb. het evaluatiegesprek) bestaat zelfs het wetenschappelijk bewijs dat het soms meer kwaad dan goed doet. Toch blijven organisaties deze gesprekken voeren. Waarom toch?

Ik denk dat het te maken heeft met hoe ons brein werkt. Uit gewoonte blijven we hetzelfde doen. Afschaffen is dus geen goede optie als er niets in de plaats komt!

Gesprekken over werk mogen nooit complexer zijn dan het werk zelf!

Ons werk is al erg complex en het wordt nog complexer. Daarom dacht ik: we hebben meer aan één gespreksstructuur die je de ganse cyclus van werk kan gebruiken. Dan heb je een pak voordelen.

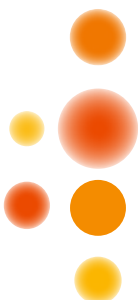
Als we het **simpel maken** dan kan iedereen het leren, onthouden we het beter en moeten we minder uitgeven aan opleiding.

Als we het **sneller** maken dan hebben we meer tijd om het echte werk te doen, dat vinden de meeste managers belangrijker.

Als we het ook **slim** maken en baseren op onderzoek dan hebben we meer zekerheid dat het ook echt iets bijbrengt.

En nu de waarheid, hoe zit de structuur van zo'n CACTUS-gesprek eruit?

De structuur bestaat uit 6 delen. Elke letter staat voor een thema dat we bespreken. In haar meest eenvoudige vorm betekent het dus het volgende:



C	Carrière	Waarover wil ik het hebben? Mijn werk gisteren, vandaag, morgen of overmorgen?
A	Attitudes	Welke bezigheden zijn motiverend of demotiverend?
C	Competenties	Wat is mijn ervaring, wat kan ik goed?
T	Taken	Welke taak vind ik leuk, welke taak vind ik lastig?
U	Uitzoeken	Wat wil ik uitzoeken over mijn werk?
S	Suggesties	Welk advies geef ik mezelf over het werk?

Ik raad je aan om deze vragen uit te printen en ze aan je gesprekspartner te geven. Die leest ze zelf voor en beantwoordt ze één voor één. De vragen zijn daarom in de 'ik' vorm gesteld. Het gaat je gespreksvoering een stuk vergemakkelijken! Wat doe jij ondertussen? Gewoon luisteren en analyseren en vooral niet onderbreken met bijkomende vragen, die stel je achteraf wel. Elk thema laat je maximum 2 minuten duren en je wisselt met elkaar af.

Waarom zou dit CACTUS-gesprek wel lukken?

Eerlijk, ik weet het ook niet of het jou lukt. Sinds begin dit jaar probeerde ik het wekelijks uit en ik kreeg nooit negatieve maar eerder enthousiaste reacties uit het werkveld. Ik kreeg alvast deze feedback van Gert Roeckx, Country Manager Belux Philips Lighting: "Het CACTUS model gaf me een duidelijke structuur en daarom was ik ook sneller klaar met mijn selectiegesprekken."

En ook van Menno Heesbeen - hij is VP Sales Europe bij Redwood Software: "Ik ben met het CACTUS-model aan de slag geweest met een new hire in zijn tweede week. Verbluffende resultaten en een goed gesprek. Daarna heb ik afscheid van hem genomen met een waterdichte onderbouwing. Het werkt dus!"

Wim Thielemans geeft workshops over New Generation Work: Slim interviewen, Slim Vergaderen, Slim Adviseren, Niet-hiërarchisch leiden, Jobcrafting, Met goesting aan het werk. Meer info op www.dynamo.be. Over CACTUS kan je meer te weten komen in het boek Slim Interviewen: www.sliminterviewen.be



"Een warme en inclusieve schoolcultuur, met de nadruk op leren en groeien. Kinderen voelen er zich snel thuis en zijn heel gelukkig."



Claire, die BSB Primary School koos voor haar dochter.

**Uw
favoriete
school**

U wilt weten waarom, bezoek
www.britishschool.be