

Proeven

C.O.R.E.

De formule achter het
formele gesprek.

Tom Nijsmans



Scan je eigen
organisatie.



A close-up, high-contrast photograph of two men's faces in profile, facing each other. The man on the left has light skin, a beard, and a diamond earring. The man on the right has dark skin and a tattoo on his cheek. The image is dimly lit, with the subjects' faces being the primary light source.

De comeback

Van het formele gesprek.



Uw **host**
van vandaag.



Tom Nijsmans



THE TIPPING POINT

Building Cultures of Dialogue





Wij **geloven** dat...

“Elk gesprek een *‘Tipping Point’* kan
zijn in iemands leven en/of carrière.”





Gesprekken als hefboom

Voor een cultuur van dialoog.





Shaping tomorrow with today's conversations



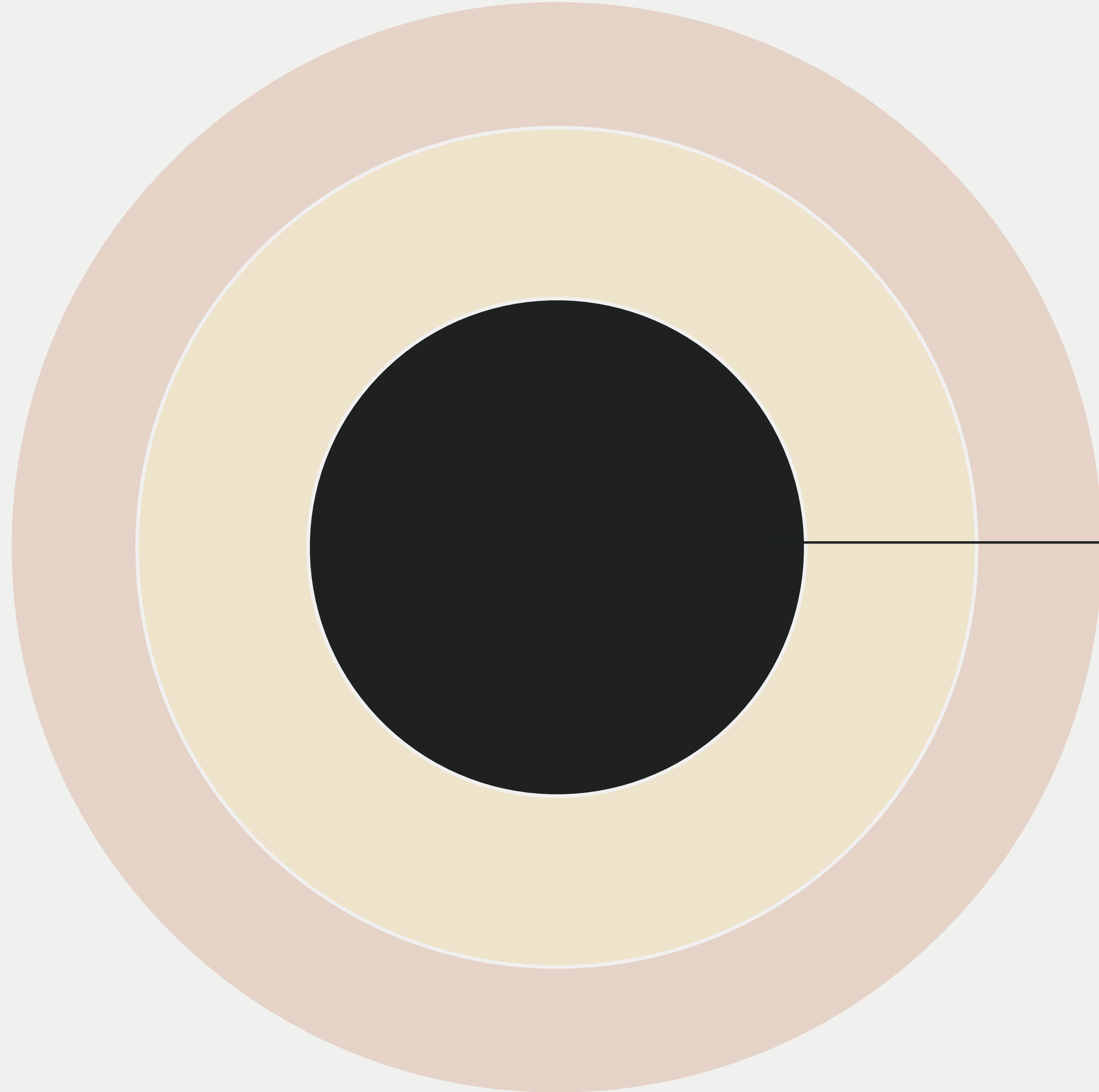
C.O.R.E.

De formule achter het
formeel gesprek.



Scan je eigen
organisatie.

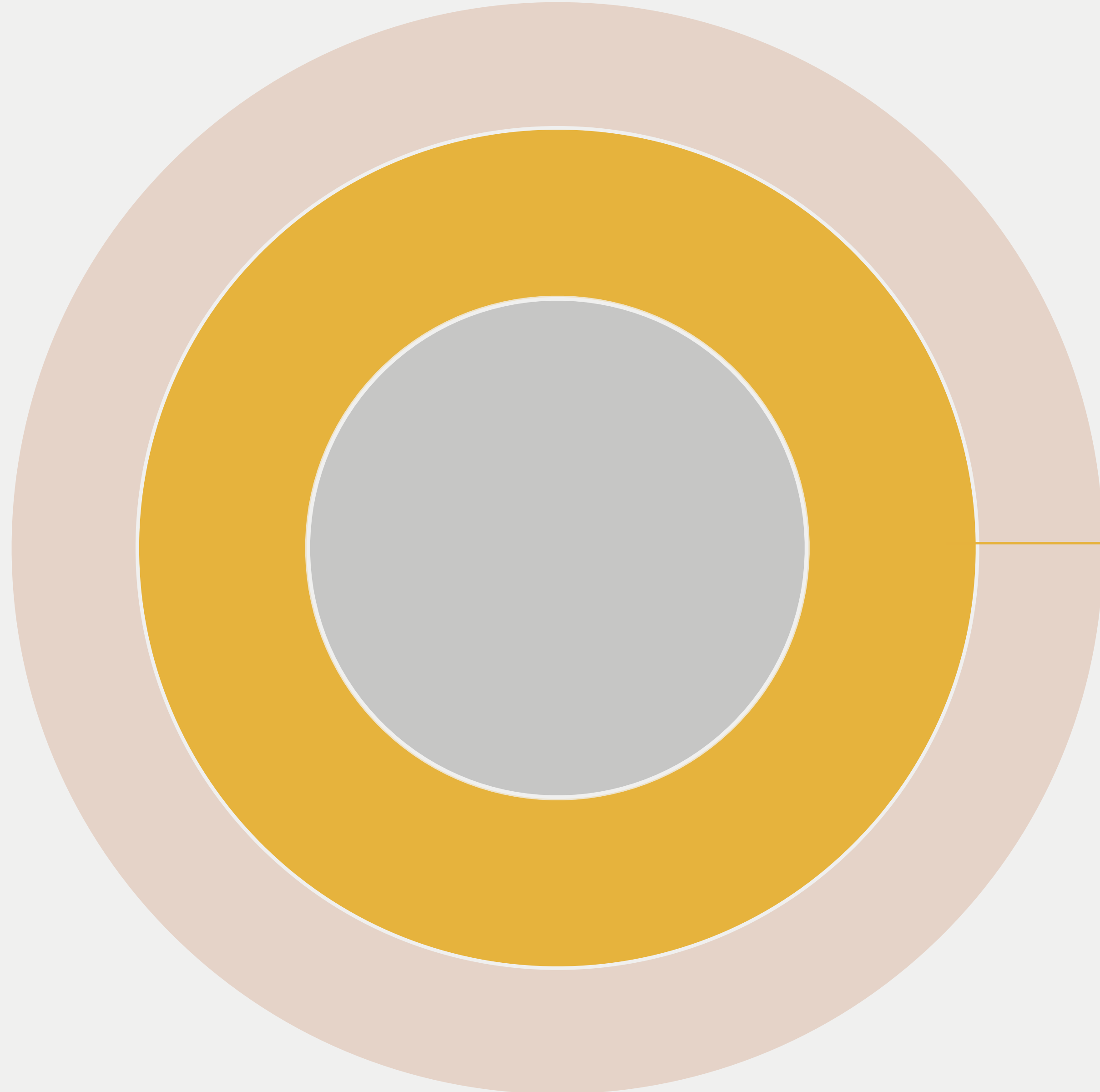




LAAG 3
DE KERN

Het **gesprek**



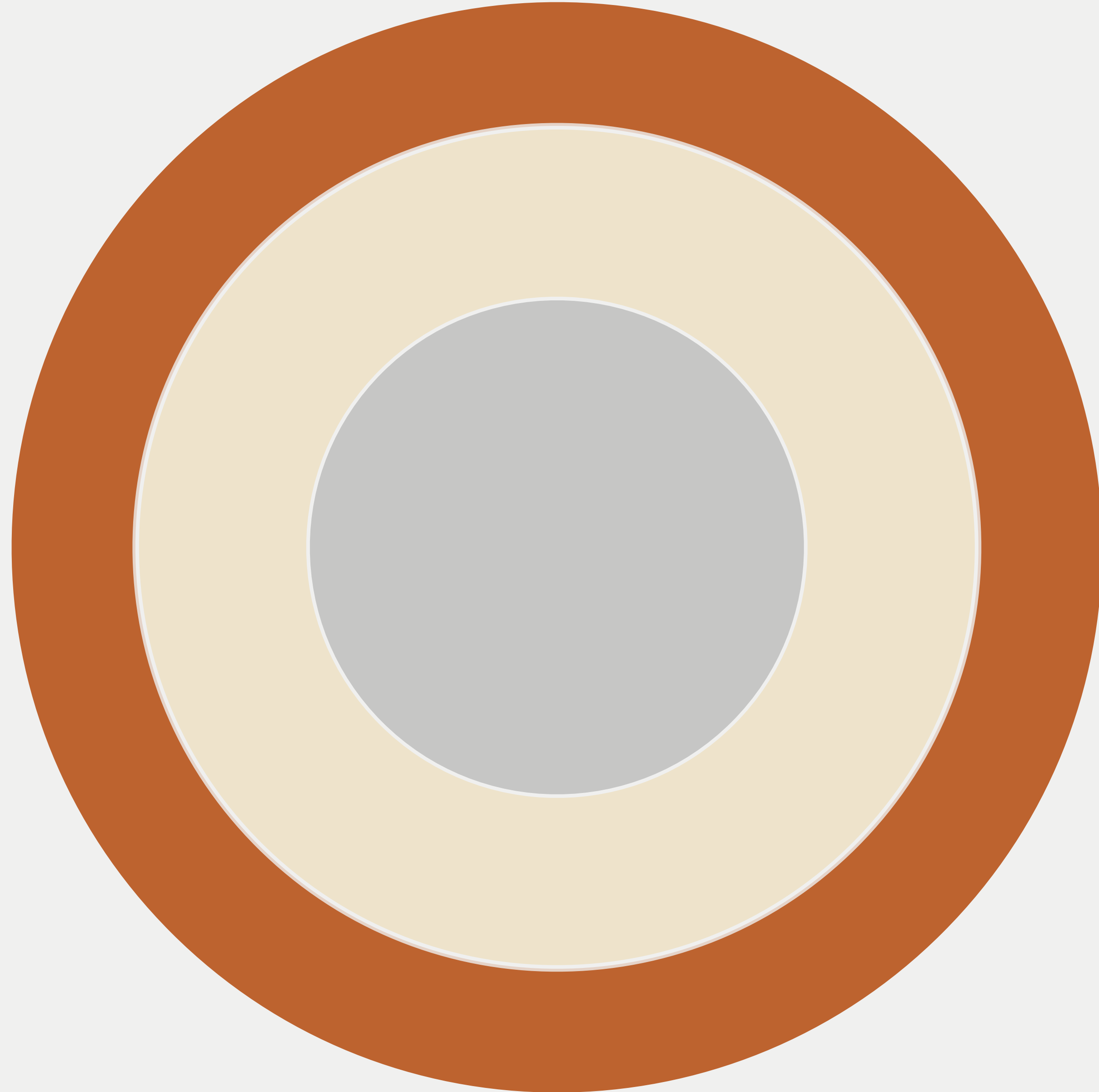


LAAG 2

De **randvoorwaarden**

*“Een goed gesprek start
niet in het gesprek.”*





LAAG 1

De **context**

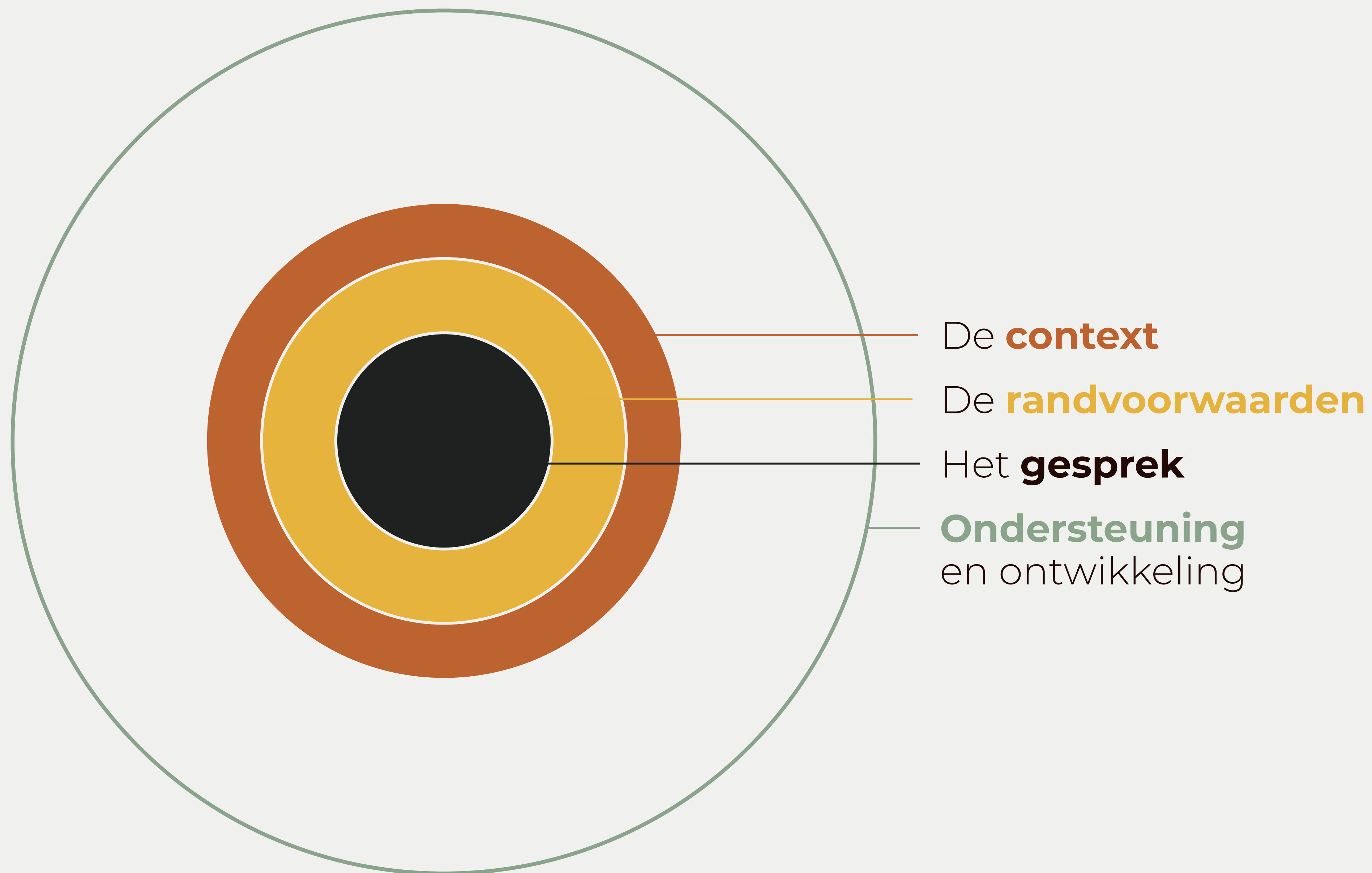
“ Wat is er aan de hand? ”



C.O.R.E.

De formule achter het
formele gesprek.





Live workshops

(enkel voor HR en L&D professionals)

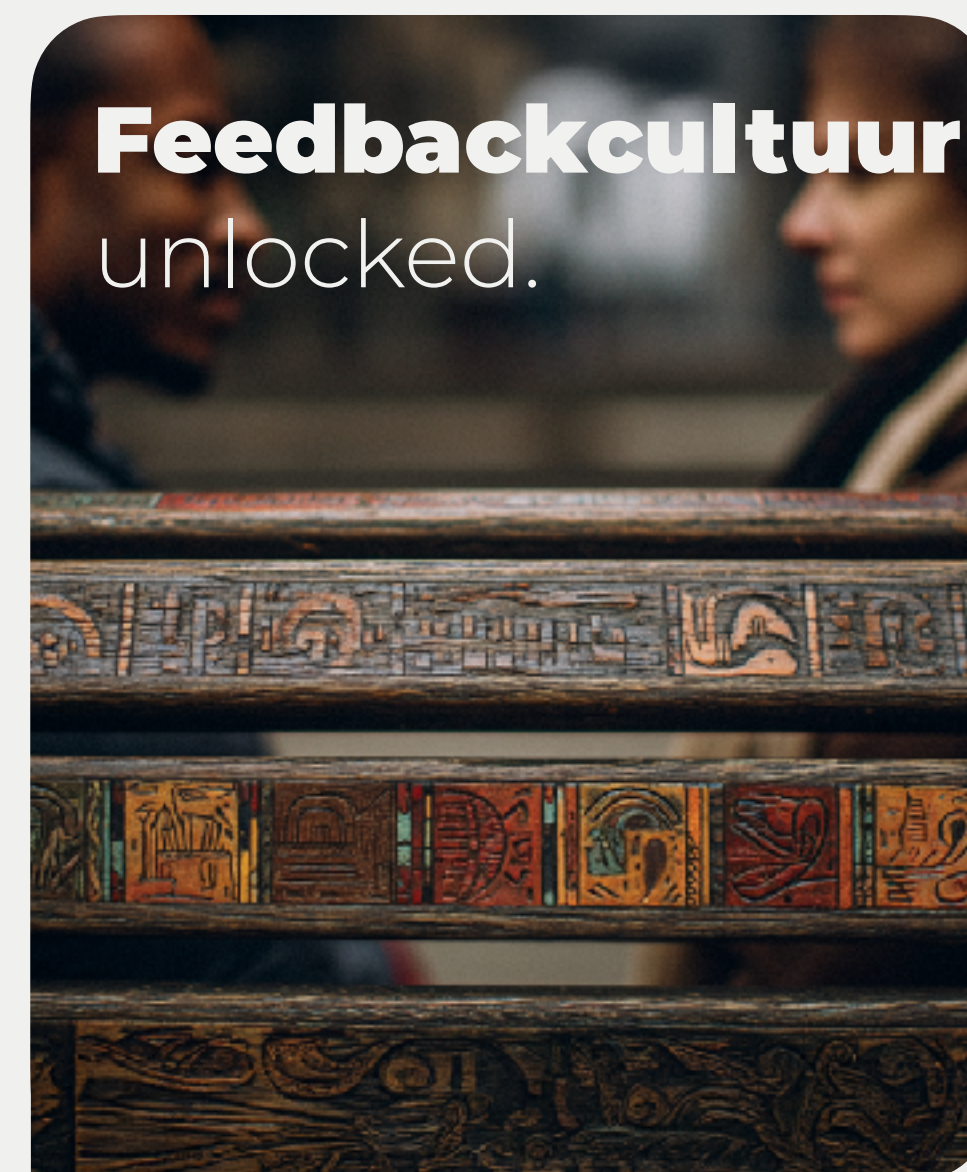
In **Mechelen**



5 maa.

Start
9u30

17 sep.



31 maa.

Start
9u30

19 nov.



Ondersteuning

Bij jouw formele gesprekken.



WACHTWOORD: Core



<https://www.thetippingpoint.be/formele-gesprekken>



JOB AID

Scan je organisatie



LAAG 1 CONTEXT

Waarom bestaan formele gesprekken bij ons, en wat verwachten we ervan?

Formele gesprekken staan nooit op zichzelf. Ze maken deel uit van een bredere kijk op performance, ontwikkeling en samenwerking.

Deze laag gaat over het **kader erom**: het waarom van het gesprek, de samenhang met informele gesprekken en de mate waarin mensen het systeem als **legitiem en fair** ervaren.

Wat moet hier aanwezig zijn?

Er is een duidelijk doel voor formele gesprekken (bv. evaluatie, ontwikkeling, of een bewuste combinatie van beide).

Onderbouw je oordeel _____

Medewerkers én leidinggevenden begrijpen dit waarom, los van formulieren of tools.

Onderbouw je oordeel _____

De organisatie communiceert consistent over de rol en betekenis van formele gesprekken.

Onderbouw je oordeel _____

LAAG 2 RANDVOORWAARDEN

Wat moet aanwezig zijn zodat het gesprek kans op slagen heeft?

Het gesprek start niet in het gesprek zelf. De kwaliteit ervan wordt in grote mate bepaald door wat ervoor aanwezig is.

Wat moet hier aanwezig zijn?

EIGENAARSCHAP
Leidinggevenden ervaren het formele gesprek als hun gesprek met de medewerker, niet als de uitvoering van een HR-proces.

Onderbouw je oordeel _____

ROLHELDERHEID
Zowel leidinggevende als medewerker weten welke rol zij opnemen in dit gesprek en wat er wel en niet verwacht wordt.

Onderbouw je oordeel _____

DOEL & VERWACHTING
Het doel van dit specifieke gesprek (evalueren, bijsturen, ontwikkelen) én de verwachte aanpak en uitkomst zijn vooraf expliciet voor beide partijen.

Onderbouw je oordeel _____

DE KERN HET GESPREK

Hoe verlopen formele gesprekken in de praktijk, bekeken vanuit HR- en L&D-perspectief?

Deze laag focust niet op structuur of ontwerp, maar op wat zich in de praktijk herhaaldelijk afspeelt in formele gesprekken. Ze is niet bedoeld om individuele leidinggevenden of medewerkers te evalueren, maar om terugkerende patronen in gesprekskwaliteit zichtbaar te maken.

Wat hier zichtbaar wordt, staat zelden op zichzelf. De manier waarop gesprekken verlopen is vaak een gevolg van de context en randvoorwaarden die in laag 1 en 2 aanwezig zijn — of net ontbreken.

Beoordeel de onderstaande uitspraken op basis van herkenning in de praktijk: komen deze patronen vaak terug, vosselend, of nauwelijks?

Patronen die HR & L&D herkennen — vanuit de leidinggevende

Houding & rol
Wie stapt het gesprek binnen?

EIGENAARSCHAP
De leidinggevendeervaart het gesprek als zijn of haar gesprek met de medewerker, niet als uitvoering van een HR-proces.

Onderbouw je oordeel _____

VOORBEELDROL
De leidinggevende toont in het gesprek zelf hoe feedback werkt, door ook eigen fouten, twijfels of leerpunten te benoemen en actief feedback te vragen.

Onderbouw je oordeel _____

VERANKERING ONDERSTEUNING

Helpen we mensen hier écht mee, of verwachten we dat ze het gewoon kunnen?

Deze laag gaat niet over grote structuren, maar over een eenvoudige vraag:

“”
Krijgen leidinggevenden en medewerkers voldoende steun om formele gesprekken goed te voeren — ook wanneer het moeilijk wordt?

De vragen hieronder helpen om dat scherp te krijgen. Niet om te beoordelen, wel om te begrijpen waar ondersteuning helpt of ontbreekt.

Dichtbij het gesprek

Er is expliciet tijd en ruimte voorzien voor voorbereiding, het gesprek zelf én de opvolging — en die tijd wordt ook beschermd.

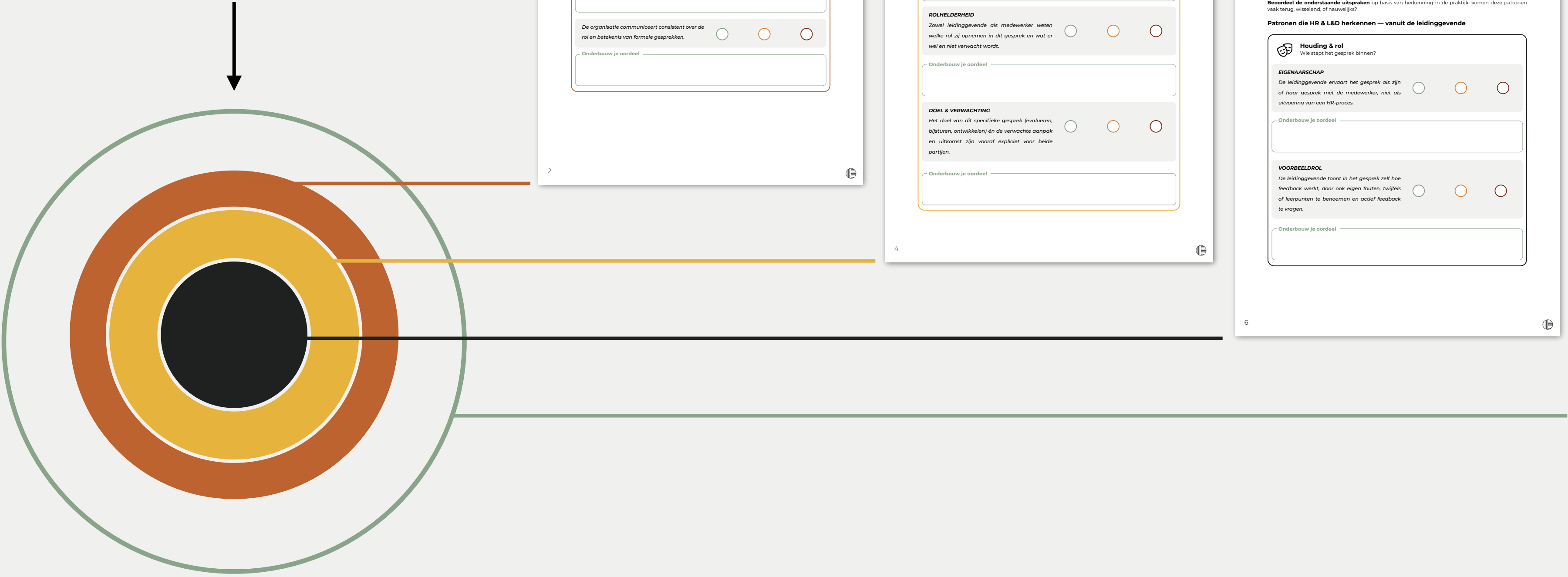
Onderbouw je oordeel _____

Leidinggevenden en medewerkers staan er niet alleen voor wanneer gesprekken vastlopen of moeilijk worden.

Onderbouw je oordeel _____

Hulpmiddelen (checklists, reflectiekaders, job aids) ondersteunen het gesprek, maar vervangen het niet.

Onderbouw je oordeel _____







Organisatie
Hoe kan de dialoog echt?



INT
logue

rights reserved

THE TIPPING POINT

Building Cultures of Dialogue

THE TIPPING POINT

Building Cultures of Dialogue

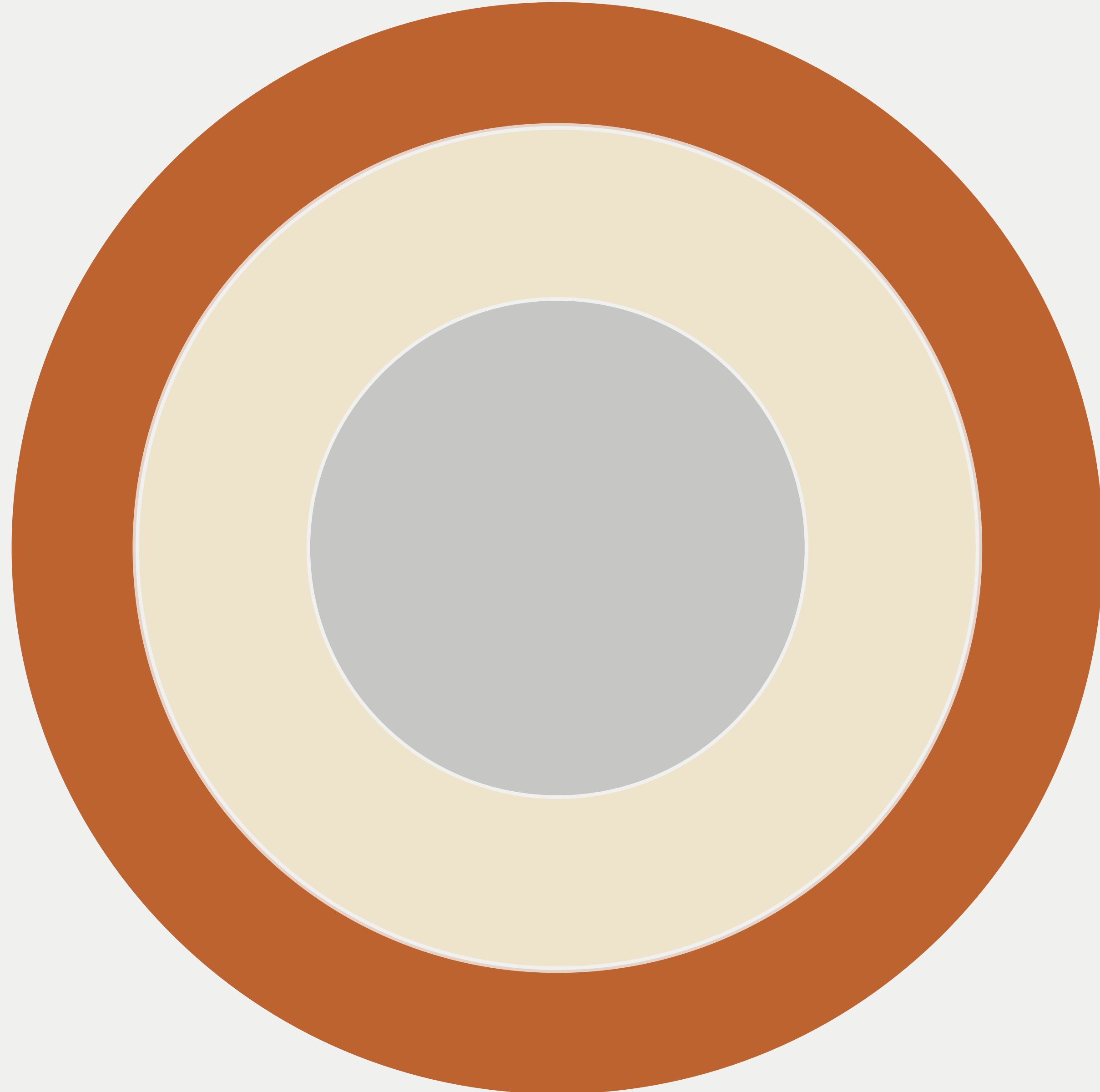
THE TIPPING POINT

Building Cultures of Dialogue

THE TIPPING POINT

Building Cultures of Dialogue





LAAG 1

De **context**

*“De comeback van het
formele gesprek.”*



A close-up, high-contrast photograph of two men's faces in profile, facing each other. The man on the left has light skin, a beard, and a diamond earring. The man on the right has dark skin and a tattoo on his cheek. The image is dimly lit, with the subjects' faces being the primary light source.

De comeback

Van het formele gesprek.





Praktijk

De slinger sloeg door.



Impact

Op formele
gesprekken?



Wetenschap

De feedback paradox.





Praktijk

De slinger sloeg door.



Impact

Op formele
gesprekken?



Wetenschap

De feedback paradox.





De feedback **paradox**



Medewerkers willen meer **feedback**.



OfficeVibe (2018). The Global State
of Employee Engagement.



Maar **krijgen**
die **niet**.

Mertens, N., Scholaert, E., & Anseel, F. (2021). *De
feedbackervaring van Vlaamse werknemers*.
Universiteit Gent



**Medewerkers willen
meer feedback.**



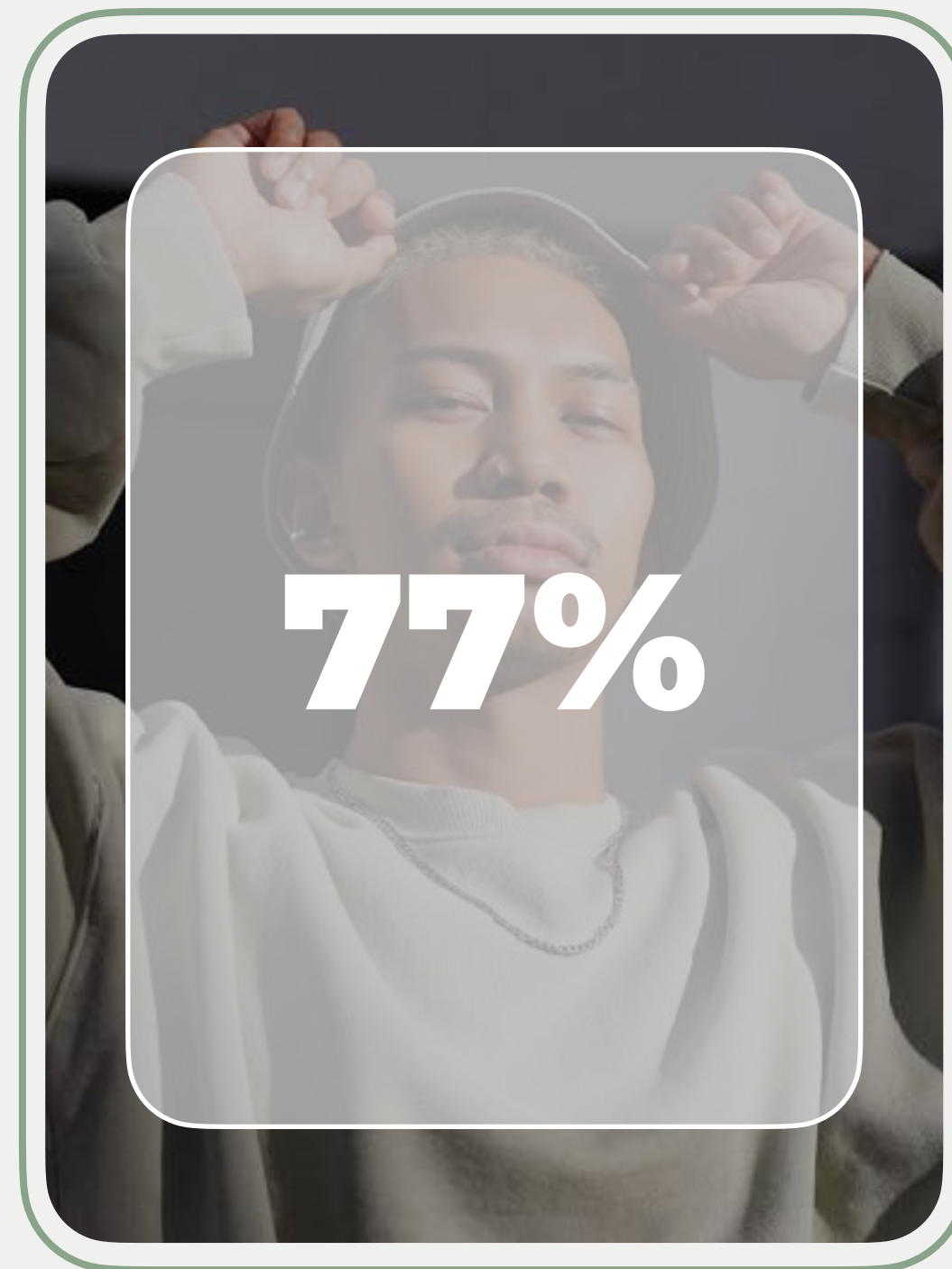
vragen
Maar ~~krijgen~~
die **niet.**





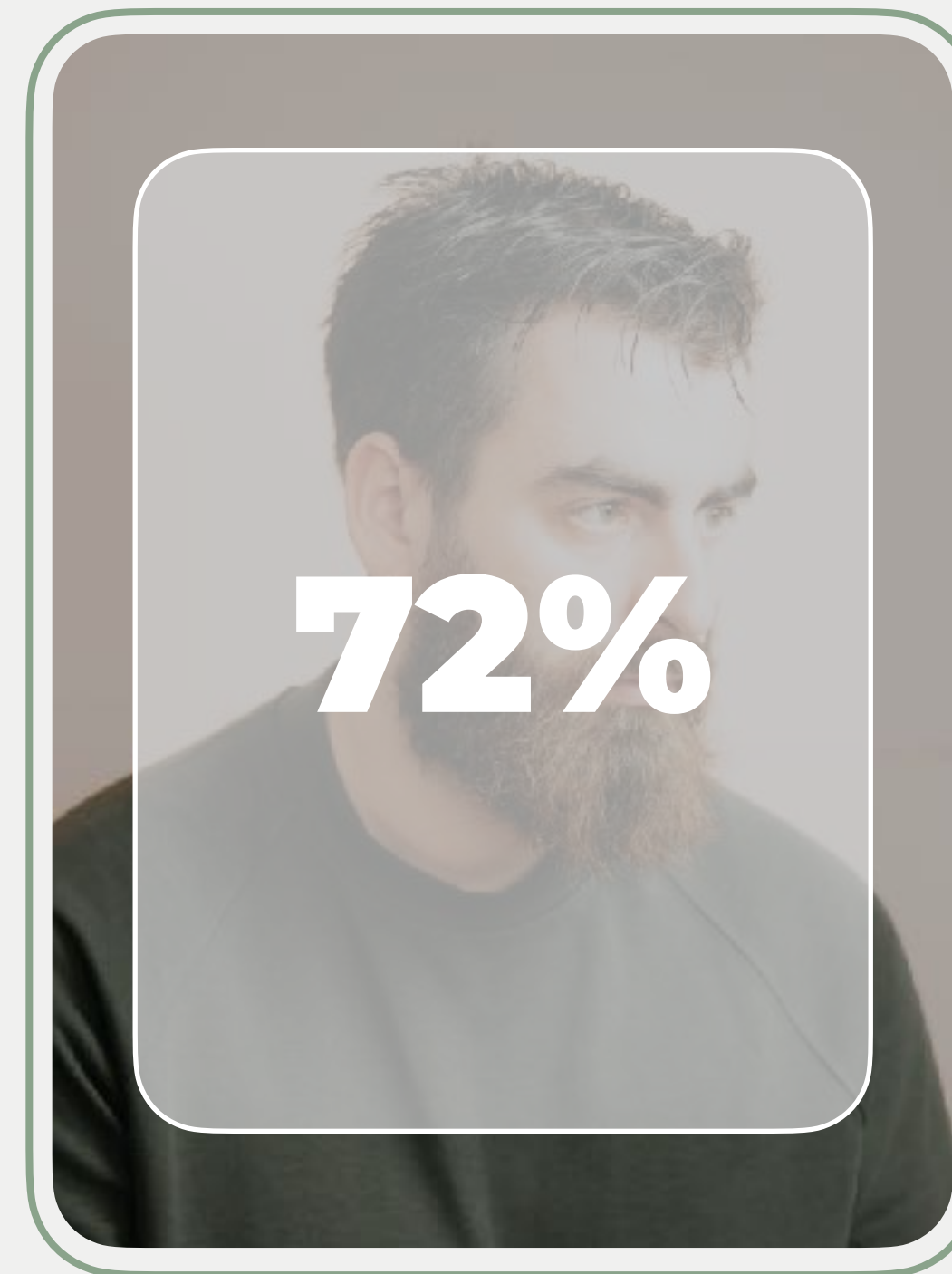
ENTER:
Het formele gesprek





Gen Z

vs



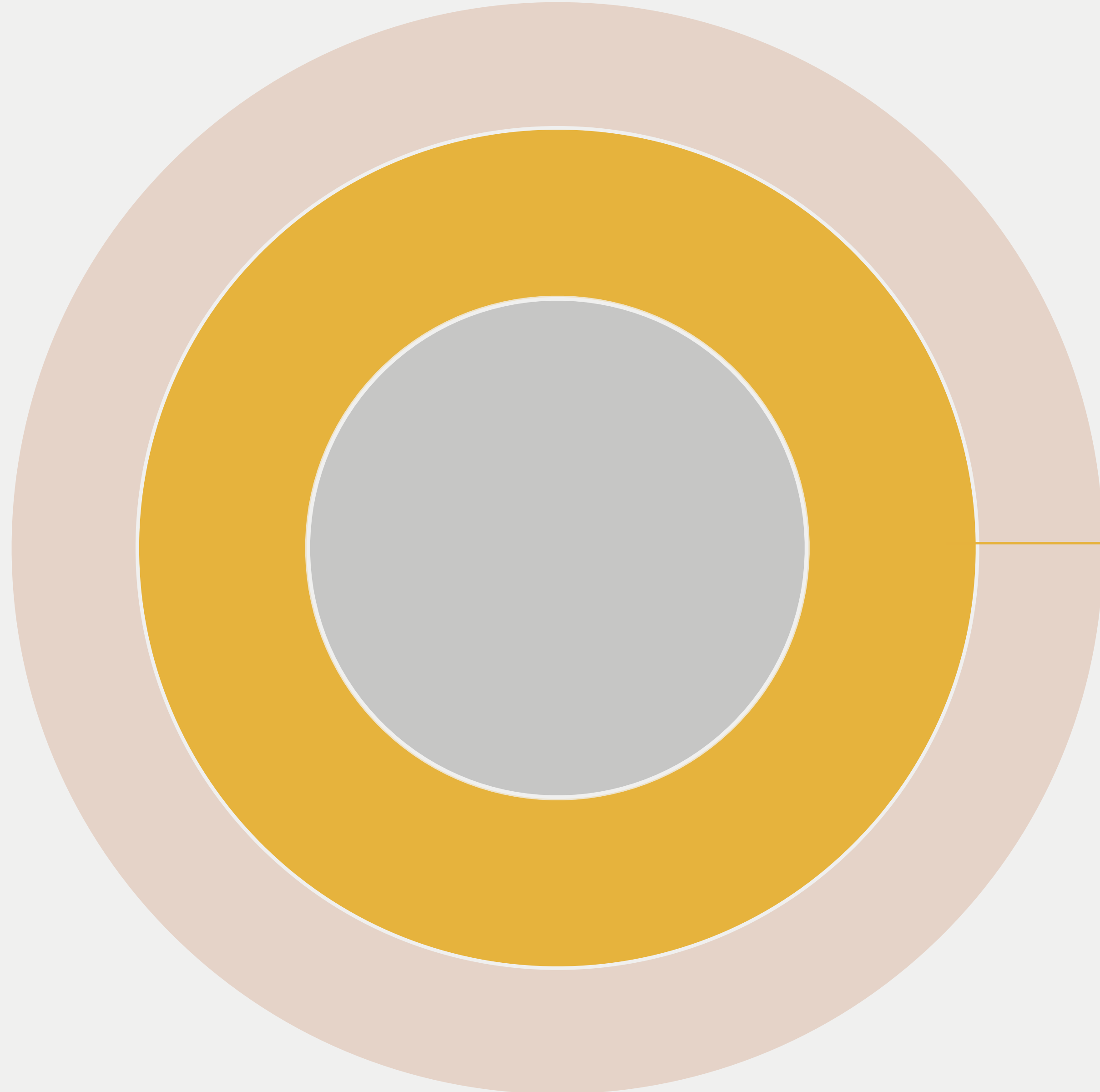
Millennial





“De vraag is niet of je formele gesprekken nodig hebt, maar **wat je ermee doet.**”





LAAG 2

De **randvoorwaarden**

*“Een goed gesprek start
niet in het gesprek.”*





Het gesprek begint **vóór** het gesprek.

Wat moet aanwezig zijn vóór het formele gesprek, zodat het kan werken?





Cadans



**Doel vs
instrument**



Fairness





Cadans



**Doel vs
instrument**



Fairness



Jaarlijkse evaluaties.

Zoals naar het jaarlijks
onderhoud gaan.



A close-up, low-angle shot of a dentist wearing a black surgical cap, glasses, and a blue surgical mask. The dentist is focused on a patient, with their hands visible in the foreground. The background shows the circular, multi-lensed surgical lights of an operating room, creating a professional and clinical atmosphere.

Tandartsmetafoor

Cadans nodig van formele en
informele gesprekken





Formeel én informeel

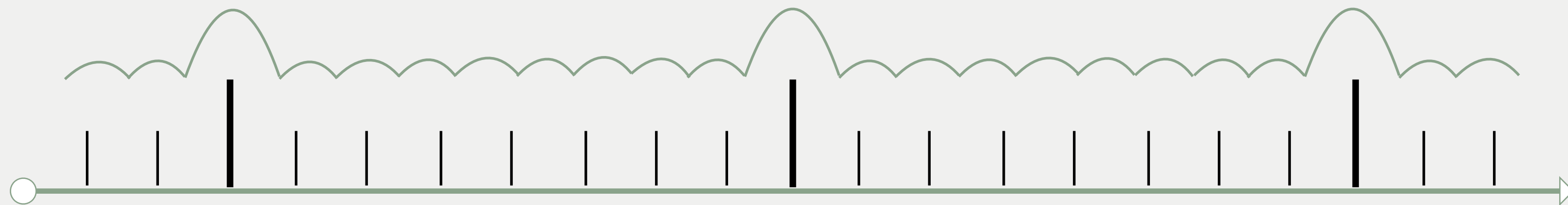
Beide zijn nodig.





De **oplossing.**

Een goede **cadans** vinden.



“Formele momenten als ankerpunten,
informele momenten als **zuurstof**.”





Cadans



**Doel vs
instrument**





Waarom **bestaan** formele gesprekken bij
ons, en wat **verwachten** we ervan?





Cadans



Doel vs
instrument



Fairness



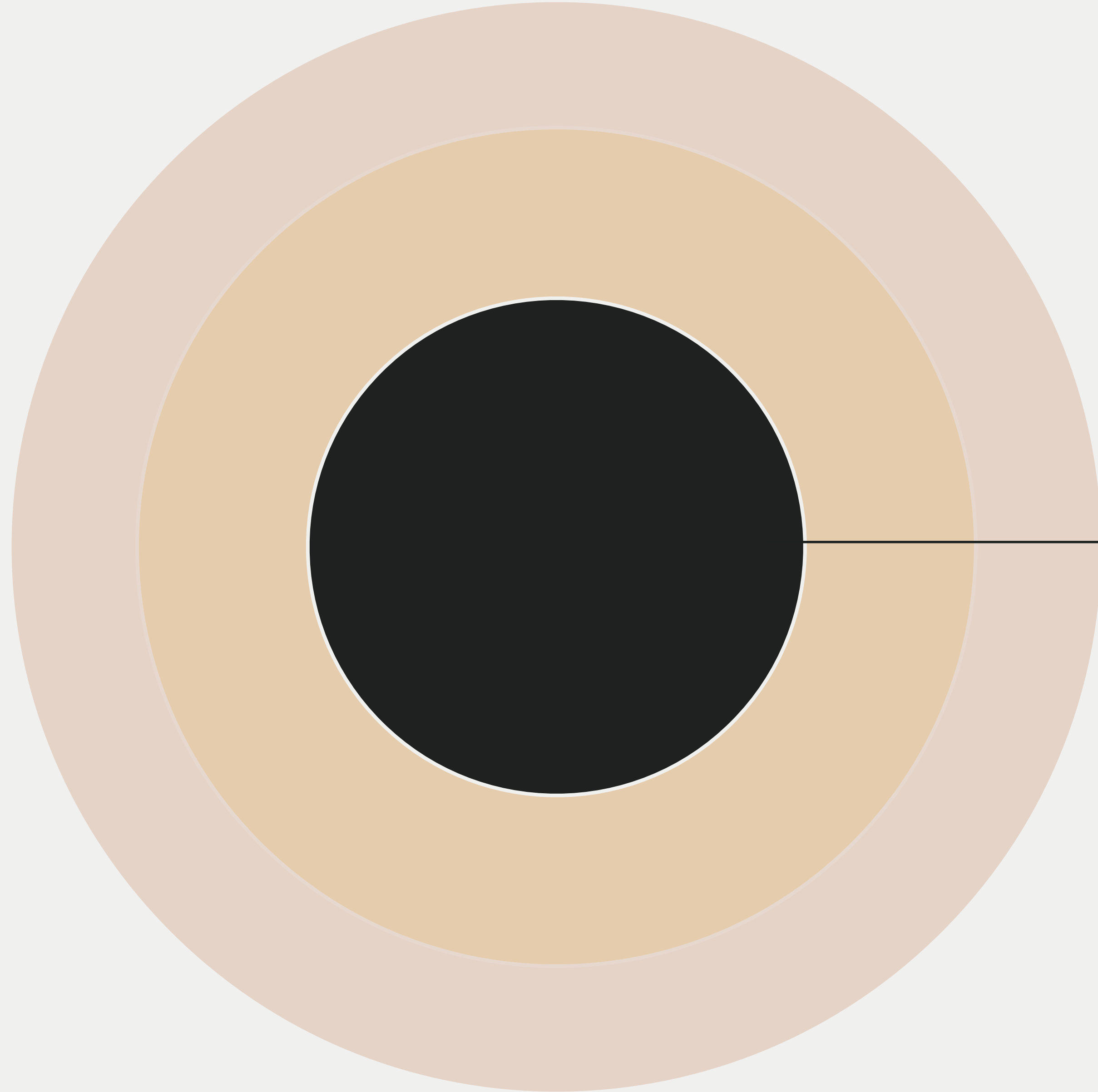


Fairness

De vier fairness-vragen die je systeem maken of kraken:

1. Is het **proces** fair? (procedural justice)
2. Is de **uitkomst** fair? (distributive justice)
3. Hoe word jij als **mens** behandeld? (interpersonal justice)
4. Krijg jij heldere **uitleg**? (informational justice)





DE KERN

Het **gesprek**



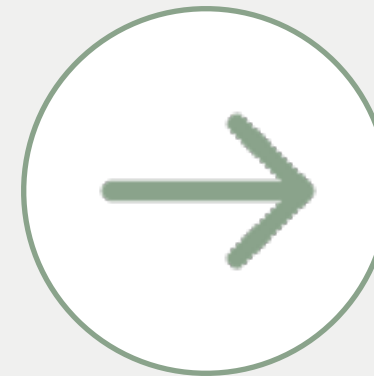


Drie **patronen**



Houding

Stap ik het gesprek binnen als
beoordelaar of als gesprekspartner?



Continuïteit

Is dit gesprek een logisch vervolg
op doorlopende dialoog?

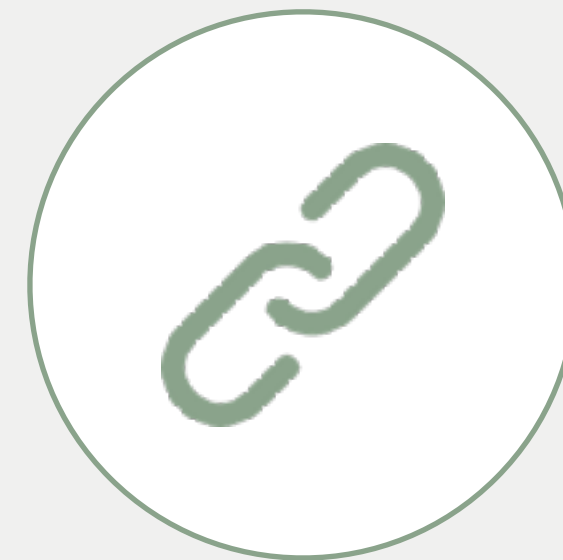
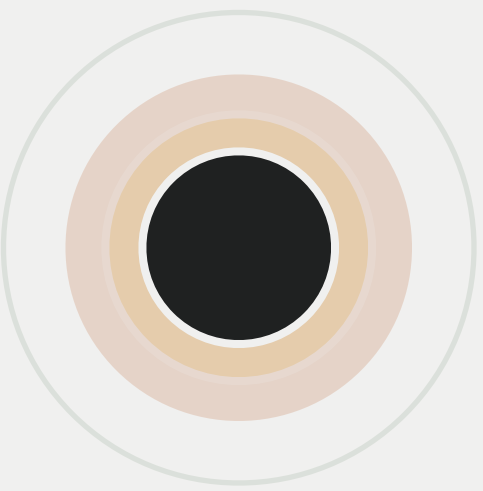


Relatie

Is er voldoende vertrouwen
zodat feedback kan landen?

Die formele gesprekken in beweging zetten.





Relatie

Is er voldoende vertrouwen
zodat feedback kan landen?





L.M.X.
LEADER-MEMBER EXCHANGE

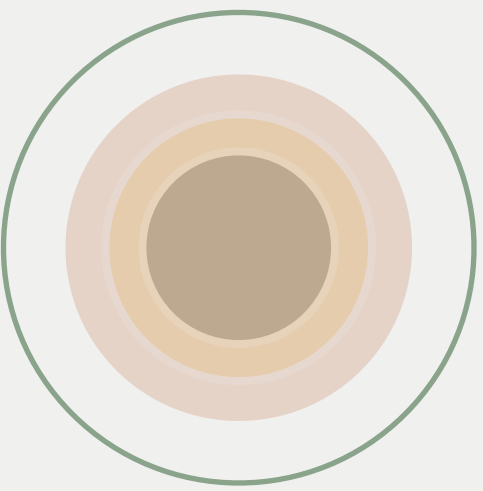




Ondersteuning en ontwikkeling

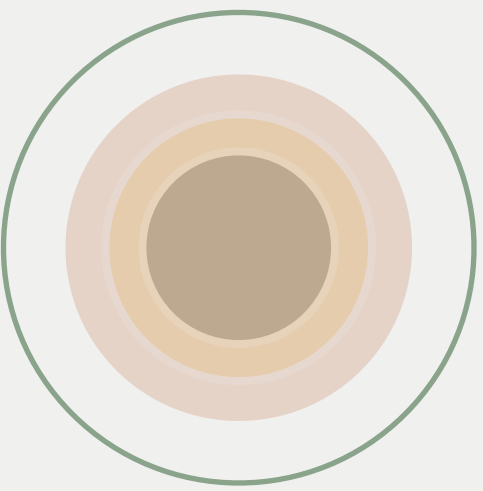
“Helpen we mensen hier echt mee of verwachten we dat ze het gewoon kunnen?”





*“Niet iedereen kan of moet getraind worden.
Maar iedereen moet **ondersteund** worden.”*





Drie **niveaus**



Dichtbij het gesprek

Kan dit gesprek vandaag goed
gevoerd worden?



Leren en groeien

Zijn mensen voldoende uitgerust om
dit soort gesprekken te dragen?

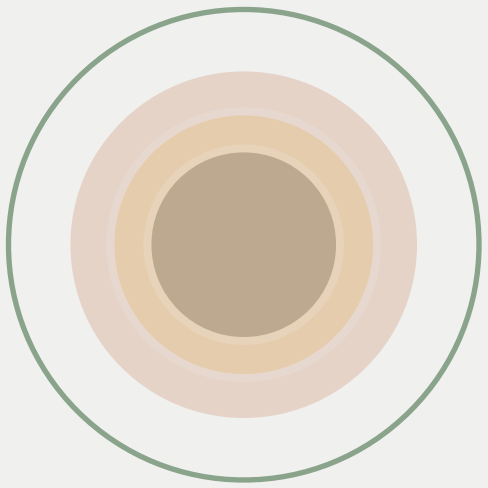


Blijft dit werken?

Zorgen we ervoor dat dit blijft werken,
ook wanneer context verandert?

Van ondersteuning.





Medewerker

Leidinggevende

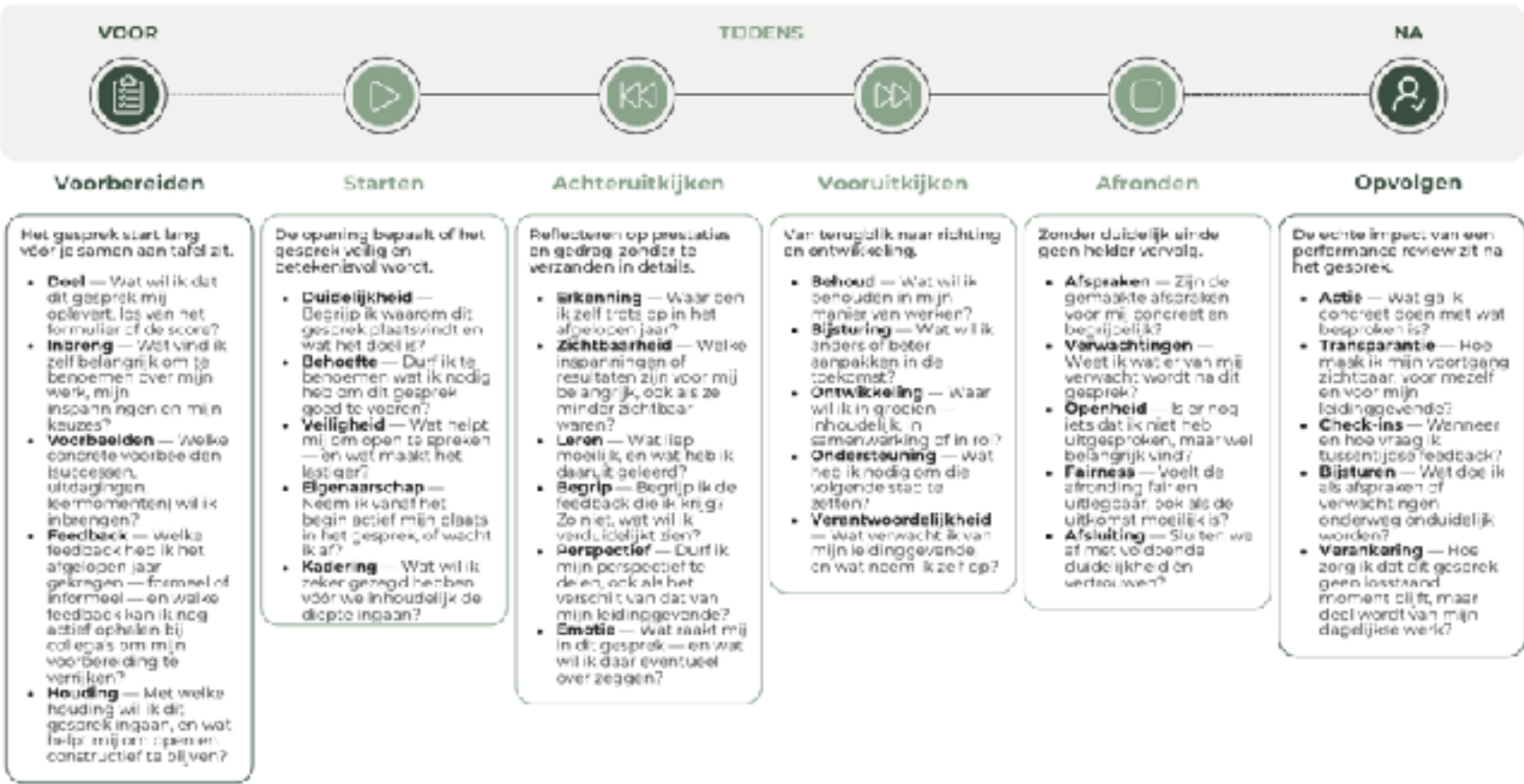
Heldere performance reviews

Wat vraagt dit van mij als medewerker?

Heldere performance reviews zijn geen eenrichtingsverkeer. Ze zijn momenten van dialoog, waarin jij niet alleen beoordeeld wordt, maar ook mee richting geeft, betekenis geeft aan je werk en vooruikijkt naar wat komt. Dit document is geen checklist die je moet afvinken.

Gebruik de vragen als reflectiekader — vóór, tijdens en na het gesprek. Kies wat relevant is voor jou, dit gesprek en dit moment.

De vragen volgen de zes stappen van een helder formeel gesprek.



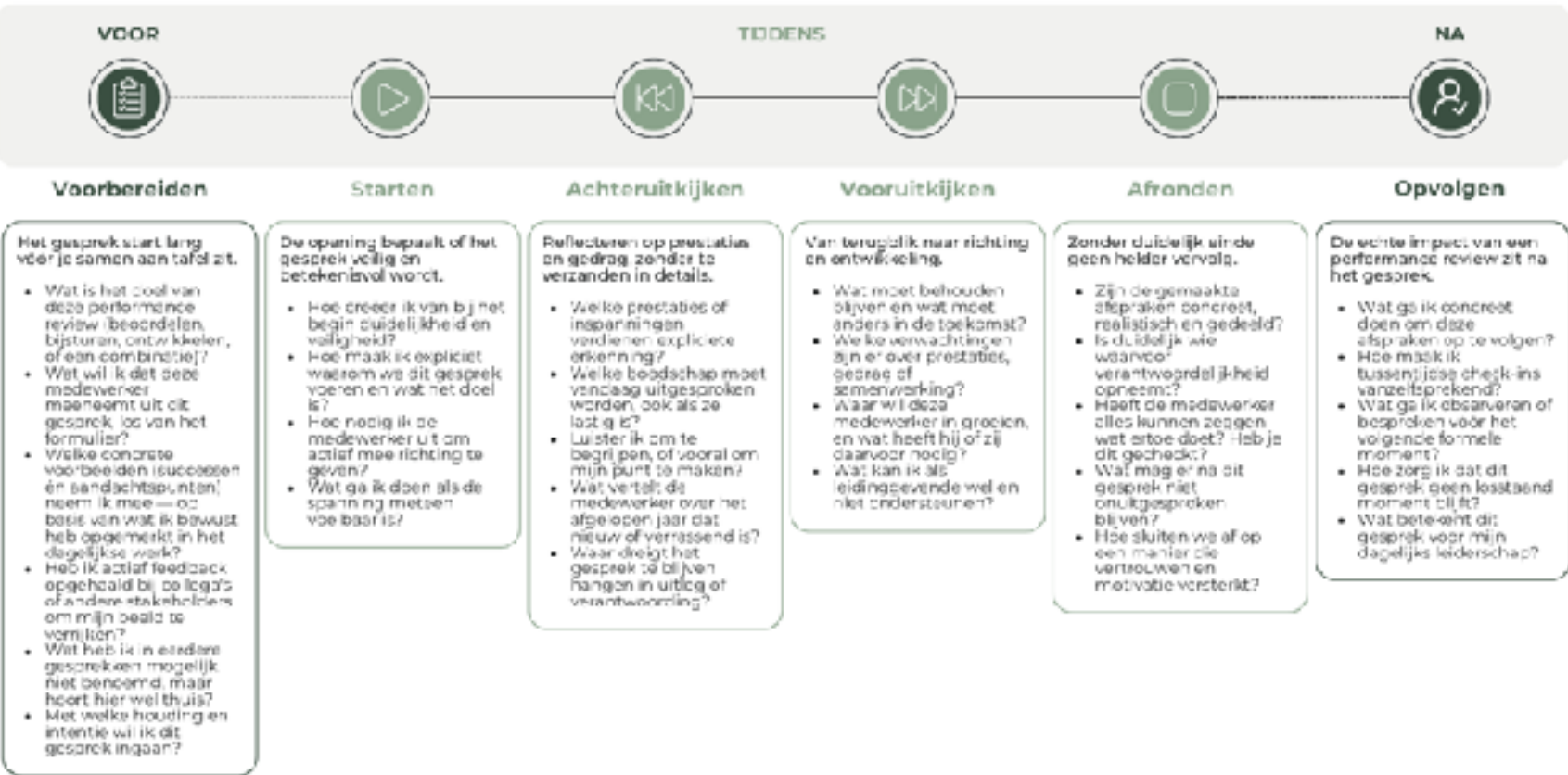
Heldere performance reviews

Wat vraagt dit van mij als leidinggevende?

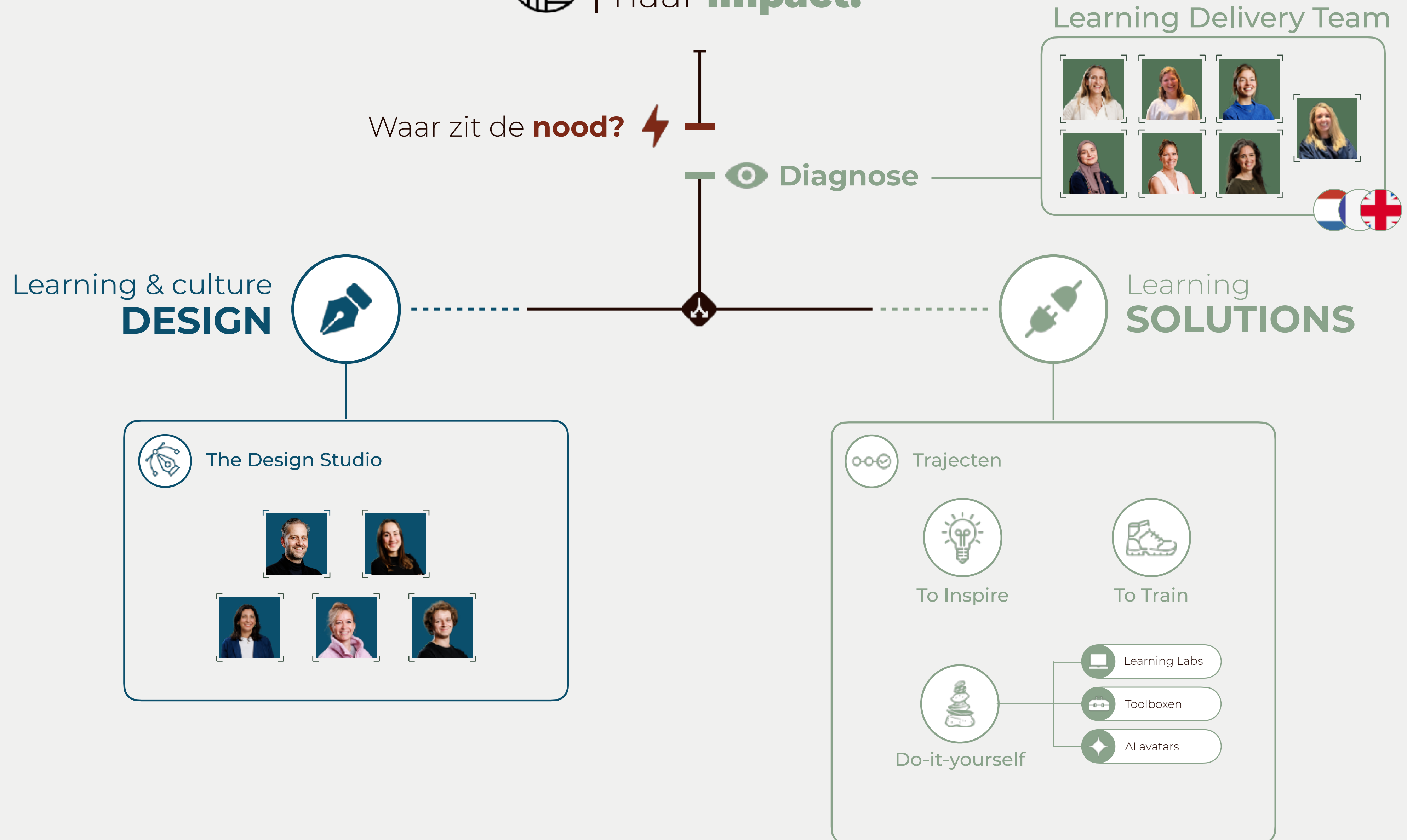
Performance reviews zijn geen administratief sluitstuk, maar vormende gesprekken die richting geven, duidelijkheid scheppen en ontwikkeling mogelijk maken. Het stappenplan helpt je om het gesprek te structureren. Dit document helpt je om het gesprek bewust te voeren.

Gebruik deze vragen niet als checklist die je moet afwerken, maar als denk- en reflectiekader. Kies wat relevant is voor jouw context, jouw medewerker en dit moment.

De vragen volgen de zes stappen van een helder performance review: vóór, tijdens en na.



 Van klantvraag
naar **impact.**



Gratis **events.**

(exclusief voor HR en L&D professionals)

Meer info



Onze **events**

(exclusief voor HR en L&D professionals)



31 maa.

Start
9u30

19 nov.



28 apr.

Start
9u30

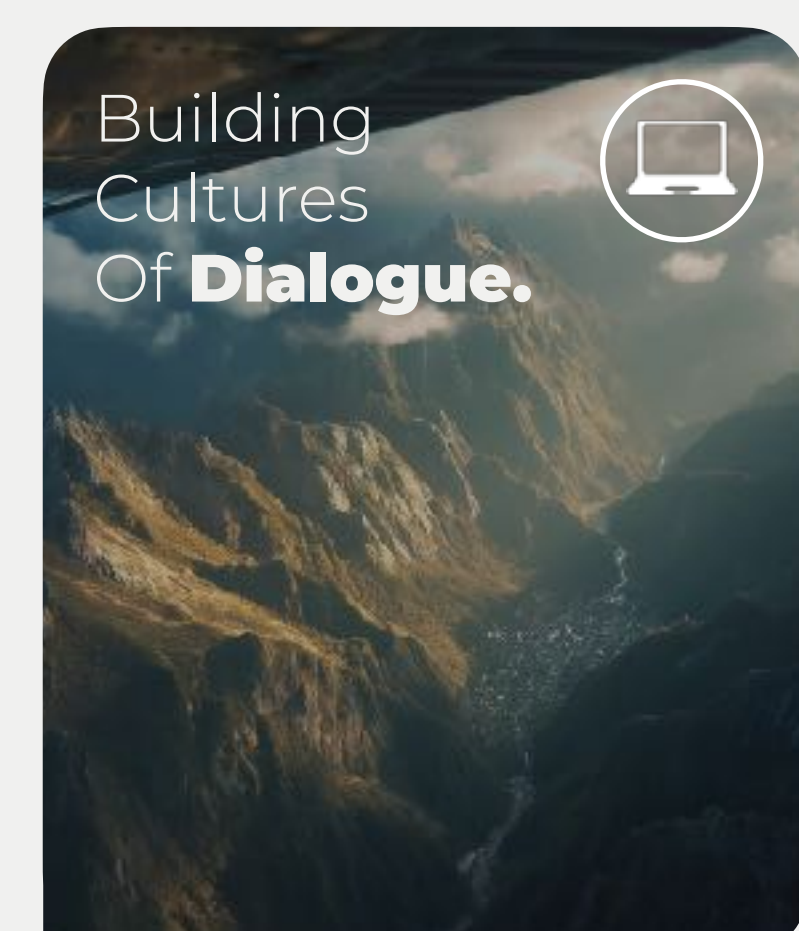
8 okt.



5 maa.

Start
9u30

17 sep.



24 feb.

Start
10u

23 sep.

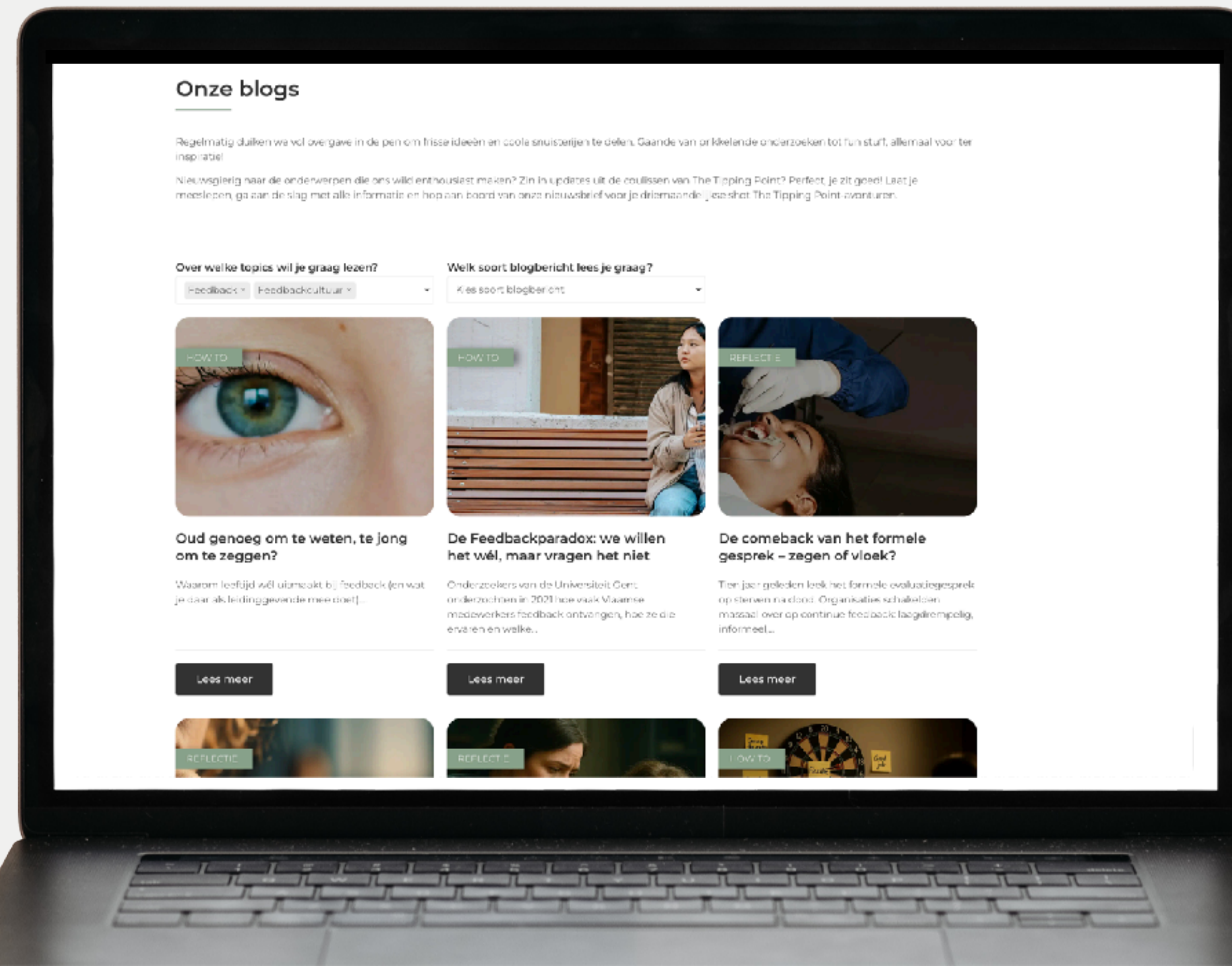
27 okt.



Blogs

Alles wat je moet weten
over feedback.

Meer info



Ons aanbod

¹to **Inspire.**



The Feedback
Mindshift

De ABC's van
persoonlijke groei

Ontgrendel de kracht
van dialoog

Psychologische veiligheid
als basis voor teamsucces

Vraag feedback en groei
sneller dan ooit tevoren

²to **Train.**



Safe teaming:
van inspiratie naar actie

Feedback geven
& ontvangen

Veerkracht
bespreekbaar maken

Emotionele intelligentie
op de werkvloer

Psychologische veiligheid
als fundament voor teamsucces

Doelgericht
faciliteren

Feedbackkompas: ontwikkel
een feedbackcultuur in jouw team

Presenteren
met impact

Voeren van
moedige gesprekken

Feedbackcanvas: ontwerp een
feedbackcultuur in jouw organisatie

Leaders for today & tomorrow
(5-daags traject)

Verzuim bespreekbaar
maken

Voeren van
formele gesprekken

Coachende
vaardigheden

Voeren van groei- en
ontwikkelgesprekken

Omgaan met
weerstand en agressie

³do it **Yourself.**



=



Learning
boosters



Toolboxen



Learning
Labs



A.I. Avatars



Bezoek
onze stand

Bezoek
de **andere sessie**

Bezoek
de **content pagina**

Contacteer
ons

Let's talk



INFO@THETIPPINGPOINT.BE

Check out



THE HUB

[THEHUB.THETIPPINGPOINT.BE](https://thehub.thetippingpoint.be)



THE TIPPING POINT

[THETIPPINGPOINT.BE](https://thetippingpoint.be)

Follow us



STAND 27



READ THE ROOM

And act accordingly

DOOR
LEILA MINTEN



📍 9 | 11U00

📍 20 | 14U00

📍 25 | 15U50

Scan de code



(ww: Core)

