

De 3 zinnen die elk beoordelingsgesprek beter maken voor jou.

De meeste mensen zien op tegen het beoordelingsgesprek. Dat moment waarop je prestaties van het afgelopen jaar worden samengevat in een paar woorden, misschien een score, en een blik van je leidinggevende. Kortom: een gesprek over wat de ander vindt van jou.

Maar dat is precies het probleem.

Bij functionerings- en beoordelingsgesprekken sta je als medewerker vaak op achterstand. Het gesprek begint met een machtsverschil dat nauwelijks wordt benoemd. Je weet niet precies waar je aan toe bent, de leidinggevende heeft de agenda, en jij reageert. Het voelt soms als controle, in plaats van samenwerking.

Ik denk dat een beoordelingsgesprek meer moet zijn dan dat. Het zou maar kort moeten draaien om wat jij vorig jaar deed, en daarna (en vooral!) om waar je het volgend jaar naartoe wilt. Niet om een oordeel, maar om richting. En die richting geef je samen vorm.

Als medewerker heb je daarin meer invloed dan je misschien denkt. Want ook al is het gesprek vaak op initiatief van HR, het is *jouw* werk waar het over gaat. Jouw energie, jouw ontwikkeling, jouw toekomst. Het draait erom dat je niet overgeleverd bent aan wat de ander vindt, maar dat jij *zélf* meebepaalt waar het gesprek over gaat.

Toch laten veel mensen dat gesprek over zich heen komen.

Ze luisteren, knikken, noteren wat feedback, hopen dat het snel voorbij is.

Jammer, want dan laat je de kans liggen om het verschil te maken tussen een baan en een loopbaan.

Drie zinnen die het verschil maken

Ik wil je drie zinnen geven die elk beoordelingsgesprek beter maken. Niet door slim te klinken, maar door echt contact te maken.

Door te laten zien dat jij nadenkt over je werk, je groei en de samenwerking met je leidinggevende.

1. “Wat verwacht jij van mij het komende jaar?”

Veel misverstanden op het werk ontstaan niet door slechte bedoelingen, maar door *vage verwachtingen*. Je denkt dat je weet wat er bedoeld wordt met “meer eigenaarschap tonen” of “strategischer werken”. Maar vaak bedoelt je leidinggevende daar iets heel anders mee dan jij.

Daarom helpt het om die onduidelijkheid actief te doorbreken. Maak bijvoorbeeld vooraf een overzicht van je werkzaamheden — verdeel ze in thema’s of projecten en geef aan hoeveel tijd je eraan besteedt.

Zo wordt duidelijk waar je energie heen gaat en waar ruimte ligt voor verbetering of groei.

Door te vragen wat er van jou verwacht wordt, dwing je helderheid af. Wat precies wil je leidinggevende dat jij komend jaar laat zien?

Aan welke concrete resultaten of gedragingen kun je merken dat je op de goede weg bent?

Dat is geen onderdanige vraag; het is juist professioneel.

Want zo maak je het gesprek gelijkwaardig: jij vraagt niet om goedkeuring, maar om duidelijkheid.

2. “Waar zie jij nog ruimte voor mijn groei?”

Deze zin opent de deur naar ontwikkeling.

Veel mensen schieten in de reflex om hun prestaties te rechtvaardigen, alsof ze zich moeten verdedigen. Maar wie durft te vragen naar groeikansen, laat zien dat hij vooruit wil.

Let op: het gaat hier niet om kritiek zoeken, maar om perspectief.

Misschien ziet jouw leidinggevende talenten of mogelijkheden die jij zelf over het hoofd ziet.

Misschien hoor je iets wat schuurt — dat is goed. Want groei voelt zelden comfortabel.

Door de vraag oprecht te stellen, laat je zien dat je professioneel bent én nieuwsgierig.

Dat je niet alleen je werk wilt doen, maar het beter wilt doen.

Het gaat erom dat je de regie neemt: wacht niet tot iemand anders jouw ontwikkeling bepaalt.

3. “Wat heb jij van mij nodig om dat waar te maken?”

Dit is misschien wel de krachtigste van de drie, want het keert de rollen subtiel om.

In plaats van af te wachten wat jouw leidinggevende gaat doen, maak jij duidelijk dat goed werk altijd samenwerking is.

Iedere leidinggevende wil een medewerker die initiatief toont.

Maar initiatief gaat niet alleen over actie; het gaat ook over afstemming.

Door te vragen wat de ander van jou nodig heeft, creëer je betrokkenheid aan beide kanten.

Je laat zien dat jij verantwoordelijkheid wilt nemen voor de gezamenlijke resultaten — niet alleen voor je eigen taken.

Zo wordt het gesprek geen verplicht ritueel, maar een kans om beter samen te werken.

Van oordeel naar richting

Beoordelingsgesprekken worden vaak ervaren als een examen: je krijgt een cijfer, en daarna mag je weer door. Maar dat is een gemiste kans. Want als je het gesprek ziet als een moment van *richting* — niet als *reparatie* — dan wordt het waardevol.

Een goed gesprek gaat niet over wat er fout ging, maar over wat er mogelijk is. Niet over tekortkomingen, maar over potentieel. En dat vraagt om een ander soort houding: nieuwsgierig, niet defensief. Open, en professioneel.

Je kunt laten zien dat je nadenkt over jouw bijdrage aan het grotere geheel. Je maakt indruk door goed te luisteren en slimme vragen te stellen.

Neem eigenaarschap over je eigen werk

In veel organisaties heerst nog steeds het idee dat de leidinggevende bepaalt en de medewerker uitvoert. Maar in werkelijkheid ben jij de expert in jouw werk. Jij weet wat werkt, wat schuurt, wat beter kan.

Door actief deel te nemen aan het gesprek — met deze drie zinnen als houvast — neem je eigenaarschap over je eigen loopbaan.

Dat is volwassen professionaliteit. En het maakt het werk beter voor beide kanten: minder ruis, meer richting.

Want uiteindelijk gaat werk niet alleen over wat je doet, maar over wat je samen bereikt.
En dat begint bij een goed gesprek.

Even kort samengevat...

Gebruik deze drie zinnen in je volgende beoordelingsgesprek:

1. *Wat verwacht jij van mij het komende jaar?*
2. *Waar zie jij nog ruimte voor mijn groei?*
3. *Wat heb jij van mij nodig om dat waar te maken?*

Ze klinken eenvoudig, maar ze veranderen de toon van het gesprek.
Van beoordeling naar ontwikkeling. Van spanning naar samenwerking. En van afwachten naar eigenaarschap.

Een beoordelingsgesprek is geen rapport. Het is een kans om richting te geven — aan je werk, je groei, en aan de samenwerking met je leidinggevende.

Grijp die kans.

Wil je weten wat ik nog meer voor je kan betekenen? Dat kan!

Ik begeleid als carrièrecoach én headhunter al jaren professionals van aankomende talenten tot gelouterde seniors.

Kijk maar eens op mijn site: <https://tinyurl.com/5n6ukdz3>.

Groet,

Flexfirm



Vincent Mispelblom Beyer

0654796251