

Tips bij praatplaat – Een fijne werkomgeving

Zorg voor begeleiding en verbinding op het werk

Hoe zorg jij voor een werkomgeving waarbij iedereen zich gezien en gehoord voelt?

Nieuwe medewerkers, of medewerkers met een andere taalachtergrond, vinden het soms lastig om aansluiting te vinden bij collega's. Bijvoorbeeld tijdens de pauze.

- Koppel nieuwe medewerkers aan een maatje. Medewerkers kunnen al hun vragen stellen aan het maatje. Bijvoorbeeld over het werk, maar ook over de werkcultuur. Het maatje begeleidt op een manier die zelfvertrouwen geeft en draagt bij aan het gevoel erbij te horen. Er bestaan speciale trainingen om maatjes op te leiden.

Wat zie je? Hoe is de werkomgeving?

Hoe is de sfeer op het werk? Wat zie je? Wat hoor je van collega's?

- ☐ Er is een positieve sfeer, ik zie dat collega's elkaar helpen, waarderen en complimenten geven.
- ☐ Collega's doen hun best om iedereen erbij te betrekken. Bijvoorbeeld in de pauze.

Let eens op: is er iemand die moeite heeft met taal, cijfers of digitale vaardigheden?

- ☐ De medewerker durft te zeggen wat hij/zij denkt, ook als hij de taal minder goed spreekt.
- ☐ De medewerker stelt vragen aan collega's of begeleiders. Dit zie ik of hoor ik van collega's.

- Weet je hoe de medewerker de werksfeer en begeleiding ervaart? Wat weet je over de motivatie en het zelfvertrouwen van de medewerker?

In de **gespreksleidraad** hierachter vind je handige vragen voor een open gesprek.

Tips van andere leidinggevenden. Welke tips passen bij jou?

- ☐ Ik kijk waar ik iemand meer zelf kan laten kiezen. Bijvoorbeeld hoe of in welke volgorde hij/zij het werk doet.
- ☐ Ik let erop dat collega's zich sociaal opstellen naar elkaar. In de pauze en op het werk.
- ☐ In een werkoverleg hoor je vaak steeds dezelfde mensen. Ik vraag bewust ook naar de mening van een medewerker die de taal niet zo goed spreekt, of iemand die wat stiller is. Soms doe ik dat niet ter plekke, maar na afloop.
- ☐ Als iemand een fout maakt, is dat niet erg. Ik geef een compliment als iemand een fout durft te benoemen. Om te leren moet je je veilig voelen. Van fouten kun je leren.
- ☐ We bespreken regelmatig de ontwikkeling en letten daarbij ook op wat goed gaat (succeservaringen).

In ons werkoverleg doen we altijd eerst een complimentenrondje. Daardoor voelt iedereen zich gewaardeerd.

Ik loop elke dag even een rondje door het bedrijf. Dan groet ik iedereen en ik maak een praatje. Zo zie ik meteen hoe iemand zich voelt.

- Meer tips? Klik [hier](#) of scan de QR-code voor het filmpje.



Gespreksleidraad bij – Een fijne werkomgeving

Zorg voor begeleiding en verbinding op het werk

Weet je eigenlijk niet goed hoe een medewerker zich voelt op het werk?

Een voortgangsgesprek kan een goed moment zijn om de werksfeer te bespreken. Hoe de medewerker zich voelt, heeft invloed op hoe hij/zij zich kan ontwikkelen.

→ Zet het onderwerp Werkomgeving (of werksfeer) als bespreekpunt op de agenda.

Hoe is de werkomgeving. Hoe voel je je op het werk? (welbevinden)

De vragen in **groen** zijn de hoofdvragen. De vragen tussen haakjes kun je als vervolgvragen stellen. De andere (*schuingedrukte*) vragen en voorbeelden kunnen je helpen in het gesprek. Bijvoorbeeld als de medewerker heel korte antwoorden geeft of als je wilt doorvragen.

Start met complimenten en introduceer het onderwerp met bijvoorbeeld een zin als:

Om je werk goed te doen, en om te kunnen leren, is het belangrijk dat de sfeer op het werk goed is en dat je je goed voelt. Daarom praten we in dit gesprek ook over hoe je je voelt op het werk. Ik zie dat je ... (collegiaal bent, altijd voor de ander klaar staat, hard werkt, op tijd bent).

Stel open en positieve vragen zoals:

Wat vind je leuk op het werk? (of: Wat geeft plezier? Waar ben je trots op?)

Eventueel vragen gericht op motivatie: *Wat vind je belangrijk in het werk? Of: waarom is dit werk belangrijk voor je?*

Bijvoorbeeld: dat ik iets mooi maak, dat ik iets kan leren, dat ik fijne collega's heb, dat ik genoeg geld verdien, dat ik zelf kan

Wat doe je als je iets niet weet? Of als je een vraag hebt? (en: Heb je iemand die je helpt? Wie?)

Wie vind jij een goede collega? Waarom?

Hoe zijn je collega's? Wanneer praat je met je collega's? Alleen tijdens het werk of ook in de pauze?

Vraag zo nodig gericht naar zaken die van invloed kunnen zijn op de werksfeer.

Hoe is de werksfeer? Hoe zijn je collega's?

Hoe voel je je op het werk? Hoe komt dat?

Als de medewerker een begeleider heeft, vraag dan naar hoe hij de begeleiding ervaart.

Wat leer je van je begeleider? (of: Hoe helpt de begeleider jou?)

Begeleidt hij/zij alleen voor het leren van het werk, of ook voor ander vragen?

Werken jullie samen, geeft de begeleider uitleg, bespreken jullie het werk als het klaar is? Kun je alle vragen stellen die je hebt? Wat doe je als je iets niet begrijpt?

Durf je vragen te stellen? Wanneer wel of niet?

Wat kan anders op het werk? (en: Wat zou je willen?)

Wil je meer/minder begeleiding, een andere afdeling, nieuwe taken, andere taken, dezelfde taken, een opleiding of cursus doen?

Check ook of er zaken zijn in het privéleven die invloed kunnen hebben.

Hoe gaat het thuis? Zijn er dingen die ik moet weten, zodat ik je beter kan begrijpen of helpen?

Bijvoorbeeld: kinderen naar school, net getrouwd/gescheiden, nieuwe baby, zorgen voor kinderen of ouders, verhuizing, geldzorgen.

Heb je iemand die je helpt als je iets moeilijk vindt om te regelen? Zo ja, wie?

Wat heb je nodig om je (nog) beter te voelen op het werk? Hoe kan ik daarbij helpen?

→ Is er een ontwikkelbehoefte? Ga dan naar tips en gespreksleidraad bij de praatplaat *Wat wil je beter kunnen?*

→ Speelt er iets in het leven (werk of privé)? Ga dan naar tips en gespreksleidraad bij de praatplaat *Wie ben je, wat heb je nodig?*