

Één op drie werknemers heeft stress voor het evaluatiegesprek

“Het evaluatiegesprek is aan evaluatie toe”

Brussel, 20 december 2024 – Bijna de helft van de werknemers (48,7%) heeft jaarlijks één evaluatiegesprek. Ruim één op zes (17,6%) heeft nooit zo’n gesprek, of enkel wanneer er problemen zijn (12,7%). Terwijl meer dan de helft van de respondenten (55%) vindt dat beoordelen een continu proces moet zijn, gebeurt dat in realiteit slechts bij 5,4%. Opvallend: één op drie (33,4%) zegt stress te hebben voor het evaluatiegesprek. Dat blijkt uit onderzoek* van HR-dienstverlener Tempo-Team in samenwerking met Prof. Anja Van den Broeck, arbeidsmotivatie-expert aan de KU Leuven. *“Organisaties die nog vasthouden aan het klassieke jaarlijkse evaluatiegesprek, zouden dit best eens herevalueren,”* zegt Professor Van den Broeck. *“Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat een open en permanente feedbackcultuur veel voordelen heeft. Dan kan je op elk moment praten over doelstellingen, verwachtingen en ontwikkelingsmogelijkheden. Dat zorgt voor meer betrokkenheid en werkplezier, én minder stress voor feedback. Voor de organisatie zelf heeft het ook voordelen: omstandigheden kunnen zo snel wijzigen dat doelen die bij het begin van het jaar gesteld worden, niet altijd een heel jaar lang geldig of belangrijk blijven.”*

Lonkt de vakantie al voor jou, maar moet je eerst nog je evaluatiegesprek tot een goed einde brengen? Dan ben je niet alleen. Ongeveer de helft van de werknemers (48,7%) heeft jaarlijks namelijk één evaluatiegesprek, vaak aan het eind van het jaar. Zo’n zesde (15,6%) geeft aan meermaals per jaar een evaluatiegesprek te hebben; maar bij ongeveer evenveel werknemers (17,6%) gebeurt het nooit. Bij de vrouwen loopt dit zelfs op tot één op vijf (19,8%), tegenover 15,9% van de mannen.

Hoe vaak heb je een evaluatiegesprek?

- Beoordelen is in mijn organisatie een continu proces (5,4%)
- Meerdere keren per jaar (15,6%)
- Één keer per jaar (48,7%)
- Enkel wanneer er problemen zijn (12,7%)
- Nooit (17,6%)

Hoe jonger, hoe meer stress voor het evaluatiegesprek

Weinig werknemers kijken reikhalzend uit naar hun evaluatiegesprek. Zo’n derde (33,4%) krijgt zelfs stress bij de gedachte aan dit gesprek, waarin hun leidinggevende hen aanspreekt over wat goed loopt en wat beter kan. Hoe jonger, hoe meer zenuwen. Zo krijgt 43,4% van de -35-jarigen stress van een naderend evaluatiegesprek, tegenover zo’n drie op tien 35- tot 54-jarigen (30,5%) en ‘amper’ zo’n kwart van de 55-plussers (23,8%).

Die stress kan deels verklaard worden door de vaak negatieve perceptie rond evaluatiegesprekken. Ruim één op acht (12,7%) zegt enkel een evaluatiegesprek te hebben



tempo team

Persbericht

wanneer er problemen zijn. Volgens ruim een kwart (27,2%) wordt tijdens zo'n gesprek ook meer gefocust op negatieve dan op positieve elementen. Voor bijna evenveel respondenten (26%) ligt de focus op het positieve, terwijl er voor een kleine helft (46,8%) een balans is tussen positieve en negatieve zaken. Bijna de helft van de respondenten (46,8%) vindt dat de focus van het evaluatiegesprek meer zou moeten liggen op hun talenten en ontwikkelingsmogelijkheden.

Beoordelen: beter een continu proces

Uit het onderzoek blijkt dat werknemers die zelden of nooit geëvalueerd worden, minder gemotiveerd zijn (7,6/10) dan de werknemers die één keer per jaar (7,9/10) of permanent geëvalueerd worden (8,1/10). Ze beleven ook minder plezier in hun werk (7,4/10, tegenover 7,7/10 bij wie één keer per jaar een evaluatiegesprek heeft en 7,9/10 van wie continu geëvalueerd wordt.) Hoe vaker we geëvalueerd worden, hoe minder zenuwen we hebben voor het evaluatiegesprek. Terwijl 40% van wie zelden of nooit geëvalueerd wordt, aangeeft hier stress voor te hebben, loopt dit terug tot 33% van wie één keer per jaar een evaluatiegesprek heeft.

Het hoeft daarom misschien niet te verbazen dat meer dan de helft van de respondenten (55%) vindt dat beoordelen een continu proces moet zijn. Vandaag is dit bij amper 5,4% het geval.

*“Het evaluatiegesprek is aan evaluatie toe. Veel werknemers zijn vragende partij voor een feedbackcultuur waarin ze op elk moment van het jaar kunnen praten over hun doelstellingen, verwachtingen en ontwikkeling”, zegt **Wim Van der Linden, woordvoerder van Tempo-Team.** “Bij Tempo-Team voerden we deze manier van werken al enkele jaren met succes in, onder de noemer ‘Great Conversations’, letterlijk ‘het goede gesprek’. Dit gesprek voer je continu met je leidinggevende. Hierdoor creëren we transparantie, duidelijkheid en gelijkwaardigheid en ben je zelf in regie over je eigen ontwikkeling. De leidinggevenden worden ook gecoacht om regelmatig in zowel formele als informele gesprekken te peilen naar hoe mensen zich voelen in hun job. Er wordt ook aangemoedigd te praten over verschillende doelen in een job. Is wat ik doe zinvol? Kan ik op één of andere manier efficiënter werken? Het voordeel is dat je veel sneller kan inspelen op iets dat minder vlot loopt.”*

Los van het formele evaluatiegesprek krijgt een kleine helft van de respondenten (45,6%) minstens maandelijks feedback van hun leidinggevende. Bij zo'n kwart (23%) gebeurt dat zelfs minstens wekelijks.

Een goede zaak volgens **Professor Van den Broeck**: *“Een voortdurende dialoog tussen werknemer en leidinggevende kan het krijgen en geven van feedback normaliseren. Bij het geven van feedback is het belangrijk ondersteunend te werken en in verbondenheid duidelijk te benoemen waar verbetering nodig is. Geef medewerkers zoveel mogelijk autonomie en laat hen zelf nadenken en formuleren hoe het beter kan. Zo vergroot je de kans dat ze effectief de eerste stap zetten naar beter. Op deze manier regelmatig feedback geven en krijgen, kan helpen om een leerklimaat te creëren, waarin fouten genormaliseerd worden en gezien worden als leerkansen. Dit zorgt voor minder stress voor feedback.*

**Dit blijkt uit een onderzoek 2024 van Tempo-Team, in samenwerking met Prof. dr. Anja Van den Broeck, arbeidsmotivatie-expert aan KU Leuven. Het onderzoek werd uitgevoerd bij een*



tempo team

Persbericht

representatieve steekproef door een onafhankelijk onderzoeksbureau, dat peilde naar de beleving van 2.000 Belgische werknemers van actuele werkvloerthema's.

Voor meer informatie (enkel voor de pers) kan u contact opnemen met: Wavemakers PR,
Emanuel Sys - 0486 17 52 65, emanuel@wavemakers.eu

3 tips om zonder stress het evaluatiegesprek aan te gaan:

Bereid je goed voor:

- **Reflecteer op je prestaties:** denk na over wat je het afgelopen jaar hebt bereikt, welke doelen je haalde en welke uitdagingen je tegenkwam.
- **Ken je doelen:** wat zijn je persoonlijke en professionele ambities zijn? Deze kan je aan bod laten komen tijdens het gesprek.
- **Weet wat je wilt bespreken:** noteer vooraf belangrijke punten, zoals vragen, zorgen of feedback voor je leidinggevende.

Zorg voor de juiste mindset:

- **Zie het als een kans:** een evaluatiegesprek is niet alleen bedoeld om feedback te krijgen, maar ook om jouw ideeën, wensen en uitdagingen te delen. Het is een dialoog, geen verhoor.
- **Blijf open en positief:** sta open voor feedback, ook als deze kritisch is. Zie het als een kans om te groeien en te leren.
- **Beheers je zenuwen:** adem diep in en uit als je gespannen bent, en herinner jezelf eraan dat dit gesprek over jouw ontwikkeling gaat.

Communiceer helder en authentiek:

- **Wees eerlijk:** geef openlijk aan waar je trots op bent en waar je verbeteringen wilt zien. Eerlijkheid wordt vaak gewaardeerd.
- **Luister actief:** toon interesse in de feedback die je krijgt en stel vragen als iets niet duidelijk is.
- **Vraag om ondersteuning:** als je bepaalde doelen niet hebt bereikt, bespreek wat je nodig hebt om succesvoller te zijn.