

Verbinding zorgt voor Betrokkenheid én Resultaat

De recente Gallup Q12-survey (5/2026) is té belangrijk om (*enkel*) als onderzoek te catalogeren. Daarom vertalen en implementeren wij dit bij Coachinghouse in onderstaande praktische inzichten.

1. Mensen zijn kuddedieren: medewerkers willen zich verbinden aan een organisatie, aan collega's, aan de missie en waarden. Verbinding uit zich dan in betrokkenheid en werkgeluk. Dit straalt over op teamwerk, wat een positieve impact heeft op een *veilige omgeving, creativiteit, en innovatiekracht*.
2. Verbinding hoeft helemaal niet soft te zijn, omdat je als Leider tegelijk richting kan geven, kaders stellen en grenzen bewaken. De uitdaging is dan om het vermogen te ontwikkelen om deze dingen in *hetzelfde gesprek te integreren*.
3. Verbinding is geen alternatief voor resultaat, eerder een voorwaarde voor resultaat. De kwaliteit van de werkrelatie is een belangrijke *voorspeller van goede performantie*.
4. Informatie over ontwikkelingen in de organisatie – en dan bij voorkeur niet alleen via intranet – maar door persoonlijk contact met het topmanagement, zijn relevant om zich als actieve contributor tot het groter geheel gewaardeerd en verbonden te voelen. Dit gebeurt bvb in wekelijks 'stand-up' sessies, waarbij *iederéén betrokken* wordt. Hier wordt feedback gevraagd via open vragen: 'Wat zou jij anders doen? Hoe zou jij ... ?'
5. Om deze betrokkenheid verder te optimaliseren, dient de focus vooral te liggen op het ontwikkelen van medewerkers. Om het beste resultaat te bereiken, zal de organisatie moeten toegroeien naar een *cultuur waarin leren en verbeteren* centraal staat.
6. Als Leidinggevende kan je werkgeluk mee faciliteren door oa zingeving, autonomie en ruimte te geven, voldoening en plezier te hebben. Op deze manier stimuleer je verbondenheid, wat uitmondt in een cultuur waarin alle *talenten en competenties kunnen floreren* en verder groeien.



Waar en waarom loopt het (vaak) mis?

Heel wat gesprekken lopen vast, niet omdat er te weinig inhoud is, wel omdat er te weinig aansluiting is tussen gesprekpartners. We schieten dan al snel door naar uitleggen, adviseren, oplossen, ... om het gesprek vooruit te helpen. Maar de ander voelt zich dan niet gehoord of gezien, zodat de ruimte om mee te denken en te groeien verkleint. Dit leidt tot gesprekken waarin formeel wordt ingestemd, maar waarin de bereidheid om daadwerkelijk te bewegen en in actie te komen, beperkt blijft.

Hoe ga je dan alsnog lastige gesprekken effectief aan?

In de praktijk helpt het om in lastige gesprekken bewust op twee sporen tegelijk te werken:

- Geef ruimte aan de beleving van de ander, zodat er daadwerkelijk contact ontstaat.
- Geef richting op de inhoud van het werk, zodat duidelijk blijft wat er nodig is.

Dat betekent bijvoorbeeld dat je eerst benoemt wat iemand ervaart of lastig vindt, voordat je bespreekt wat er moet gebeuren. Door die volgorde ontstaat er meer openheid, ontvankelijkheid en verbinding om in actiemodus te schieten.

Het helpt ook om spanning in het gesprek niet direct weg te nemen. Juist wanneer spanning wordt erkend en niet wordt vermeden, ontstaat er vaak meer ruimte om samen naar oplossingen te zoeken, die voor beide partijen werkbaar zijn. Ook hier is verbinding cruciaal om resultaten te behalen als Team.

Verbindende groeten,

Stijn & Freddy