

Toelichting op functioneringsgesprekken

Wat is een functioneringsgesprek?

Dit is een gestructureerd gesprek tussen leidinggevende en medewerker met als doel het functioneren van de medewerker te bespreken en de onderlinge samenwerking te verbeteren. Daarbij wordt vooral naar het heden en de toekomst gekeken: wat gaat er goed, wat kan beter en hoe kan dit bereikt worden. Bij een functioneringsgesprek zijn de verhoudingen tussen leidinggevende en medewerker gelijkwaardig; het is tweerichtingsverkeer. De werknemer geeft net als de leidinggevende zijn mening en draagt suggesties aan.

Doel van een functioneringsgesprek

Het doel is de medewerker te begeleiden bij het uitoefenen van de functie en het verbeteren ervan. Daarbij kunnen belemmeringen in het functioneren worden besproken en weggenomen. Zowel de leidinggevende als de medewerker moeten zich goed voorbereiden.

Een functioneringsgesprek wordt meestal een half jaar voor het beoordelingsgesprek gehouden. Zo krijgt de medewerker de kans om zwakke punten te verbeteren, voordat er beoordeeld wordt. Bij functioneringsgesprekken ligt het accent op begeleiding en ontwikkeling van een medewerker. De leidinggevende maakt een samenvatting waarin de gemaakte afspraken vermeld staan. Deze samenvatting wordt door beiden ondertekend en wordt opgeborgen in het personeelsdossier; de medewerker ontvangt een kopie.

Een functioneringsgesprek bevordert de open communicatie tussen leidinggevende en medewerker. Hoe wordt er tegen het bedrijf aangekeken? De medewerker krijgt persoonlijke aandacht en de leidinggevende geeft aan in de medewerker te willen investeren. Eventuele knelpunten komen (eerder) aan het licht.

LET OP:

Dit is niet het volledige document. Alleen NVKL-leden hebben de mogelijkheid om het volledige document in te zien.

Word lid van NVKL en profiteer direct van de vele voordelen!

Meer informatie over het lidmaatschap vind je op www.nvkl.nl/lidworden

