

Het Functioneringsgesprek

Het functioneringsgesprek is een gesprek tussen leidinggevende en medewerker over het functioneren van de medewerker. Het doel van een functioneringsgesprek is het verbeteren van het functioneren. In plaats van een beoordeling van de medewerker door de leidinggevende voeren ze samen een gesprek om de samenwerking te verbeteren en te ontwikkelen. Hierbij kijkt de leidinggevende dus niet alleen naar het functioneren van de medewerker maar ook andersom. Er wordt gekeken welke aspecten in het werk verbeterd kunnen worden, op welke manier dat kan gebeuren, of er scholing vereist is e.d. De belangrijkste eigenschap van het gesprek is dat het tweerichtingsverkeer is.

Als je het functioneringsgesprek serieus vorm wil geven is het belangrijk het minimaal jaarlijks te voeren. De doelen van het functioneringsgesprek zijn:

- Het verbeteren van het functioneren van de medewerker
- Het opsporen en oplossen van eventuele belemmeringen in het functioneren
- Het verbeteren van de onderlinge samenwerking
- Het verkrijgen van inzicht in de beleving van de medewerker
- Het motiveren van de medewerker door het geven van persoonlijke aandacht

Aan de slag

Een functioneringsgesprek bestaat uit een aantal onderdelen. Gedurende het grootste deel van het gesprek voert de leidinggevende de regie.

- **Inleiding:** In het begin stel je de leidinggevende op het gemak. Benadruk dat het gesprek niet bedoeld is als beoordeling maar om verbetering mogelijk te maken. Voordat je verder gaat kijk je met de medewerker terug op vorige functioneringsgesprekken.
- **Bespreken functioneren:** In de volgende fase geef je jouw visie op het functioneren van de medewerker. Vervolgens geef je de medewerker ruimte om zijn visie kenbaar te maken. Dit kan ook andersom. Gezamenlijk bedenk je voor alle knelpunten een oplossing en koppelt daar doelen aan. Maak duidelijke afspraken over de acties en wie ze, op welke termijn neemt.
- **Afronding:** Noem nogmaals alle gestelde doelen en loop de afspraken na. Vraag hoe de werknemer het gesprek heeft ervaren. Heeft hij alles kunnen bespreken? In het geval dat de werknemer emotioneel heeft gereageerd is het raadzaam een vervolgesprek te plannen.

Ook al heb je veel kritiek op het functioneren, vuur toch niet al te veel op de werknemer af. Onderbouw alles wat je zegt zorgvuldig.

Tips en voorbeelden

Via deze links vindt je handige voorbeelden:

- [Functioneringsgesprek](#)
- [Jaargesprek BovenIJ](#)
- [Jaargesprek Ziekenhuis Amstelland](#)
- [Vitaliteitsgesprek waterlandziekenhuis](#)

In het kader van levensfasebewust personeelsbeleid is het belangrijk continu met de ontwikkeling van de medewerkers bezig te zijn. Het beoordelingsgesprek is een van de instrumenten die in een gesprekscyclus passen voor het vergroten van de inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerkers.