



PEOPLE INVESTMENT

CHECKLIST BEOORDELINGSGESPREK

- Baseer uw oordeel strikt op waarneembaar gedrag en meetbare prestaties.
- Laat u niet beïnvloeden door persoonlijke sympathieën of antipathieën, maar laat u leiden door concrete feiten en concreet gedrag.
- Schrik niet terug voor (zeer) lage kwalificaties als die nodig zijn.
- Maak van de beoordeling geen haastklus.
- Neem de bepaalde normen, eisen en afspraken (functiebeschrijving) als basis.
- Voorkom verrassingen.
- Ga niet in de verdediging, maar maak alles bespreekbaar.
- Voorkom een strijd, hou de doelstelling (beter functioneren) helder voor ogen.
- Zorg voor een goede voorbereiding (weet wat en hoe u zaken gaat bespreken c.q mededelen).
- Voorkom dat u kiest voor de veilige middenweg. Dit is oneerlijk en doet aan beide partijen geen recht.
- Ga niet de hulpverlener uithangen, constateer en geef aan hoe u de verbeteringen ziet.
- Baseer een beoordeling niet op één enkel negatief aspect.
- Baseer een beoordeling niet op één enkel positief aspect.
- Voorkom dat u in vooroordelen praat. Hou het open, helder en feitelijk.
- Beoordeel op uw eigen ervaringen, voorkom dat u het heeft gehoord in de wandelgangen.
- Beoordeel over de gehele periode en niet op de ruzie van vorige week.
- Creëer geen verwachtingen. Als u alles positief benoemt zal het teamlid ook een salarisverhoging verwachten.
- Neem nooit jezelf of iemand anders als norm. De norm is hetgeen vastgelegd is.
- Wees niet bang voor je eigen positie. Iemand beoordelen omdat u bang bent dat iemand het op uw positie gemunt heeft mag geen reden voor een slechte beoordeling zijn. Juist het tegendeel!

Kijk ook nog even naar de tips bij het functioneringsgesprek.