



PEOPLE INVESTMENT

CHECKLIST FUNCTIONERINGSGESPREK

- Geef het gesprek (tijd, plaats en duur) ruim van tevoren aan.
- Zorg voor een rustige ruimte en neem voldoende tijd.
- Reserveer voldoende tijd en zorg dat je niet gestoord wordt.
- Kom goed beslagen ten ijs en wees voorbereid.
- Vraag aan het teamlid of hij eventuele bespreekpunten vooraf kan aanleveren (dan heb je de tijd om je voor te bereiden).
- Wees helder en duidelijk, wees niet breedspakig of voer te lange monologen.
- Geef duidelijk aan wat de verwachtingen zijn betreffende dit teamlid.
- Geef altijd aan wat je met de feedback gaat doen.
- Zorg altijd voor een goede voorbereiding aan de hand van concrete functioneringsvoorbeelden.
- Durf te confronteren, hiermee voorkomt u onduidelijkheden of vage beoordelingen, waar niemand iets mee kan.
- Wees open in het ontvangen van de feedback en wordt nooit boos.
- Val het teamlid niet in de rede en ga niet onmiddellijk in de verdediging.
- Vat de verkregen informatie zo helder en concreet mogelijk samen.
- Voorkom vooroordelen, indien u dit niet kunt vermijden bespreek ze dan meteen. U geeft het teamlid de gelegenheid om deze vooroordelen te bevestigen of te ontkrachten.
- Vraag door bij onduidelijkheden en vraag concrete voorbeelden.
- Geef helder en concreet aan welke problemen er worden ervaren in het huidige functioneren.



PEOPLE INVESTMENT

- Vraag het teamlid naar de mening en mogelijke oplossingen en vraag om zelf met oplossingen of suggesties te komen.
- Geef aan welke prestaties er worden verwacht van het teamlid.
- Geef aan welke competenties, kennis, vaardigheden en attitude daarvoor nodig zijn.
- Geef duidelijk aan op welke gebieden het teamlid zich verder moet ontwikkelen.
- Bespreek de groeimogelijkheden die er zijn binnen de organisatie.
- Geef aan welke ondersteuning u hierbij gaat bieden en hoe u het teamlid daarbij gaat ondersteunen.

Zorg dat u minder positieve berichten niet gaat verhullen in een wazig onduidelijk verhaal, waar ieder zijn eigen beleving aan kan geven. Ieder mens heeft recht op eerlijkheid, ook al is dit misschien even slikken.

Doe ook geen vage beloften. Iemand hoort wat hij horen wil, dus een vage belofte van uw kant kan bij het teamlid overkomen als een keiharde toezegging.