

DANIELLE KREKELS

Ontdekker van de KernTalenten en stichter van CoreTalents



“Er is ontzettend veel mis met het klassieke jaarlijkse functionerings- of beoordelingsgesprek. Ten eerste mag je nooit een mix maken van functioneren en beoordelen. Praat niet over een bonus of promotie op dat moment, over status en geld spreken is te emotioneel geladen om een zinnige dialoog mogelijk te maken.

Er bestaat ook geen empirisch bewijs dat een functioneringsgesprek een meerwaarde vormt voor de medewerker en het bedrijf. Nochtans wordt er veel tijd en energie in geïnvesteerd. Maar wat levert het op, behalve een vervelend moment en administratieve rompslomp?

DRIE DIEPGRAVENDE VRAGEN

Dat is geen verwijt aan leidinggevendenden, want ze zijn er niet voor opgeleid. Daarom worden er standaard lijstjes afgevinkt. Men plaatst de medewerker onder een stolp, vergroot een paar percepties of in het beste geval feiten uit en men is er weer vanaf voor een jaar.

Uiteraard volstaat één functioneringsgesprek ook niet, al ben ik geen voorstander van een hele reeks van dergelijke gesprekken. Twee tot drie is voldoende, als ze maar anders gebeuren. Betrek er ook niet te veel mensen bij. Hou zeker collega's op veilige afstand. Wie kwam er ooit met het waanzinnige idee om medewerkers elkaar te laten beoordelen? Dan zet je de deur open voor afgunst en afrekeningen.

Laat het gesprek ook één tot twee weken voorbereiden aan de hand van een drietal diepgravende vragen. Meer hoeft dat niet zijn, althans als de vragen aanleiding geven tot een echt gesprek, dat zowel bij de

chef als de medewerker tot nuttige inzichten leidt.

WAAR TALENTEN EN BEDRIJFSBEHOEFTE ELKAAR KRUISEN

“Waar je talenten en de behoeften van de wereld elkaar kruisen, ligt je roeping”, verkondigde de Griekse filosoof Aristoteles. Kortom, waar de talenten, goesting en het potentieel van de medewerkers en de bedrijfsbehoeften elkaar ontmoeten, ligt de uitdaging van HR om de juiste mensen de juiste job in de juiste omstandigheden te kunnen aanbieden. HR is immers de liaison tussen de wensen en talenten van de medewerkers en de bedrijfsdoelstellingen. Een degelijk functioneringsgesprek onthult waar die twee polen elkaar vinden.

Eerst en vooral is het functioneringsgesprek een gouden opportuniteit om te luisteren hoe de medewerker zelf vindt dat zij functioneert. Voelt zij zich gewaardeerd? Heeft zij alles om zijn werk behoorlijk uit te voeren? Kan zij zich verder ontwikkelen? Voelt zij zich goed in haar vel?

Mensen worden nog te veel beschouwd als een robot. Je geeft ze wat input, draait aan enkele knoppen en er komt een bepaald resultaat uit. Neen, het gaat om de H in HR en die is niet zomaar te vatten in cijfers en codes. Laat de kans niet liggen om naar je medewerkers te luisteren. Zelfs al concludeer je samen dat de medewerker beter ergens anders tot zijn recht komt, dan nog is dit een zinvol gesprek geweest.”

Waar sta ik op deze lijn?

CON TRA