

# Hoe beoordeel jij het functioneren van je medewerkers?

14-03-2017 11:09

Voor bedrijven is het belangrijk er een goed beoordelingsbeleid op na te houden. Dit leidt namelijk tot meer kwaliteit, betere samenwerking en meer motivatie op de werkvloer. Toch blijkt dat veel ondernemers in het MKB het functioneren van medewerkers niet of nauwelijks beoordelen. Het kost hen te veel tijd of ze weten niet hoe het moet. Of ze zien de waarde er niet van in. Een gemiste kans!



Medewerkers bepalen voor een groot deel het succes van een onderneming. Dit is een wetmatigheid die zeker geldt voor de recreatiesector. In die sector zijn relatief veel medewerkers nodig om een organisatie draaiende te houden. De klanten (of bezoekers) in die sector komen veel in aanraking met medewerkers. Hoe beter die medewerkers functioneren, hoe beter de gasten oordelen over het dagje uit. **Het doel van een beoordelingscyclus** Een goed beoordelingsbeleid leidt tot beter presterende en samenwerkende medewerkers. Het geeft jouw recreatie-onderneming een kwaliteitsinjectie. Bovendien hebben medewerkers zelf ook behoefte aan functionerings- en beoordelingsgesprekken. Leveren ze goed werk of niet? Elke medewerker wil groeien en beter worden in het werk. Dan moet hen wel verteld worden hoe ze dat kunnen doen. **Plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken** Een strak beoordelingsbeleid bestaat uit plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Vaak worden deze begrippen door elkaar gehaald. Toch verschillen de drie wel degelijk van elkaar:

- De beoordelingscyclus start met een **planningsgesprek**. Dit is een overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende waarin alle taken om worden gezet in concrete doelstellingen. Wat zijn de doelen die de werknemer moet behalen? Het kan hier gaan om kwantificeerbare doelen, zoals de te behalen omzet of het aantal positieve recensies op Zoover.nl. Het kan ook gaan over de ontwikkeling van competenties, zoals gastvrijheid, klantgerichtheid en resultaatgerichtheid. Doorgaans vindt een planningsgesprek aan het begin van het jaar of bij aanvang van het hoogseizoen plaats.
- Een **functioneringsgesprek** is een openhartig gesprek waarin van alles kan worden besproken. Het is een tussentijdse evaluatie waarin de samenwerking wordt besproken. Wat ging goed en wat kan in de toekomst beter? En hoe staat het met de doelstellingen?
- Uiteindelijk geeft de leidinggevende in een **beoordelingsgesprek** aan of de medewerker aan de verwachtingen heeft voldaan. De uitkomst van dit gesprek zou geen verrassing moeten zijn. Vaak zitten er ook consequenties aan verbonden, zoals een loonsverhoging bij een goede prestaties of kritiek bij slechte prestaties.

## Beoordelingsbeleid en het personeelsdossier

Als ondernemer is het vervelend wanneer een medewerker niet goed functioneert. In de recreatiebranche werken natuurlijk veel medewerkers met een flexibel arbeidscontract: wanneer deze seizoens- en/of flexwerkers niet goed functioneren, dan verleng je het aflopende contract niet. Er wordt echter ook gewerkt met vaste medewerkers. Wanneer de verwachting is dat het functioneren van een medewerker met vast contract niet meer verbetert, kan ontslag onvermijdelijk zijn. In het geval van ontslag is een volledig personeelsdossier een vereiste. Hierin moeten de plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken goed gedocumenteerd zijn. Is dit niet het geval, dan is een ontslagaanvraag bij voorbaat zo goed als kansloos. Een goed beoordelingsbeleid helpt je deze situatie te voorkomen. **Aan de slag** Wil je aan de slag met een goed beoordelingsbeleid? Tentoo stelt een [gratis starterspakket](#) beschikbaar. Daarin krijg je meer informatie over onder andere het belang van een strak beleid, waarderingsniveaus, competenties en resultaatafspraken. Ook vind je er formats voor een plannings-, functionerings- en beoordelingsformulier. met dank aan: Jan Meulendijks, [Tentoo.nl](#)

Jan Meulendijks