

Voortdurend functioneren

Goed communiceren loont. Niet alleen levert het geld op, maar ook: respect. En een betere pers. Bij de collega's die blijven en ook bij de vertrekkende werknemer.

De discussie is op gang gebracht of je nog wel jaarlijks functioneringsgesprekken moet houden. Of beoordelingsgesprekken. Of allebei. Doorgaans kosten die gesprekken veel tijd en leveren ze frustraties op bij de medewerkers.

Wat mij betreft, worden die vaste gesprekken afgeschaft. En in ieder geval de vaak indrukwekkend opge maakte, maar bij een rechter meestal nutteloze, scoreformulieren.

Beter is het om doorlopend met elkaar in gesprek te blijven en daar per e-mail of op papier een heldere aantekening van te maken. Die met de ander wordt gedeeld.

Uit onderzoek is gebleken dat mensen het beste functioneren als je het goede gedrag benoemt en beloont en je het negatieve gedrag negeert. Dat is alleen niet het systeem dat in de wet staat. Waar het bijvoorbeeld gaat om de ongeschiktheid voor de functie of om de verstoring van de arbeidsrelatie.

Maar zeg eens zelf? Hoeveel werknemers heeft u? En hoeveel daarvan baren u echte zorgen? Waarschijnlijk zijn dat er niet zoveel. De rest die het wel goed doet, verdient uw regelmatige aandacht. Waardoor men nog beter gaat presteren.

Het is mogelijk om een systeem te maken waarin elke werknemer periodiek de aandacht krijgt die hij of zij verdient. Waarbij goede dingen én verbeterpunten worden genoemd. Goed oefenen, loont daarbij. Tijdens een bijeenkomst later dit jaar zal ik u daarover leuke tips en tricks aan de hand doen. Voor nu is een uitspraak van de Hoge Raad van 15 februari 2019 belangrijk. Als u toch schriftelijk dossier aan het opbouwen bent voor een werknemer die onvoldoende presteert.

Of als u wilt reorganiseren en u net die ene werknemer wilt behouden en de andere niet.

De Hoge Raad leert dat functies moeten worden vergeleken op basis van de werkelijke inhoud daarvan. Het gaat er dus om hoe die functies in de praktijk worden ingevuld. De vaak verouderde functiebeschrijvingen voldoen dan niet meer.

Als u toch voortdurend bezig bent om schriftelijk met uw werknemers te communiceren, meld dan dat de functiebeschrijving dynamisch is. Dat deze kan veranderen omdat het bedrijf en de maatschappij verandert. Koppel daar vervolgens concreet taken, verantwoordelijkheden en competenties aan. Dan kunt u daarop weer effectieve en schriftelijke feedback geven.

Dat levert geld op. En respect. En een betere pers.



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
 Advocaat en MfN-registermediator
RWV Advocaten
 W www.rwv.nl
 T 071 7502273
 M 06 51557717