

## **Functioneringsgesprekken houden**

In een (vrijwilligers)organisatie is het inmiddels heel normaal om functioneringsgesprekken met vrijwilligers te houden. Niemand kijkt daar nog vreemd van op.

Het doel van het functioneringsgesprek is om te onderzoeken of en hoe het functioneren en daarmee de tevredenheid van de vrijwilliger verder kan worden verbeterd. Daarmee onderscheidt dit type gesprek zich van een beoordelingsgesprek, waarin het om een beoordeling gaat.

### **Vooruitblik**

Het functioneringsgesprek is vooral bedoeld om in alle rust gezamenlijk het functioneren onder de loep te nemen. De blik is gericht op de toekomst: wat is er nodig om het functioneren (en de tevredenheid) van de vrijwilliger te verbeteren en wat heeft de vrijwilliger nodig.

### **Functioneringsgesprekken in de praktijk**

Het is belangrijk om functioneringsgesprekken met enige regelmaat te houden. Bij voorkeur eens per jaar. Het gesprek wordt georganiseerd door de vrijwilligerscoördinator. De 'agenda' is in grote lijnen vooraf bekend, waarvoor zowel de vrijwilliger als de coördinator agendapunten aandragen. Het gesprek heeft het karakter van een uitwisseling.

De hoofdzaken worden schriftelijk vastgelegd

Dit verslag wordt door beiden voor akkoord ondertekend en blijft vertrouwelijk.

### **Zichtbaar maken**

In een functioneringsgesprek gaat het erom een aantal zaken zichtbaar te maken

- Wat de sterke en minder goede sterke kanten zijn van iemand.
- Wat er volgens de vrijwilliger wel en niet goed gaat in de organisatie.
- Wat de vrijwilliger vindt van de mensen met wie hij samenwerkt en met name van degene die hem of haar begeleidt.
- Welke factoren zijn prestaties positief of negatief beïnvloeden.
- Wat hij nog aan niet gebruikte ambities en kwaliteiten heeft.
- Welke afspraken gemaakt kunnen worden om zijn functioneren te verbeteren.
- De taken. De uitvoering ervan, planning, eventuele gewenste verandering van taken, is scholing nodig?
- De groep waarin je werkt. De plek die men inneemt, de ondersteuning die men krijgt.
- Persoonlijke factoren. Sterke en zwakke punten, waarin heeft men ondersteuning nodig?
- Werkvoorwaarden. Hoe zijn die, welke kunnen beter?
- Perspectieven. Hoe ziet men de toekomst, heeft men ideeën over de eigen loopbaan, komen de persoonlijke doelen voldoende aan bod?