

Leidraad “Voeren van een functioneringsgesprek”

Omwille van de leesbaarheid van deze informatie noemen we in dit document alle medewerkers de ‘trainer’ en de organisaties waar ze werkzaam zijn ‘de vereniging’.

Waarom een functioneringsgesprek voeren:

Het is noodzakelijk om regelmatig met de trainer die bij de vereniging werkzaamheden verricht een gesprek te voeren over de wijze waarop ze in algemene zin functioneren. Verschillende onderwerpen kunnen daarbij aan de orde komen. Zo'n gesprek biedt ook de trainer de gelegenheid om zijn/haar punten bespreekbaar te maken. De gesprekspartners spreken met elkaar op een gelijkwaardig niveau; er mag geen sprake zijn van hiërarchie.

Het gesprek vindt minimaal eenmaal per jaar plaats. Het doel van het functioneringsgesprek is om verwachtingen die de sportvereniging en trainer van elkaar hebben goed duidelijk te krijgen en voor optimalisering daarvan afspraken te maken. Als het gesprek gestructureerd wordt gevoerd, kan de vereniging objectief vaststellen (samen met de trainer) hoe het functioneren is geweest. Een goede basis voor het gesprek is ook de functieomschrijving van de trainer. Een functioneringsgesprek heeft uiteindelijk tot doel dat, naar tevredenheid van beide partijen, gefunctioneerd wordt.

Gespreksonderwerpen

Het huidige functioneren:

- De kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden
- De kwantiteit van de uitgevoerde werkzaamheden
- De inhoud van het werk (in vergelijking met de taakomschrijving)
- Het gedrag van de trainer (bijvoorbeeld verwachtingen m.b.t. functioneren, initiatief, houding, omgang met spelers, leden, werkafspraken, bereikbaarheid, betrouwbaarheid, flexibiliteit, inzet en motivatie)
- Ontwikkelingen binnen de vereniging die van invloed zijn op het functioneren van de trainer

De ontwikkeling van de trainer:

- De ontwikkeling van de trainer (in de functie of binnen de vereniging) over de afgelopen periode.
- Verwachtingen in de ontwikkeling van de trainer (in functie of binnen de vereniging) op korte en/of lange termijn.

De samenwerking met de vereniging:

- De samenwerking tussen trainer en bestuur, commissies, leden, ouders, enz.
- De samenwerking tussen trainer en collega's
- Het gedrag van de leidinggevende (bijvoorbeeld de mate van ondersteuning, bereikbaarheid, stijl van leidinggeven, duidelijkheid van opdrachten)
- Werksfeer (collegialiteit, samenwerking, persoonlijke verhoudingen, verdeling taken en bevoegdheden)

De arbeidsomstandigheden en werkbelasting:

- Omstandigheden die van invloed zijn op het functioneren van de trainer (bijvoorbeeld ziekte, ontwikkelingen binnen de vereniging etc.)
- De fysieke belasting in de functie
- De psychische belasting in de functie

Overige punten die besproken moeten worden (kort omschrijven)

-
-
-

- Het ziekteverzuim van de trainer (langdurend of kortdurend frequent verzuim)

Toelichting op het proces:

