

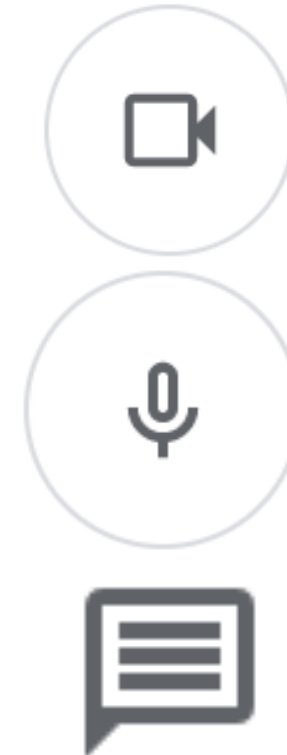
Toekomstgericht Performance Management

Hoe verdeel je de regie?

Miente Bakker
4 november 2021



- Camera check? => mag uit, is minder gezellig
- Audio check? => mute is handig
- Meike is bereikbaar via de chat
- Interactie via chat / voice / polls
- Sheets volgen na afloop
- Webinar wordt opgenomen
- Over een 1,5 uur hebben we een lunch verdiend!



Miente Bakker

- Founder TMS
- 20 jaar HR
- waarvan 10 jaar HR Tech
- Advies & Implementatie
- drive: talent ontwikkeling breed beschikbaar
- vader van Max en Sophie



Wie hebben we in de zaal?



Functie & Wat wil je vandaag behandeld zien?



Wie zijn wij?

Wij geloven dat uitdaging inspireert.

Dat werk uitdagend mag zijn.

Dat organisaties die mensen stimuleren het beste uit zich zelf te halen, succesvol zijn.



Het nieuwe beoordelen



High performance management



E-assessments & vragenlijsten

Performance Management

Wat is het?

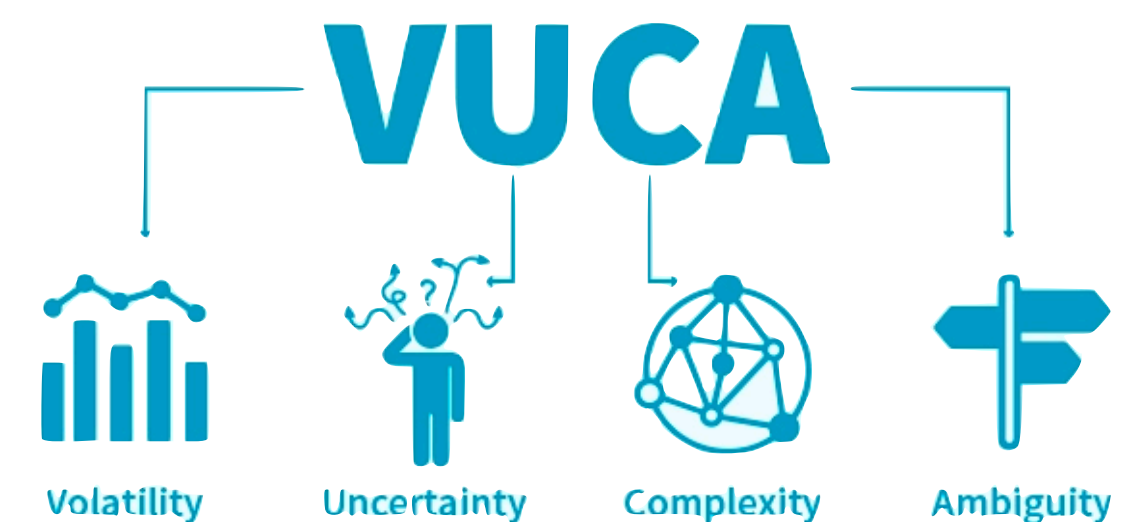
Oorspronkelijke doelstelling:

de inzet van je medewerkers draagt meetbaar bij aan het behalen van de organisatiedoelstellingen.

Door duidelijke doelen *en* consequenties (straffen en belonen) wordt de performance van mensen voorspelbaar en stuurbaar.

Mensen raken slechts beperkt gemotiveerd door een concrete beloning.

Veranderde context: VUCA World



Veranderde context

- Welvaart
- Vrede
- Tijd



Verschuiving

Controle	→	Vertrouwen
Aanpassen aan job	→	Aanpassen aan mens
Werken moet	→	Werken vervult
Zekerheid	→	Wendbaarheid
Processen	→	Journey



Wie heeft bij jullie de regie?

High Performance werkklimaat

Harvard



Tevreden Medewerkers

Here's the dilemma: In a competitive, complex, and volatile business environment, companies need more from their employees than ever. But the same forces rocking businesses are also overwhelming employees, driving up their fear, and compromising their capacity.

It's no wonder that so many C-Suite leaders are focused on how to build higher performance cultures. The irony, we've found, is that building a culture focused on *performance* may not be the best, healthiest, or most sustainable way to fuel results. Instead, it may be more effective to focus on creating a culture of growth.



Harvard
Business
Review

Organizational Culture | Create a Growth Culture, Not a Perf...

Create a Growth Culture, Not a Performance- Obsessed One

by Tony Schwartz

https://hbr.org/2018/03/create-a-growth-culture-not-a-performance-obsessed-one?utm_medium=social&utm_campaign=hbr&utm_source=linkedin&tpcc=orgsocial_edit

Resultaten

1. An environment that feels **safe**, fueled first by top by leaders willing to role model vulnerability and take personal responsibility for their shortcomings and missteps.
2. A focus on continuous **learning** through inquiry, curiosity and transparency, in place of judgment, certainty and self-protection.
3. Time-limited, manageable **experiments** with new behaviors in order to test our unconscious assumption that changing the status quo is dangerous and likely to have negative consequences.
4. Continuous **feedback** — up, down and across the organization — grounded in a shared commitment to helping each other grow and get better.

High Performance werkklimaat

Harvard

Duidelijkheid

“Het is mij duidelijk hoe ik kan
bijdragen aan de teamdoelen.”

Teamgevoel

“We hebben gedeelde waarden,
steunen elkaar en vieren successen.”

Uitdaging

“Mijn collega’s zien mijn potentieel
en supporten mij om te groeien.”

Feedback

“Ik ontvang met regelmaat opbouwende
feedback en ken mijn talenten.”

Autonomie

“Ik kan mijn eigen werk organiseren. Ik ervaar
geen belemmerende regels en procedures.”





teampeak

groeivragen - inspiratie

inspiratie

inspiration



teampeak

groeivragen - groei



Vertel over je 'beste' fout van de afgelopen week. Wat was de situatie & wat heb je ervan geleerd?



Performance Management

Visie

Growth mindset

Methodiek

Zelfregie, praktisch

Tooling

Uitnodigend, gebruikersgemak



Performance Management

Visie
Methodiek
Tooling



Methodiek

Schaf gesprek
niet af

Verbeter het gesprek, koppel
beloning los

Moedig
zelfregie aan

Waar mogelijk, laat de medewerker
de regie nemen.

Continu

4 keer per jaar een gesprek,
tussentijds collegiale feedback

Focus op wie
wil

Dus niet op wie niet wil; maak het
'leuk' met de talenten

Let op je taal

Groeigesprek versus
Beoordelingsgesprek

Skills
management

Juist bij zelfregie, moet je
management kunnen vertrouwen

Makkelijk
proces

Keep it simple, moet niet als
'registratie' voelen

Doelgroepen

Differentieer per doelgroep; welke
doelgroep heeft welke behoefte

Hoe implementeer je dat?





Kort feedback enquête tje:

- hoe vond je het?
- cadeautje ontvangen?

Bedankt!

en hopelijk tot gauw



Contact

miente@teampeak.nl

+31 6 50201096

