teampeak

Toekomstgericht Performance Management

Hoe verdeel je de regie?

Miente Bakker
23 september 2021

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 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.

Talent Manager

Het nieuwe beoordelen

teampeak

High performance management

quest

E-assessments & vragenlijsten

Performance Management

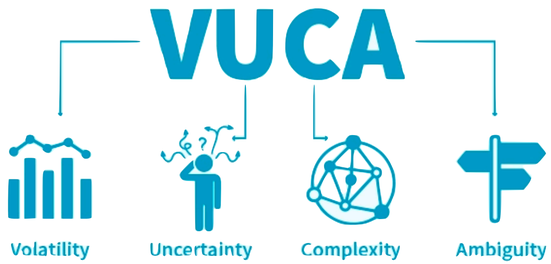
Wat is het?

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.

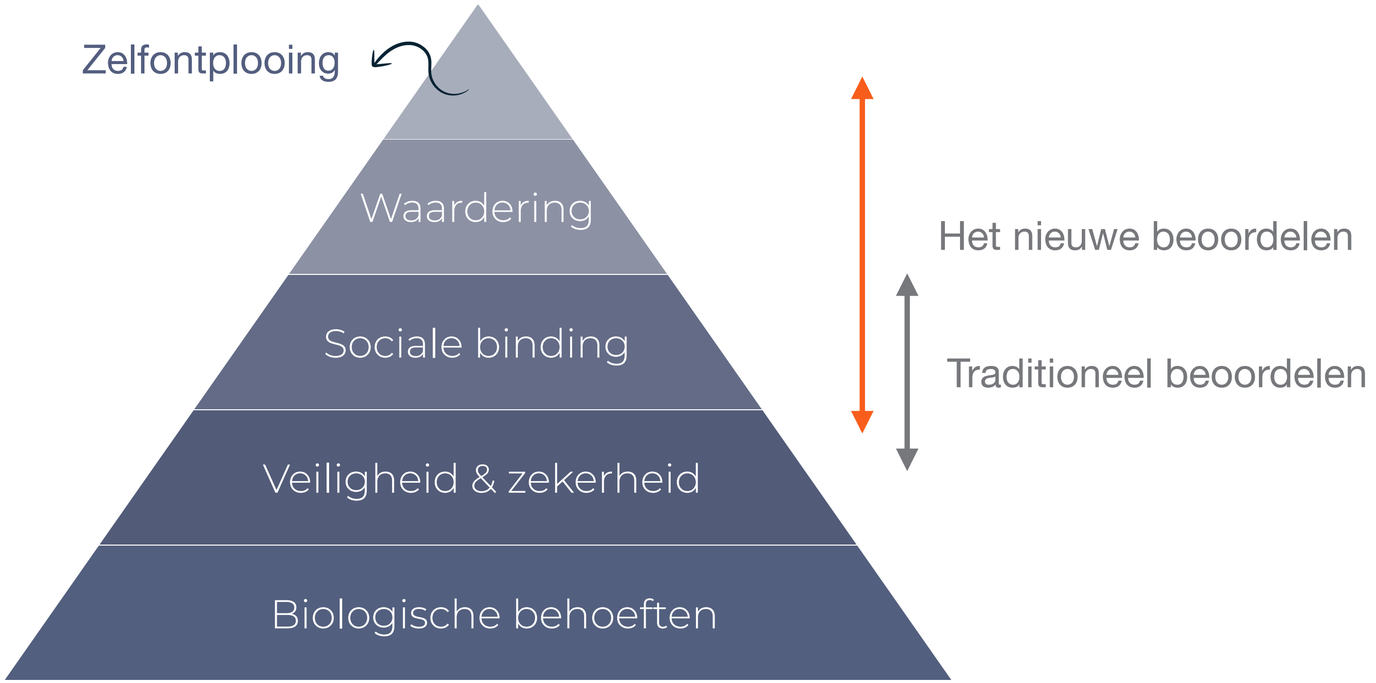
Mensen raken slechts beperkt gemotiveerd door een concrete beloning.

Veranderde context: VUCA World



Veranderde context

- Welvaart
- Vrede
- Tijd



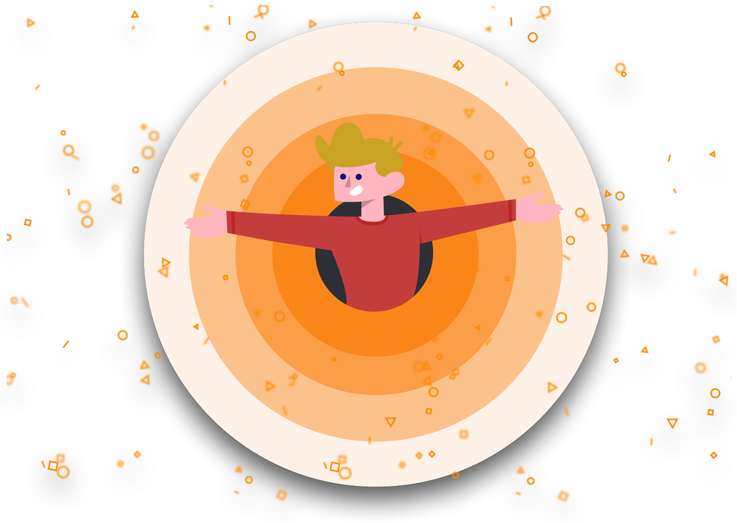
Behoeftenpiramide van Maslow

High Performance werkklimaat

Harvard

Duidelijkheid

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



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.”

High Performance werkklimaat

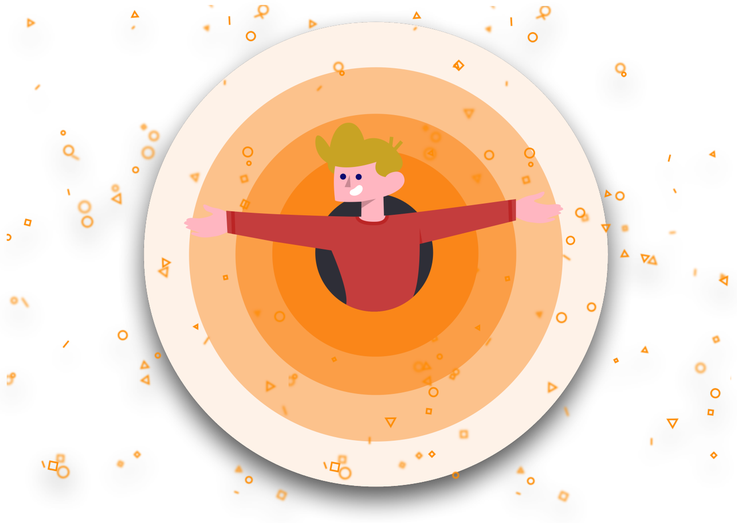
Harvard

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

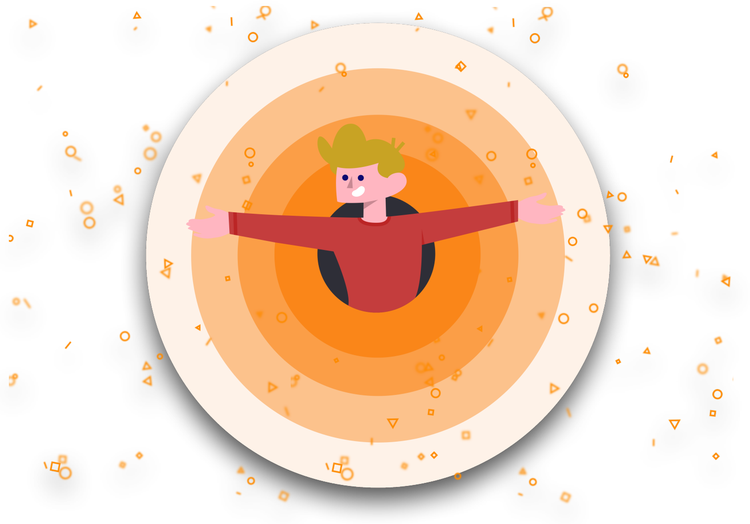
“Ik ontvang met regelmaat opbouwende feedback en ken mijn talenten.”

Autonomie

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

teampeak
groeivragen - inspiratie
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

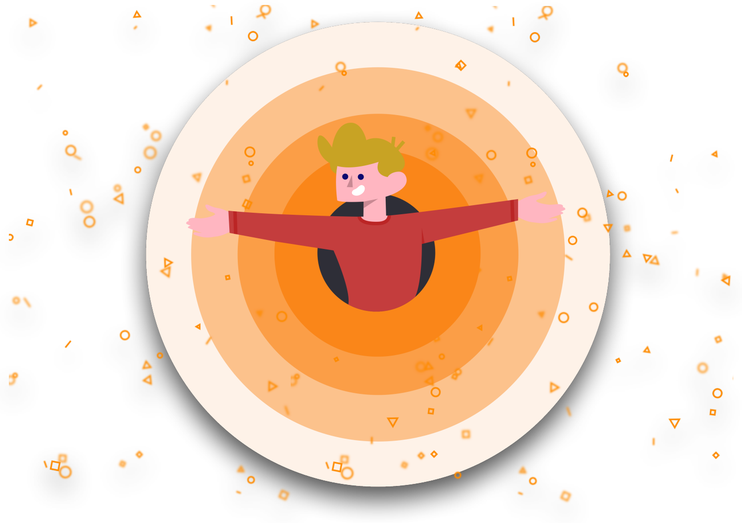
Methodiek

Zelfregie, praktisch

Tooling

Uitnodigend, gebruikersgemak

Performance Management



Visie
Methodiek
Tooling

Voedingsbodem

- Draagvlak directie
- Uitdagende doelen
- Feedback cultuur
- Groeigerichte Managers

Methodiek

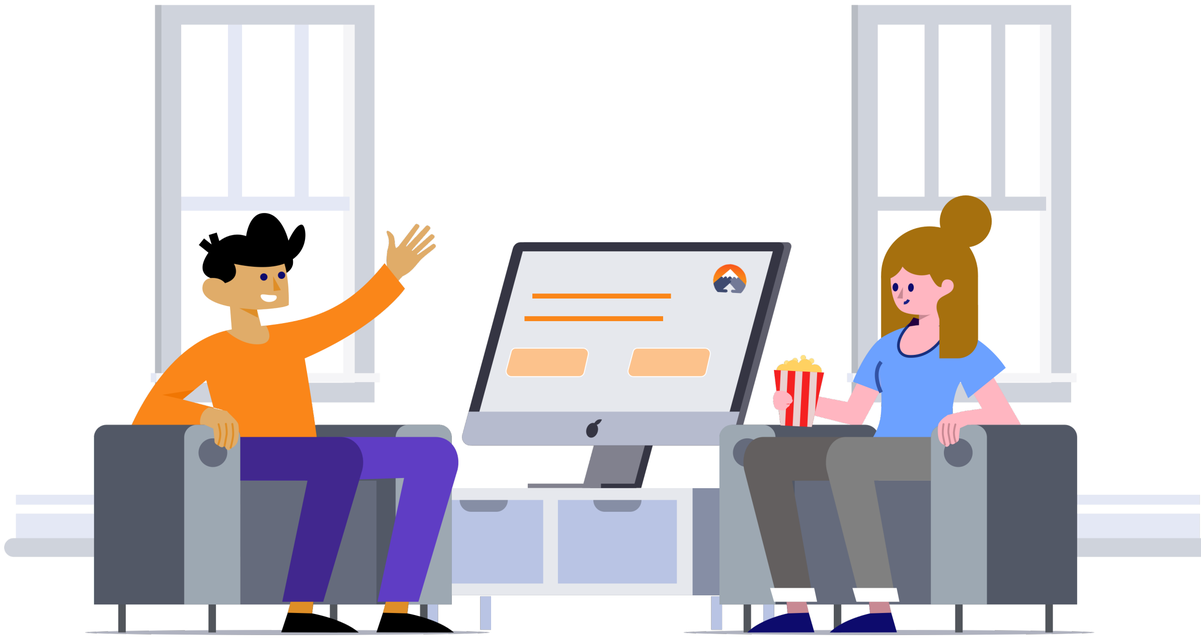
Schaf gesprek niet af	Verbeter het gesprek, koppel beloning los
Moedig zelfregie aan	Waar mogelijk, laat de medewerker de regie nemen.
Continu	4 keer per jaar een gesprek, tussentijds collegiale feedback
Focus op wie wil	Dus niet op wie niet wil; maak het ‘leuk’ met de talenten
Let op je taal	Groeigesprek 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

teampeak

Hoe implementeer je dat?

Bedankt!

en hopelijk tot gauw

teampeak

Contact
miente@teampeak.nl
+31 6 50201096