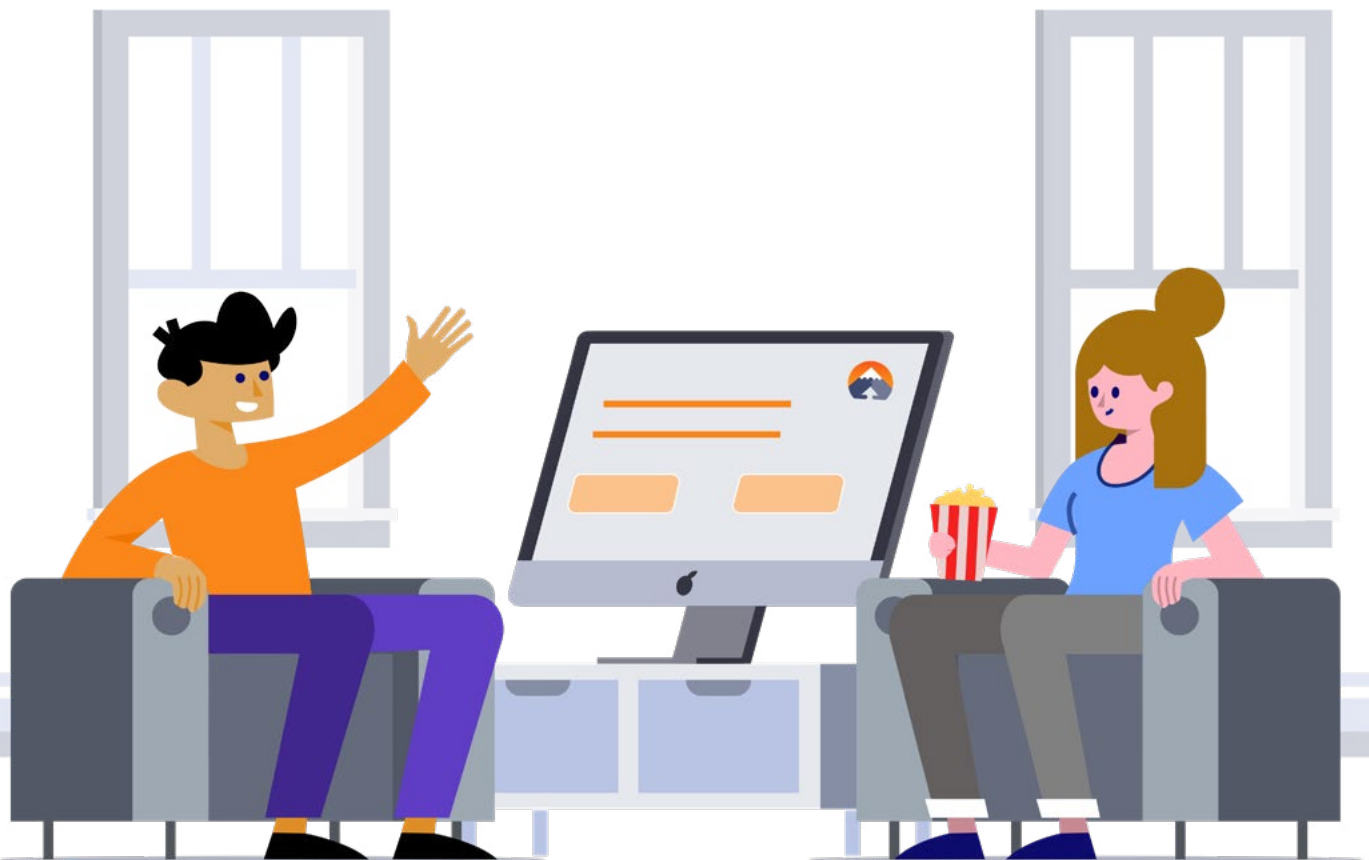


WHITEPAPER

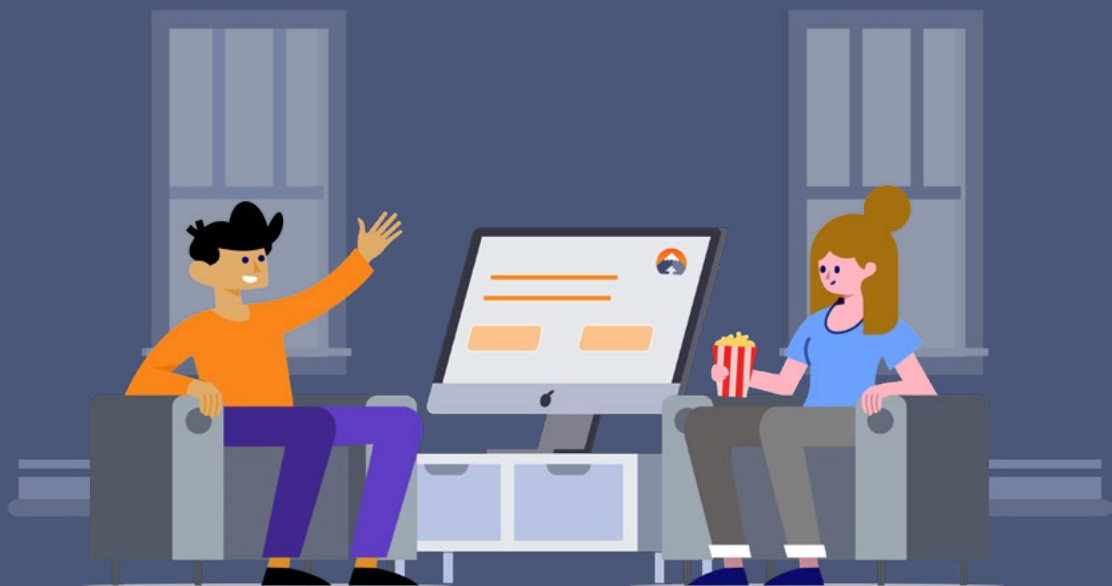
# Hoe richt je een beoordelingsmethodiek in anno 2023?



|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| De arbeidsmarkt verandert.....                                       | 4  |
| Theorie X en Y.....                                                  | 5  |
| De verschillende generaties.....                                     | 7  |
| Verschillende drijfveren.....                                        | 8  |
| De beoordelingsmethodiek anno 2023.....                              | 10 |
| Inspelen op drijfveren.....                                          | 10 |
| Het Ikea-effect.....                                                 | 11 |
| Persoonlijke ontwikkeling en zingeving.....                          | 11 |
| Feedback.....                                                        | 12 |
| Koppel de beloning los van beoordelen.....                           | 12 |
| Continue gesprekscyclus.....                                         | 13 |
| Leeftijdifferentiatie.....                                           | 13 |
| Kalibratie.....                                                      | 14 |
| Gesprekstechnieken.....                                              | 15 |
| <br>                                                                 |    |
| Focus op groei! Niet op controle.....                                | 16 |
| Teampeak app.....                                                    | 17 |
| Gepersonaliseerde app.....                                           | 18 |
| Implementatiebegeleiding en organisatieadvies.....                   | 19 |
| Trends en ontwikkelingen.....                                        | 19 |
| Is jouw organisatie klaar voor de nieuwe beoordelingsmethodiek?..... | 20 |

De huidige beoordelingsmethodieken kunnen niet meer opboksen tegen de veranderende arbeidsmarkt. Er is geen ontkomen meer aan. De tijd van 'controle' is voorbij. Het werkt niet meer. De traditionele gesprekscyclus en beoordelingsmethodieken moeten plaatsmaken voor een nieuwe aanpak. Een groeigerichte aanpak die past bij de behoeften van de nieuwe generaties.

In dit whitepaper vertellen we hoe je een beoordelingsmethodiek anno 2023 inricht. Een gesprekscyclus die past bij de verschillende generaties die nu werkzaam zijn.



## De arbeidsmarkt verandert

De arbeidsmarkt staat op zijn kop. Nooit eerder waren de verschillen tussen de generaties zo groot. In de vorige eeuw was een 40-urige werkweek normaal. Mensen werkten hard en waren tevreden met hun beloning. De nieuwe generatie vindt een 40-urige werkweek abnormaal. Vrije tijd is belangrijker dan werken. En ook de keiharde KPI's worden niet meer gewaardeerd. Nee, persoonlijke ontwikkeling staat voorop.

Er is een grote kloof tussen de generaties ontstaan. Organisaties zijn vaak ingericht op de oude generatie die al snel 40 jaar bij dezelfde werkgever in dienst blijft. De nieuwe generaties verlangen naar meer. Ze willen groeien, ontwikkelen en een goede werk-privébalans. Bied je als organisatie geen flexibiliteit en groeimogelijkheden? Dan zijn medewerkers binnen no-time vertrokken naar een concurrent met betere voorwaarden en doorgroeimogelijkheden.

**Onderzoek van het CBS** laat zien dat dit heel veel gebeurt. In 2022 wisselden gemiddeld 363 duizend werknemers per kwartaal van baan. En bijna 60 procent van deze werknemers werkte minder dan twee jaar bij hun vorige werkgever. Het aantal openstaande vacatures ligt er niet om. Bedrijven zitten met hun handen in het haar: waar gaat het mis?

## Theorie X en Y

Douglas McGregor beschrijft deze verschuiving middels theorie X en theorie Y. Dit zijn twee verschillende theorieën over het 'mensbeeld' in de organisatie. De theorieën gaan in op het functioneren van mensen in organisaties en hoe ze gemotiveerd moeten worden.

Theorie X focust op controle. Bij deze theorie gaat de manager ervan uit dat medewerkers lui en ongemotiveerd zijn. De manager geeft opdrachten aan medewerkers en controleert de performance. Medewerkers krijgen een beloning als ze hard werken. Er wordt taakgericht gewerkt, waarbij regels en controles belangrijk zijn.

Theorie Y focust op groei. Bij deze theorie gaat de manager ervan uit dat mensen van nature gemotiveerd zijn om te werken en zichzelf willen ontwikkelen. De manager kent de beweegredenen van de medewerkers en stimuleert hen om te groeien. Mensen krijgen meer eigen verantwoordelijkheden en er is ruimte voor initiatieven.

McGregor gelooft in de kracht van theorie Y. Werknemers in theorie Y doen namelijk met meer plezier en voldoening hun werk, waardoor ze ook betere resultaten leveren. Bij theorie Y wordt de werknemer ook gestimuleerd om meer uit zichzelf te halen. En dat levert niet alleen de werknemer meer op, maar ook het bedrijf.

Echter, veel bedrijven werken nog te veel vanuit theorie X en te weinig vanuit theorie Y. En dat botst met de wensen en behoeften van de nieuwe generatie. Zij verlangen naar een werkgever die werkt vanuit theorie Y!

Misschien is de opschudding die de nieuwe generatie teweeg brengt wel heel hard nodig. Wij geloven in ieder geval van wel. We leven tenslotte niet om te werken, maar werken ook om te leven. En dat zien steeds meer mensen in, ook de oudere generatie. Het is misschien frustrerend en even wennen hoe de nieuwe generatie in het werkleven staat, maar het zorgt ook voor een verandering die welkom is.

De krappe arbeidsmarkt dwingt organisaties en HR-managers om na te denken over het behoud van medewerkers. Medewerkers worden niet alleen meer als werkpaarden ingezet, maar er komt meer aandacht voor de medewerker zelf. Dus: Waarom gaan mensen weg? Waarom zijn ze niet betrokken? Hoe kunnen we medewerkers behouden? En wat zijn hun wensen en behoeften?



# De verschillende generaties

Er is niet één oplossing voor het behoud van medewerkers. Voordat je een nieuwe beoordelingsmethodiek gaat inrichten, is het eerst belangrijk om de drijfveren van de verschillende generaties te kennen. Wij zetten ze voor je op een rij.

## ✓ **Babyboomers (geboren tussen 1946 en 1964)**

Dit is de generatie die hard werkt voor financiële beloningen. Het is de generatie van zekerheid, erkenning en het leveren van een bijdrage. Ze zijn toegewijd aan de organisatie en hechten waarde aan loyaliteit, stabiliteit en hard werken. De organisatie waar ze voor werken staat vaak hoog in het vaandel.

## ✓ **Generatie X (geboren tussen 1965 en 1980)**

Deze generatie is wat zelfstandiger en hecht meer waarde aan onafhankelijkheid. Ze zijn gericht op prestaties en vinden het behalen van resultaten belangrijk. Doordat ze zijn opgegroeid in een tijd van economische veranderingen, hebben ze ook geleerd om flexibel te zijn. Voor deze generatie is autonomie en vrijheid in hun werk belangrijk. Ze waarderen ook een goede balans tussen werk en privé en leren graag nieuwe vaardigheden.

## ✓ **Millennials/Generatie Y (geboren tussen 1981 en 1996)**

De millennials zijn de medewerkers die meer op zoek gaan naar betekenisvol werk. Ze willen graag impact maken en een positieve bijdrage leveren. Millennials werken graag bij organisaties met een missie en waarden die bij hen zelf aansluiten. Daarnaast vinden ze persoonlijke ontwikkeling, feedback, flexibiliteit en een goede werk-privé-balans belangrijk.

## ✓ **Generatie Z (geboren na 1997)**

De nieuwste generatie is met alle technologieën opgegroeid. Ze zijn daarom ook technologisch geletterd, houden van snelheid en kunnen veel informatie in één keer verwerken. Daarnaast verlangen ze sterk naar authenticiteit, diversiteit en inclusiviteit. Ook deze generatie is op zoek naar betekenisvol werk. Ze willen persoonlijk groeien en in een flexibele werkomgeving werken.

## Verschillende drijfveren

De drijfveren van de jongere generatie zijn anders dan van de oude generatie. Deze veranderende drijfveren zijn te verklaren aan de hand van de welbekende Piramide van Maslow. Wanneer de basisbehoeften vervuld zijn, dan treedt de volgende behoefte op. Dit gebeurt ook op de arbeidsmarkt. Mensen worden vervuld in zekerheid (financieel) en sociale verbinding en beginnen te verlangen naar waardering en zelfontplooiing. En dat is wat je in deze arbeidsmarkt ziet gebeuren. De drijfveren van de nieuwe generaties zorgen ervoor dat oude systemen en traditionele beoordelingsmethodieken niet meer werken. Traditionele beoordelingsmethodieken zijn gericht op behoeften die al vervuld zijn. De nieuwe generatie wil omhoog in de 'piramide' en verlangt naar zelfontplooiing.





# Traditionele beoordelingsmethodieken werken niet meer

De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

## ✓ **Nieuwe generaties**

Zoals je hebt gelezen, zijn er verschillende generaties met elk verschillende drijfveren. En vooral: nieuwe drijfveren. De nieuwe generaties hebben heel andere drijfveren en daar zijn de traditionele beoordelingsmethodieken niet op ingericht.

## ✓ **Beoordelingsmethodiek vorige eeuw**

De traditionele beoordelingsmethodieken zijn in de vorige eeuw gemaakt. De methodieken zijn gebaseerd op de arbeidsmarkt en drijfveren van die tijd. Het past daarom ook niet meer in de 21e eeuw. Deze methodieken werken misschien nog voor de oude generatie, maar ook zij beginnen te verlangen naar meer.

## ✓ **Arbeidsrecht loopt achter**

Van oudsher is de werknemer goed beschermd in het Nederlandse arbeidsrecht. Het is voor een werkgever nog steeds lastig om afscheid te nemen van een werknemer. Werkgevers zijn van nature risicomijdend en vrezen dat de medewerker 'misbruik' maakt van zijn/haar beschermde positie. Vanuit die angst gaan werkgevers vaak controle uitoefenen en belanden ze in het gedachtegoed 'Theorie X' zoals eerder beschreven. Vanuit daar is het opbouwen van een personeelsdossier een gewoonte, maar het draagt natuurlijk niet bij aan de groei van je medewerkers en je organisatie.

## ✓ **Managers**

Managers zijn geschoold in de oude methode van beoordelen. Ook al hebben zij zelf andere drijfveren, het overgrote deel van de huidige managers is zelf beoordeeld op de 'ouderwetse' manier. Dit gedachtegoed is stevig ingesleten en tot voor kort werd er bij een managementopleiding nog onderwezen dat 'een beoordelingsgesprek eenrichtingsverkeer is'. Zij weten dus vaak niet beter en passen deze beoordelingsmethodiek nog steeds toe.

# De beoordelingsmethodiek anno 2023

De grote vraag is natuurlijk: hoe ziet de beoordelingstechniek anno 2023 er dan uit? We vertellen hoe je een beoordelingsmethodiek inricht die past bij de verschillende generaties. Deze methodiek bestaat uit een aantal belangrijke en onmisbare elementen.

1

## Inspelen op drijfveren

Het belangrijkste van de beoordelingsmethodiek anno 2023 is dat je inspeelt op de drijfveren van medewerkers: autonomie, ontwikkeling en zingeving. Deze drijfveren komen terug in meerdere generaties en vormen de grootste motivatie voor werknemers.

Speel in op de drijfveer autonomie door medewerkers de regie te geven. Stimuleer medewerkers om zelf hun ontwikkeling vorm te geven en laat hen zelf de gesprekken plannen. Medewerkers vinden dit doorgaans heel fijn en het vergroot hun eigenaarschap. Dit lijkt op het Ikea-effect: mensen geven een zelf in elkaar gezette Ikea-kast van 30 euro meer waarde dan een kant-en-klare-kast van 80 euro. Wanneer medewerkers dus zelf gesprekken initiëren en hun ontwikkeling inrichten, hechten ze er veel meer waarde aan. Ga daarnaast uit van vertrouwen. Vertrouw erop dat mensen willen werken en ontwikkelen, en maak het werk leuk.

## Het Ikea-effect

Het Ikea-effect is een psychologisch fenomeen (ofwel: cognitieve bias) waarbij mensen meer waarde toekennen aan (deels) zelfgemaakte producten dan aan vergelijkbare producten die door anderen zijn gemaakt. Wanneer mensen zelf betrokken zijn bij het maken van een product – zoals het in elkaar zetten van IKEA meubels – dan investeren ze tijd en moeite in het proces. Dit leidt tot een gevoel van trots en eigenaarschap, waardoor hun emotionele band met het eindproduct sterker is.

Onderzoek naar het Ikea-effect (2011) toont aan dat proefpersonen bereid waren om 63% meer te betalen voor meubels die ze zelf in elkaar hadden gezet dan voor vergelijkbare kant-en-klare meubels. Zelfs als de producten identiek aan elkaar waren. Kortom, mensen hechten dus meer waarde aan zelfgemaakte producten door persoonlijke betrokkenheid en een gevoel van trots.

Het Ikea-effect wordt onder andere voor marketingdoeleinden gebruikt, maar dus ook in de HR om medewerkers te stimuleren in hun persoonlijke ontwikkeling. Wanneer medewerkers zelf de regie krijgen over hun persoonlijke ontwikkeling, hechten ze veel meer waarde aan hun ontwikkeling en boeken ze meer resultaten.

## 2

### Persoonlijke ontwikkeling en zingeving

Focus in de gesprekken op de groei en ontwikkeling van medewerkers. De traditionele beoordelingsmethodiek kijkt naar het verleden. Heeft de medewerker hard genoeg gewerkt? Wat ging er goed en fout? De beoordelingsmethodiek anno 2023 focust op de toekomst. Wat zijn de doelen voor de komende periode? Wat kan een medewerker nog meer? Wat zijn de ambities van de medewerker? Waarin wil hij of zij groeien? En hoe kun je daar als manager in bijdragen? Medewerkers zijn na dit soort gesprekken veel meer gemotiveerd dan na de traditionele gesprekken.

## 3

### Feedback

Introduceer collegiale feedback. Dit betekent dat je ruimte creëert waarin medewerkers elkaar feedback kunnen en durven geven. Voorkom dat je als manager gaat wijzen op fouten en dat je tijdens een gesprek elkaar gaat overtuigen van je eigen zienswijze. Als manager neem je juist een coachrol aan. In plaats van te zeggen wat je niet goed vindt, vraag je tijdens een gesprek: hoe vind je zelf dat het gaat? Een medewerker denkt hierdoor zelf na over zijn of haar eigen verbeterpunten en groeimogelijkheden. Stimuleer ze daarnaast om feedback bij collega's op te halen en integreer deze feedback in de gesprekken. Als collega's bijvoorbeeld aangeven dat een medewerker niet goed is in spelling, kun je als manager een helpende hand bieden. Hoe kan ik je helpen om beter te worden in spelling?

## 4

### Koppel de beloning los van beoordelen

Koppel de beloning zoveel mogelijk los van de beoordeling. Op deze manier zorg je ervoor dat de beloning het gesprek niet beïnvloedt. Zet de beloning bijvoorbeeld vast of plan een ander gesprek dat specifiek over de beloning gaat. Kilian Wawoe, expert op het gebied van Human Resource, vertelt dat de beloning bekend (voorspelbaar) moet zijn, zodat je tijdens het gesprek kunt ingaan op de drijfveren, ambities en groeimogelijkheden van medewerkers. Daarnaast toont onderzoek allang aan dat het koppelen van een beloning aan harde resultaten niet meer werkt. Vooral de nieuwe generatie wordt hier niet warm van. Met een beloning ga je er namelijk vanuit dat iemand lui is. En vooral de nieuwe generatie wordt vaak als lui bestempeld. Het tegenovergestelde is waar. Ze zijn eerder verveeld, omdat hun werk geen voldoening geeft. Ze willen zinvol werk doen waarbij er aandacht is voor ontwikkeling en autonomie.

5

## Apart traject voor disfunctioneren

Richt een apart traject in voor de mensen die disfunctioneren. Over het algemeen levert het grootste deel van je medewerkers goed werk. Dit is de stabiele kern van je organisatie. Daarnaast heb je ook altijd een kleine groep uitschieters. Er zit een aantal toptalenten tussen en een aantal mensen die minder goed werk levert. Richt de gesprekscyclus in op de mensen die goed werk leveren. Focus niet op het kleine clubje mensen dat niet wil werken, want dan ga je het proces vervuilen. De stabiele kern wordt namelijk niet blij en gemotiveerd van controle. Heb daarom leuke gesprekken met het grootste deel van je organisatie. Stimuleer en motiveer hen om te ontwikkelen en geef ze de regie. Voor de mensen die minder goed werken, richt je een aparte gesprekscyclus in.

6

## Continue gesprekscyclus

Zorg ervoor dat je constant met je medewerkers in gesprek bent. Wacht dus niet tot het einde van het jaar om één 'groot' gesprek te voeren, maar check regelmatig bij je medewerkers in. Zijn ze nog gelukkig? Hebben ze iets nodig? En kun je als manager wat voor ze betekenen? Op deze manier creëer je veel meer betrokkenheid. Daarnaast leren en groeien medewerkers het hele jaar door. Je hoeft ook niet meer feedback over het hele jaar te verzamelen. Geef direct feedback, zodat mensen in het moment leren en groeien.

7

## Leeftijdsdifferentiatie

Creëer een beoordelingstechniek voor elke leeftijdsgeneratie waarbij je inspeelt op de behoeften en drijfveren van elke generatie.

De babyboomer heeft bijvoorbeeld behoefte aan gestructureerde evaluaties en face-to-face gesprekken. Het is belangrijk dat je deze generatie erkenning geeft voor hun ervaring en bijdragen. Neem bij deze generatie aan dat ze goed werk leveren. Kom niet opnieuw met hetzelfde beoordelingsformulier aan, maar zet deze mensen in als 'expert'. Wat kan de organisatie van hen leren? Geef ze bijvoorbeeld een coachrol of laat ze bijvoorbeeld training geven aan de jonge generatie. Op deze manier groeit zowel de 'boomer' als de jonge generatie.

Generatie X hecht veel waarde aan eerlijke en constructieve feedback. Voor deze generatie is het belangrijk dat je tijdens het beoordelingsgesprek focust op individuele prestaties, meetbare doelstellingen en ontwikkelingsmogelijkheden. Geef dus feedback op basis van hun prestaties, bespreek wat hun persoonlijke doelen zijn en maak dit meetbaar.

Millennials hechten waarde aan persoonlijke ontwikkeling en zinvol werk. Voer informele gesprekken waarbij persoonlijke ontwikkeling centraal staat. Geef feedback en begeleid millennials bijvoorbeeld in de vorm van een mentorship.

Bij generatie Z is het belangrijk dat je korte en informele beoordelingsgesprekken houdt. Doe dit bijvoorbeeld via digitale kanalen, zoals apps of een feedbackplatform. Op deze manier creëer je betrokkenheid bij deze generatie en bevorder je de prestaties. Ook zij hechten waarde aan persoonlijke ontwikkeling en zinvol werk, dus verwerk deze elementen in het gesprek.

Kijk wel uit dat je niet iedereen in een 'leeftijdshokje' stopt. Iedereen is anders, dus iemand van generatie X kan dezelfde behoeften hebben als een millennial of iemand van generatie Z. Creëer daarom geen strakke processen ('moetjes'), maar geef managers en medewerkers de ruimte om de gesprekscyclus aan te passen aan hun persoonlijke behoeften. Op deze manier zorg je ervoor dat elke medewerker groeit op een manier die bij hem of haar past.

## 8

### Kalibratie

Ga met managers gezamenlijk in gesprek over hun 'mensbeeld'. Denken ze meer volgens theorie X of meer volgens theorie Y? Het werkklimaat wordt grotendeels door de manager bepaald, dus het is van groot belang dat zij een andere mindset aannemen: een 'growth mindset'. Dit betekent dat managers focussen op de talenten en potenties van medewerkers en niet op de prestaties uit het verleden. Managers zijn geschoold in de oude beoordelingsmethodieken, dus het belangrijk dat zij een verschuiving maken.

# 9

## Gesprekstechnieken

Investeer in de gesprekstechnieken van managers en leidinggevenden. Zorg ervoor dat ze getraind zijn en goede gesprekken kunnen voeren. Dit hangt een beetje samen met het vorige punt. De mindset van managers moet veranderen naar een growth mindset. En vanuit deze mindset kunnen ze leuke gesprekken gaan voeren. Want het allerbelangrijkste is dat zowel de manager als de medewerker de gesprekken leuk vinden.



## Focus op groei! Niet op controle

Er is inmiddels al veel bewijs dat deze nieuwe manier van beoordelen werkt. Harvard University heeft bijvoorbeeld onderzocht waarom sommige teams succesvoller zijn dan anderen. Wat blijkt? Succesvolle teams bestaan niet uit de beste talenten, maar hebben een high performance werkklimaat. Dit is een werkomgeving waarin mensen worden uitgedaagd om te groeien en waar ze met passie en plezier kunnen werken. Hier wordt dus ingespeeld op één van de grootste drijfveren van mensen: persoonlijke ontwikkeling. Het resultaat? Tevreden medewerkers die harder en beter werken.

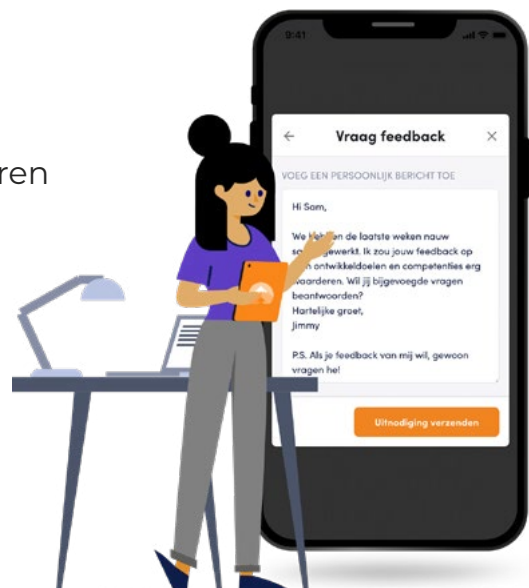
Bij de beoordelingsmethodiek anno 2023 ligt de focus dus vooral op groei en niet meer op controle. De beoordelingstechniek is erop ingericht om de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. Er wordt niet meer naar de prestaties van uit het verleden gekeken, maar juist naar de toekomst. Wat kan iemand nog meer? Wat zijn de ambities? En hoe kun jij als manager een bijdrage leveren aan de groei van je medewerker? Geef groeigerichte feedback, check regelmatig bij je medewerkers in en geef je medewerkers eigenaarschap (autonomie) over hun ontwikkeling. Op deze manier hechten ze namelijk veel meer waarde aan hun ontwikkeling en zullen ze sneller stappen zetten. Dit is misschien spannend en wellicht glipt er af en toe een 'underperformer' doorheen, maar stop niet iedereen in dit hokje. Dat motiveert niemand. Stop daarom met controleren en met de 'handtekening voor akkoord'. Creëer daarentegen een werkklimaat waar mensen graag werken en waarin ze zichzelf kunnen ontwikkelen.

De beoordelingsmethodiek 2023 lijkt misschien een hele ingreep, maar er is vaak veel meer mogelijk dat je denkt. Het begint bij een nieuwe mindset, zoals we zeiden: een growth mindset. Wanneer je focust op groei en de potentie van je medewerkers ziet, heb je de grootste stap eigenlijk al gemaakt. Stap voor stap kun je op basis van deze mindset alle andere elementen aan de beoordelingsmethodiek toevoegen. Zolang je maar in het motto gelooft: focus op groei, niet op controle. Creëer leuke gesprekken en tevreden medewerkers en je zult de productiviteit zien stijgen.

## Teampeak App

Wat nou als wij het je nog makkelijker maken? Je hoeft het wiel namelijk niet zelf uit te vinden. Dat hebben wij al voor je gedaan. Het implementeren van alle genoemde elementen van de beoordelingsmethodiek anno 2023 één voor één kost natuurlijk tijd en moeite. Teampeak heeft hier een mooie, simpele en handige oplossing voor: de Teampeak App. Deze app is gemaakt om medewerkers te stimuleren om zich te ontwikkelen. Daarnaast draagt de app ook bij aan de realisatie van jouw organisatiedoelen. Alle elementen van high performance management en de beoordelingstechniek anno 2023 vind je terug in de app. In de Teampeak app werk je onder andere aan:

- ✓ Uitdagende doelen stellen
- ✓ Feedback geven en krijgen
- ✓ Complimenten uitdelen
- ✓ Inhoudelijke (groei)gesprekken voeren





Daarnaast kun je (interne) opleidingen toevoegen. Medewerkers kunnen zelf zien wat het aanbod is en zelf de regie nemen over hun ontwikkeling. Wil je met coaches werken? Dan kun je een coachmarktplaats creëren voor en door medewerkers. En wat dacht je van talenttesten? Dit soort testen zijn een goed startpunt voor een gesprek en kun je natuurlijk ook in onze app toevoegen. Op deze manier creëer je een stevige basis voor talentontwikkeling. Wij noemen de app ook wel een high performance management tool.

## Gepersonaliseerde app

De Teampeak app is niet zomaar één van de zoveelste apps. Je richt de app namelijk in op basis van de wensen en behoeften van jouw organisatie. Bij elk onderdeel van de beoordelingsmethodiek bekijken we wat het beste bij jouw organisatie past. Daarnaast kun je bijvoorbeeld slimme calls to action toevoegen, maar denk ook aan notificaties, leuke gifjes en feestelijke beloningen. Het is een 'state of the art' en inspirerende applicatie. En met de app spreek je de veeleisende 'mobile first generatie' aan.



## Implementatiebegeleiding en organisatieadvies

Natuurlijk komt er wel wat meer bij kijken, want je moet zowel de app als de nieuwe beoordelingsmethode in je gehele organisatie implementeren. Iedereen is tenslotte de 'oude' beoordelingsmethodiek gewend. Je moet dus wat stappen zetten voor deze verandering. En dat is vaak het onderdeel waar bedrijven tegenop zien. Zonde en niet nodig! Wij maken namelijk niet alleen een gebruiksvriendelijke app, maar we maken de implementatie ervan ook makkelijk voor je. Teampeak is namelijk meer dan alleen een app. Wij bieden naast de app ook implementatiebegeleiding en geven professioneel organisatieadvies. We verdiepen ons in je organisatie en helpen je van A tot Z bij het inrichten en uitrollen van de app en de beoordelingsmethodiek. Onze experts kennen de kneepjes van het vak, geven interne trainingen en zorgen ervoor dat je snel aan de slag kunt. Wij doen niets liever dan dat en zien jouw organisatie en talenten graag groeien!

## Trends en ontwikkelingen

De HR-wereld en technologieën ontwikkelen in een rap tempo. Teampeak houdt alle ontwikkelingen nauw in de gaten, zodat onze app en methodiek altijd voorop loopt. We nemen organisaties hierin mee, zodat we allemaal blijven groeien. Je hoeft dus niet bang te zijn dat je op HR-gebied achter de feiten aanloopt.

*“Als er iets nieuws is, dan komt Teampeak langs en geeft een informatiesessie. Tegelijkertijd denken ze mee over hoe we het in onze organisatie kunnen uitrollen. Miente geeft ook regelmatig een training waarin hij ons bijvoorbeeld feedback skills leert.*

*Ze zijn ondertussen echt een gezicht in onze organisatie geworden. We leren veel en het is ook nog eens heel gezellig, want humor hebben ze wel!”*

— Tessa Cuijten van Ctac

## Is jouw organisatie klaar voor de nieuwe beoordelingsmethodiek?

Geloof jij net als ons in high performance management en de beoordelingsmethodiek anno 2023? Wil je weten hoe jouw organisatie er nu voor staat en wat Teampeak voor je kan betekenen? Neem dan **contact** met ons op. Wij vertellen je graag meer over onze app en beoordelingsmethodiek!

NEEM CONTACT OP

