

e-book



Van **High Performance** naar **People Enablement**.

Waarom moderne HR het verschil maakt met retentie, interne mobiliteit en mensgericht leiderschap.



 **Verbind.**
 **Presteer.**
 **Ontwikkel.**
 **Groei door.**

 Doelen

 AI-coaching

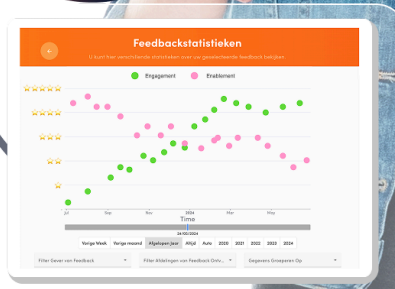
 Digitale gesprekscyclus

 Pulse surveys

 360 graden feedback

 Talent scans

Miente Bakker
CEO Teampeak



De tijdgeest kantelt.

Managementtheorieën maken zich nog wel eens schuldig aan ‘**oude wijn in nieuwe zakken**’; Is dat nu met de opkomst **People Enablement** ook het geval? Ik sprak de afgelopen jaren met ruim 100 HR Managers en heb een duidelijk antwoord op die vraag.

De afgelopen jaren was **high performance** het heilige streven. Met goed werkende teams wilden we prestaties meten, doelen halen en resultaten maximaliseren. Maar de wereld is veranderd. Hybride werken, krapte op de arbeidsmarkt en een nieuw generatiebewustzijn veranderen de regels van het spel. Bij iedere organisatie waar ik kom, wordt er gezocht als we het hebben over de ‘nieuwe generatie’ — soms van opluchting, soms van frustratie, maar het vaakst vanuit onwetendheid.

Werknemers verlangen vandaag de dag niet alleen naar zekerheid of salaris, maar ook naar **zingeving**, **groei** en **invloed**. Organisaties worden geconfronteerd met een shift die verder gaat dan een nieuwe gesprekscyclus, een nieuw toeltje. Het raakt de cultuur en misschien nog wel ‘dieper’; het raakt de kern van hoe we samenwerken en groeien.

People Enablement is dus beslist geen modewoord. Het is de noodzakelijke en welkome evolutie van performance management. In plaats van mensen *beoordelen*, gaan we mensen in **staat stellen**.

In dit e-book ontdek je:

- Waarom People Enablement de sleutel is tot moderne high performance
- Hoe organisaties retentie boven werving verkiezen
- Wat de rol is van technologie, leiderschap en cultuur
- Concrete voorbeelden van organisaties die deze shift al maken

Mijn naam is Miente Bakker.

Ik ben CEO bij Teampeak en adviseer met passie bedrijven over het inrichten van hun Performance Management en de verschuiving naar People Enablement.



De achterhaalde belofte van traditioneel performance management.

In veel organisaties draait performance management nog om jaarlijkse gesprekken, beoordeling op basis van cijfers en persoonlijke doelstellingen die losstaan van team of strategie. Dit systeem is ontstaan in een tijd van voorspelbaarheid, hiërarchie en controle. Maar die tijd is voorbij.

Volgens onderzoek van McKinsey zegt slechts **14%** van de medewerkers dat het jaarlijkse beoordelingsgesprek hun **prestaties daadwerkelijk verbetert**. Het systeem demotiveert, leidt tot schijnobjectiviteit en mist de snelheid en wendbaarheid die moderne organisaties nodig hebben.



De pijnpunten:

- Medewerkers ervaren beoordelingsgesprekken als stressvol en weinig nuttig
- Managers zien het als een administratieve last
- Doelen zijn vaak top-down en niet verbonden met de praktijk
- Er is weinig ruimte voor feedback, reflectie en/of ontwikkeling

Het gevolg? Medewerkers haken af, voelen zich niet gezien of gewaardeerd en missen richting. Ik zie dit veel in de praktijk.

In een krappe arbeidsmarkt is dit niet alleen **ineffectief**, het is **risicovol**. Maar het 'systeem' is zo 'ingeburgerd' en er is geen alternatief voorhanden, dus we blijven doen wat we hebben gedaan: managers voeren hun gesprekken, medewerkers doorstaan ze...

HR managers staan voor de taak dit **systeem** -en het gedrag- te **veranderen**. Want organisaties die blijven hangen in dit oude model, gaan hun beste mensen verliezen..

De opkomst van People Enablement.

Ik zie de mindset van bedrijven steeds meer veranderen: van 'medewerkers zijn noodzakelijk' naar 'medewerkers maken het verschil'. Deze verschuiving vraagt om een nieuwe manier van samenwerken, waarin de mens echt centraal staat. Het draait niet langer om controleren, maar om faciliteren; niet om beoordelen, maar om ontwikkelen. Medewerkers zijn geen middelen meer om doelen te bereiken, maar dragers van groei. Dit is de kern van People Enablement. Maar wat betekent dit concreet voor performance management? Die verbinding leggen we uit aan de hand van vier pijlers.

De vier pijlers van people enablement:

1. **Verbind:** medewerkers voelen zich psychologisch veilig, betrokken en bij de missie en verbonden met de waarden.
2. **Presteer:** medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt, ervaren eigenaarschap en autonomie en ontvangen regelmatige, constructieve feedback.
3. **Ontwikkel:** medewerkers krijgen inzicht in hun talenten en potentieel en ontwikkelen hun talenten binnen hun functie.
4. **Groei door:** medewerkers kennen hun profiel, drijfveren en groeikansen, hebben zicht op kansen en bewegen zich binnen de organisatie.

People Enablement is de brug tussen **high performance & employee experience**. Het neemt het goede van performance management en plaatst het binnen een werkklimaat waarin medewerkers willen bijdragen én blijven. In een tijd waarin talent schaars is en verwachtingen hoog zijn, is dit geen luxe maar noodzaak.

Gartner (2024):

*"Organizations that invest in people enablement see a 23% **increase** in employee **performance** and a 31% **decrease** in voluntary **turnover**."*

Teampeak maakt deze verschuiving praktisch en toepasbaar. Medewerkers ervaren autonomie en verbinding, managers krijgen houvast en HR heeft de data om de verandering strategisch te sturen.

Retentie als strategische pijler – behoud is het nieuwe werven.

Performance management kreeg vaak weinig aandacht; het verhoogde slechts beperkt de performance, medewerkers waren er niet blij mee. De aandacht ging veel meer uit naar werven. De krapte op de arbeidsmarkt dwingt organisaties om anders naar talent te kijken. Het is eenvoudiger én goedkoper om goede mensen te behouden dan om nieuwe aan te trekken, zeker in deze krappe arbeidsmarkt.

Toch blijft het verloop hoog. Vooral onder jongere generaties is loyaliteit niet vanzelfsprekend. Vandaar dat People Enablement zo in opkomst is; door een mensgericht HR beleid, kun je je aantrekkelijkheid als werkgever sterk vergroten.

De feiten:

- 4 op de 10 medewerkers overweegt binnen een jaar te vertrekken (PwC, 2023)
- Retentie stijgt met 44% bij organisaties die actief loopbaanontwikkeling stimuleren (LinkedIn Workplace Learning Report, 2023)
- De kosten van een vertrek variëren tussen de 50% en 200% van het jaarsalaris (SHRM)

Uit tal van onderzoeken komt dat retentie niet draait om meer beloning, maar om:

- **Zingeving:** 'waarom doe ik dit werk?'
- **Erkenning:** 'wordt mijn bijdrage gezien?'
- **Groei:** 'kan ik hier blijven leren?'
- **Verbinding:** 'voel ik me thuis en gehoord?'

Recruitment en intern talent management komen eindelijk samen in People Enablement. Het is zonde om aan de voorkant mensen aan te trekken, als die er aan de achterkant net zo hard uitlopen. Er is dus een gezamenlijk belang om de interne arbeidsmarkt gezond en transparant te maken.

Een sterke 'internal marketplace' – waarin mensen actief zicht hebben op kansen binnen de organisatie – is hierin cruciaal. Mensen willen bewegen op basis van hun skills, interesses en ambities. Niet van vacature naar vacature, maar van opdracht naar opdracht. Zo zorg je dat mensen groeien binnen je organisatie, in plaats van daarbuiten. Teampeak faciliteert deze beweging.

Case: Tessi – interne mobiliteit als groeiversneller

Tessi, een internationaal opererende dienstverlener, had te maken met verloop en lage medewerkerstevredenheid. Zij adopteerde een People Enablement zienswijze en introduceerde een interne talent marketplace om loyaliteit te vergroten, interne mobiliteit te stimuleren en de zichtbaarheid van carrièremogelijkheden te verbeteren.

Met het platform kregen medewerkers inzicht in hun eigen skills, konden zij zich aanmelden voor interne projecten en functies, en werden nieuwe kansen proactief aan hen voorgesteld.

Hun aanpak

- Managers gingen in gesprek over talenten en ambities
- Deze skills en ambities werden vastgelegd in een eenvoudig profiel
- Interne vacatures, tijdelijke opdrachten en ontwikkelprojecten werden transparant gepubliceerd
- Medewerkers kregen inzicht in kansen door AI ondersteunende matching, kansen die ze zelf niet hadden bedacht
- Met pro-actieve communicatiecampagnes werd het gebruik gestimuleerd en de 'angst' om mensen in het team te verliezen geadresseerd

Resultaten die je na een jaar kunt zien

- **+ 35%** stijging in interne sollicitaties
- **- 20%** daling in vrijwillig verloop
- **- 15%** besparing op externe wervings- en inwerkkosten
- **+ 15%** hogere interne doorstroom naar kritieke projecten
- **+ 15%** hogere medewerkerstevredenheid score

De vier pijlers van People Enablement –hoe kun je er nu al mee aan de slag?

People Enablement is geen los project of tool, maar een manier van werken waarbij je medewerkers in staat stelt om te verbinden, te presteren, zich te ontwikkelen en door te groeien. Deze vier pijlers vormen samen het fundament voor een organisatie waar talent tot bloei komt én blijft.

Elke pijler heeft zijn eigen rol: **Verbinden** zorgt dat mensen zich veilig en betrokken voelen, **Presteren** geeft richting en eigenaarschap, **Ontwikkelen** bouwt aan vaardigheden en zelfinzicht, en **Groei door** opent nieuwe kansen en carrièrepaden.

Door deze pijlers bewust te versterken, creëer je een werkklimaat waarin medewerkers niet wachten op kansen, maar actief hun eigen pad vormgeven – en waarin managers de rol hebben van coach en facilitator in plaats van beoordelaar. Met de juiste balans tussen werkklimaat, leiderschap en technologie kun je hiermee het verschil maken in retentie, prestaties en wendbaarheid.

Je hoeft niet te wachten met een 'implementatieproject'; je kunt vandaag al starten deze pijlers te verstevigen. Hieronder nemen we de pijlers met je door en geven we aan hoe je deze nu al kunt uitbouwen.



Verbind – bouw aan psychologische veiligheid en richting.

Een sterk werkklimaat begint met verbinding. Medewerkers die zich niet veilig of betrokken voelen, gaan niet excelleren.

Psychologische veiligheid (Durham, Amy Edmondson)

Verbinding start bij psychologische veiligheid; is er een werkklimaat waar eerlijke en respectvolle feedback wordt gegeven? Worden onderlinge verschillen geaccepteerd?

Heldere missie en waarden

Daarnaast is het belangrijk dat er herkenbare doelen en waarden zijn; snap ik wat we als organisatie willen bereiken? Kan ik me daaraan committeren/inspireert het? En: Hoe gaan we met elkaar om? Hebben we goede gedeelde waarden?

Regelmatige check-ins en dialoog

Net als in een relatie, check je niet 1 keer per jaar hoe het met de ander gaat. Je bent continu met elkaar in afstemming of je nog op een lijn zit, of zaken beter kunnen.

Praktisch:

Teampeak helpt teams met:

- Pulse surveys over werkdruk, zingeving en teamgevoel
- Check-ins waarin medewerkers laagdrempelig aangeven wat goed of lastig loopt
- Koppeling van individuele doelen aan organisatiedoelen

Organisaties die actief inzetten op verbinding, ervaren:

- Minder ziekteverzuim
- Hogere productiviteit
- Beter samenwerken over afdelingen heen



Presteer – doelen, feedback en erkenning.

Presteren speelt in op de drijfveer dat mensen graag resultaten halen, graag willen dat men tevreden over hem/haar is. Zonder duidelijke doelen en kaders, weet je ook niet wanneer je succesvol bent. Veel mensen hebben een 'haat-liefde' verhouding met doelen; enerzijds is het fijn je doelen te halen, maar je doelen niet halen voelt vaak als falen. Het is de kunst om hier dus met respect mee om te gaan.

De rol van doelgericht werken

Doelen geven richting, prioriteit en focus. Toch zegt 50% van de medewerkers niet te weten hoe hun werk bijdraagt aan de strategie (McKinsey). Het is dus belangrijk de samenhang tussen iemands doelen en de overkoepelende strategie duidelijk te maken. In Teampeak formuleren medewerkers en teams hun doelen zelf, als bijdrage aan de organisatiedoelen. Zo ontstaat eigenaarschap en inzicht in het 'hogere doel'. Managers monitoren voortgang en faciliteren bijsturing, wat veel meer 'coachend' dan 'beoordelend' is.

Feedback als groeiversneller

In plaats van beoordelen, ga je in gesprek over ontwikkeling. Feedback is niet iets van het jaarlijkse gesprek, maar van dagelijkse interactie. Maak feedback laagdrempelig en positief, met collegiale feedback, complimententools en reflectiemomenten. Als je gewend bent regelmatig feedback te geven en ontvangen, is het minder beladen als het een keer echt spannend is.

Praktisch:

Teampeak helpt teams met:

- Inzicht in de organisatiedoelen en de samenhang met afdelingsdoelen
- Al coach op het slim werken aan je doelen
- Laagdrempelig feedback vragen aan collega's en klanten

Organisaties die actief inzetten op feedbackcultuur:

- Ervaren meer innovatie
- Hebben hogere medewerkerstevredenheid
- Laten betere klanttevredenheid zien



Ontwikkel – bouw aan skills, zelfinzicht en toekomstwaarde

Ontwikkeling stopt niet bij een training of cursus. Het gaat om een continu proces van leren, reflecteren en het toepassen van nieuwe vaardigheden. Organisaties die structureel investeren in ontwikkeling, creëren medewerkers die wendbaar, betrokken en toekomstbestendig zijn.

Inzicht in drijfveren en talenten

Ontwikkelen begint met weten wie je bent en waar je kracht ligt. Dat betekent inzicht in drijfveren, competenties en ambities. Medewerkers die hun skills kennen, kunnen gericht werken aan hun groeigebieden.

Continu leren in plaats van losse trainingen

Het traditionele opleidingsplan met één cursus per jaar werkt niet meer. Moderne ontwikkeling is modulair, on demand en praktijkgericht. Denk aan microlearning, job shadowing, mentoring en projectdeelname.

Ontwikkeling koppelen aan organisatiedoelen

Leren heeft het meeste effect als het direct relevant is voor de bedrijfsstrategie. Zo wordt ontwikkeling geen 'extra taak', maar onderdeel van het dagelijks werk.

Praktisch:

Teampeak helpt teams met:

- Talentscans (e-assessments) die inzicht geven in drijfveren, competenties en ambities
- Inzicht in aanwezige kennis (experts) en opleidingen binnen de organisatie
- Leren integreren in dagelijkse werkprocessen via check-ins en feedbackmomenten

Organisaties die actief investeren in ontwikkeling, ervaren:

- Hogere retentie
- Snellere doorstroom van talent
- Betere aansluiting op veranderende marktvraag



Groei door – maak interne mobiliteit zichtbaar en haalbaar

Doorstromen naar een nieuwe rol of project binnen dezelfde organisatie houdt talent gemotiveerd en betrokken. Toch is interne mobiliteit vaak onzichtbaar: medewerkers weten niet welke kansen er zijn of voelen zich geremd om ze te pakken.

Van functie naar skills

Functies zijn vaak te rigide; terwijl skills juist dynamisch zijn. Door te kijken naar skills in plaats van alleen functietitels, ontstaat er veel meer bewegingsvrijheid.

Creëer een internal marketplace

Een internal marketplace maakt interne vacatures, tijdelijke opdrachten en projecten zichtbaar voor iedereen. Dit geeft medewerkers grip op hun carrièrepad en laat managers sneller de juiste mensen vinden.

Doorstroom als onderdeel van de cultuur

Mobiliteit werkt alleen als het wordt gestimuleerd door leiderschap. Managers moeten leren denken in 'talentstromen' en niet bang zijn om goede mensen aan andere teams te verliezen.

Praktisch:

Teampeak helpt teams met:

- Publiceren van interne vacatures, projecten en opdrachten
- Matchen van medewerkers op basis van skills, drijfveren en ambities
- Interne sollicitaties en mobiliteit eenvoudig afhandelen via één platform

Organisaties die interne mobiliteit omarmen, ervaren:

- Minder verloop en lagere wervingskosten
- Hogere medewerkerstevredenheid
- Snellere inzetbaarheid van talent bij veranderende behoeften

Epiloog: de toekomst van werk is aan jou

Als je tot hier gekomen bent, ben je hopelijk tot de conclusie gekomen dat People Enablement geen oude wijn in nieuwe zakken is. Het is een toekomstbestendige manier om werk te organiseren en organisaties in te richten. Het is zeker niet alleen een HR-feestje. Het is een strategische opgave waar leiders, teams en technologie elkaar vinden.

Vanuit de Cruijffiaanse wijsheid: 'Je gaat het pas zien als je het doorhebt', bouwden we Teampeak. Een gebruiksvriendelijke tool die je in hoge mate kunt aanpassen om zo People Enablement praktisch en laagdrempelig te implementeren binnen jouw organisatie. Succes valt en staat echter natuurlijk niet bij een 'tool'; leiderschap, draagvlak, werkklimaat en urgentie hebben grote invloed op 'hoe snel je kunt gaan'. Ik hoop dan ook dat dit e-book je geïnspireerd heeft om People Enablement te omarmen, intern op de kaart te zetten en verder uit te bouwen.

Mocht je meer willen weten over Teampeak, vertel ik of een van mijn collega's je daar uiteraard graag meer over.

Bronvermeldingen:

- * McKinsey: The organization of the future (2023)
- * Josh Bersin: HR Predictions 2024
- * Gartner: Employee Experience Trends (2024)
- * Harvard Business Review: Rethinking Performance (2022)
- * LinkedIn: Workplace Learning Report (2023)
- * PwC: Global Workforce Hopes & Fears Survey (2023)
- * SHRM: The Cost of Employee Turnover (2022)

Bedankt voor je interesse.

Teampeak komt pas echt tot leven tijdens een demo.

Ervaar direct hoe Teampeak gesprekken, betrokkenheid en groei versterkt.

Plan een online demo

of

Bezoek ons kenniscentrum

