

STRATEGISCH TALENTMANAGEMENT

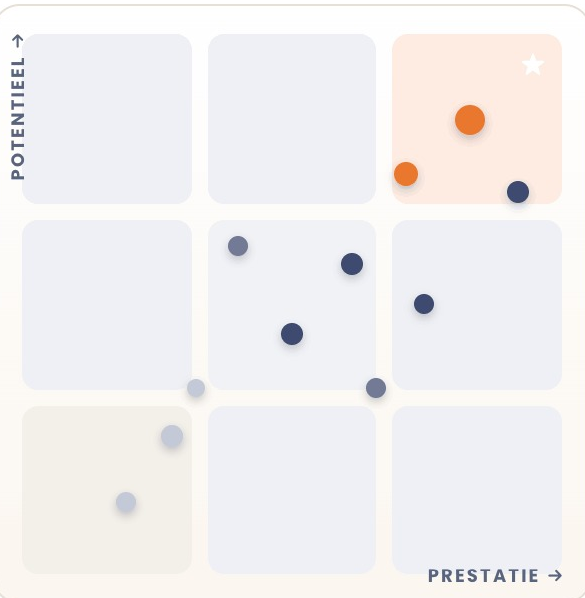
Van beoordelen naar talent zien.

De kracht van 9-Grid-kalibratiesessies voor eerlijke beoordeling, gericht ontwikkelen en effectieve succession planning.

Prestatie

Potentieel

Opvolging



Negen posities, twee assen

De 9-Grid plaatst medewerkers op **prestatie** × **potentieel**. Zo maak je in één matrix zichtbaar waar je toekomstige leiders, kernkrachten en risico's zitten.

- Toekomstige leiders
- Kernkracht & experts
- Risico / aandacht

INLEIDING

Het beoordelingsritueel opnieuw uitgevonden

In een arbeidsmarkt waarin talent én leiderschap schaars zijn en medewerkers op zoek zijn naar perspectief, is het tijd om beoordelen anders aan te pakken.

Veel organisaties worstelen met **subjectieve beoordelingen**, onduidelijke ontwikkelpaden en gebrekkige opvolgingsplanning. Tegelijkertijd blijkt dat organisaties die hun talent inzichtelijk maken en gericht ontwikkelen, veerkrachtiger en succesvoller zijn.

Een van de krachtigste instrumenten om **prestaties, potentieel en ontwikkeling** samen te brengen, is de 9-Grid-kalibratiesessie. Zo beoordeel je medewerkers eerlijk, transparant en in samenhang met organisatiedoelen.



2,2×

betere financiële prestaties bij organisaties die talent systematisch evalueren en ontwikkelen.

Gartner, 2022

IN DEZE WHITEPAPER

Wat een 9-Grid-kalibratiesessie is, waarom kalibreren werkt, hoe een sessie eruitziet, de succesfactoren en valkuilen, de rol van de HRBP, en wat het je oplevert.

Wat is een 9-Grid-kalibratiesessie?

De 9-Grid (of 9-box matrix) beoordeelt medewerkers op twee assen, **huidige prestatie** en **toekomstig potentieel**, en plaatst ze in negen posities.



De kracht zit in de **kalibratiesessie**: een gestructureerd overleg tussen leidinggevenden en HR. Niet de luidste stem bepaalt het beeld, maar onderbouwde oordelen en gedeelde normen, zo worden patronen zichtbaar: toekomstige leiders, risico's en verborgen groeipotentieel.

Consistent, objectief, strategischer

Kalibratie ontstond in de jaren '80 bij bedrijven als General Electric, op zoek naar consistentie in beoordelingen. Sindsdien is het een beproefde praktijk voor talentontwikkeling. De voordelen:

**Gelijkwaardigheid**

Voorkomt dat elke manager eigen maatstaven hanteert.

**Objectivering**

Onderbouwing met feiten en voorbeelden voorkomt onderbuikgevoelens.

**Betere talentbesluiten**

Je herkent eerder verborgen potentieel én risico's.

**Meer transparantie**

Medewerkers krijgen beter inzicht in hoe ze beoordeeld worden.

**Sterker HR-beleid**

Resultaten voeden ontwikkelprogramma's en succession planning.

**Gedeelde norm**

Eén gezamenlijke definitie van 'hoog potentieel' door de hele organisatie.

Zo ziet een kalibratiesessie eruit

Een effectieve 9-Grid-kalibratie verloopt in drie fasen, van gedegen voorbereiding tot concrete opvolging.

1 Voorbereiding

- Manager en medewerker bereiden een ontwikkelgesprek voor.
- Manager vult een beoordelingsformulier in: score op prestatie én potentieel, met onderbouwing.
- Aanvullende feedback (bv. 360°) wordt benut.
- De HRBP stelt de agenda samen en bereidt het gesprek voor.

2 Kalibratiesessie

- Managers presenteren kort hun inschatting en argumentatie.
- Anderen stellen vragen, spiegelen en verrijken het beeld.
- Er wordt een gedeeld oordeel gevormd over de plek in de 9-Grid.
- HR faciliteert, bewaakt criteria en voorkomt hiërarchie-effecten.

3 Opvolging

- Uitkomsten worden teruggekoppeld aan medewerkers.
- HR en managers stellen ontwikkel- of mobiliteitsvoorstellen op.
- Strategisch HR verwerkt inzichten in talent- en opvolgingsplanning.



De kalibratiesessie is geen los moment, maar onderdeel van een doorlopende cyclus: voorbereiding voedt het gesprek, en het gesprek voedt de ontwikkel- en opvolgingsplanning.

Spelregels & valkuilen

Kalibratie werkt alleen als het proces goed is ingericht. Teampeak adviseert deze spelregels, en waarschuwt voor de bekende valkuilen.

SPELREGELS

- ✓ Beoordeel op feitelijk gedrag, niet op gevoel.
- ✓ Gebruik dezelfde definitie van 'hoog potentieel'.
- ✓ Geef iedere manager evenveel stem.
- ✓ Creëer psychologische veiligheid; fouten mogen besproken.
- ✓ Houd het compact: max. 10–15 min per medewerker.
- ✓ Verzamel voorbeelden, niet alleen scores.

VEELVOORKOMENDE VALKUILEN

- ✗ Managers bereiden zich onvoldoende voor.
- ✗ Te veel nadruk op prestatie, te weinig op potentieel.
- ✗ De 9-Grid als beoordelings- i.p.v. ontwikkelinstrument.
- ✗ Resultaten worden niet opgevolgd of teruggekoppeld.

Neutraal, scherp en richtinggevend

De HR Business Partner is de sleutel tot succes. In kalibratiesessies vervult de HRBP drie rollen.



Facilitator

Bewaakt het proces, leidt het gesprek in goede banen en bewaakt de tijd.



Normbewaker

Zorgt dat criteria helder zijn en uniform worden toegepast over teams heen.



Sparringpartner

Stelt verdiepende vragen, daagt managers uit en benoemt blinde vlekken.



De HRBP heeft overzicht over teams en ziet patronen. **Teampeak ondersteunt dit met dashboards** die direct laten zien hoe talent verdeeld is over de organisatie en waar opvolgingsrisico's ontstaan.

Van chaos naar helderheid

Bij een middelgrote consultancy werden managers elk jaar gevraagd medewerkers te beoordelen. Het resultaat: grote verschillen tussen teams, vage scores en ontevreden medewerkers. Sinds 2022 kalibreren ze jaarlijks met de 9-Grid in Teampeak.



We waren verbaasd hoeveel discussie er ontstond over wie nou écht potentieel had. Voorheen zeiden we 'dat is gewoon een goede kracht', nu vragen we: waarom denk je dat? Wat heeft deze persoon laten zien? Het heeft onze gesprekken verdiept.

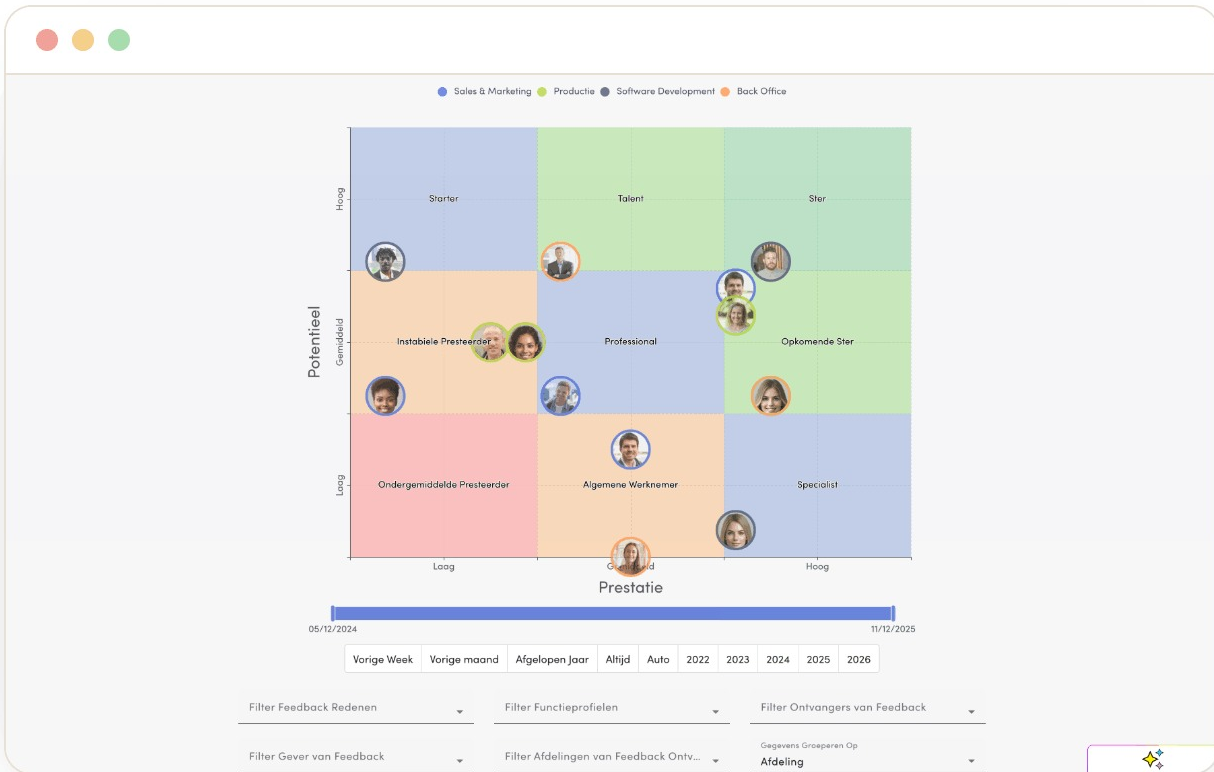
— HR Business Partner

HET RESULTAAT

- Meer ontwikkelgesprekken in plaats van beoordelingsgesprekken.
- Heldere opvolgingspaden voor sleutelrollen.
- Meer vertrouwen onder medewerkers.

De 9-Grid in Teampeak

Veel HR-tools bieden de 9-Grid als statisch model. Teampeak maakt hem dynamisch: automatisch gevuld met input uit gesprekken en feedback, en direct te filteren op team, rol of doelgroep.



HET ONDERSCHIEDEND VERMOGEN VAN TEAMPEAK



Ingebouwde 9-Grid

Automatisch gevuld met input uit gesprekken en feedback.



Gedragsankers

Gestructureerde formulieren als objectieve basis voor het gesprek.



Dashboards voor opvolging

Direct zicht op risicoposities, opvolgers en ontwikkeltrajecten.



Koppeling met de cyclus

Geen los instrument, maar geïntegreerd in performance management.

AAN DE SLAG

Beoordelen ombuigen naar **ontwikkelen**?

Kalibreren is geen doel op zich, maar een manier om talent te zien, te waarderen én te ontwikkelen. Teampeak helpt organisaties hun beoordelingsproces om te buigen naar ontwikkelgesprekken en talentstrategieën, met templates, formats, reminderflows en voorbeeldvragen om kalibratie duurzaam in te bedden.



Ingebouwde 9-Grid



Formulieren & ankers



Opvolg-dashboards



In de gesprekscyclus



Templates & flows



Voorbeeldvragen

Plan een demo

Ontdek hoe 9-Grid-kalibratie in jouw organisatie werkt.

[Plan een demo →](#)

Vragen over kalibratie?

Onze consultants denken graag met je mee.

WEBwww.teampeak.nl**E-MAIL**contact@teampeak.nl