

PERFORMANCE MANAGEMENT

Het nieuwe beoordelen.

Steeds vaker blijkt dat de jaarlijkse beoordeling geen goede representatie is van iemands daadwerkelijke performance. Wat werkt dan wél? Deze factsheet zet de uitgangspunten, randvoorwaarden en implementatiestappen praktisch op een rij.

 Verbind Presteer Ontwikkel Groei door**WAT IS HET NIEUWE BEOORDELEN?**

Het nieuwe beoordelen is een verzamelterm voor initiatieven die de HR-gesprekscyclus anders inrichten. Er is geen 'één waarheid', maar de gesprekken gaan over **groei en ontwikkeling** van de medewerker, niet over het vellen van een oordeel.

IN DEZE FACTSHEET

01 Waarom anders beoordelen?**02** Drie uitgangspunten**03** Randvoorwaarden**04** Implementatie-checklist**05** Het Teampeak-platform

Waarom anders beoordelen?

Klassiek beoordelen, met een plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprek — heeft zijn langste tijd gehad. Wetenschappelijk onderzoek van **Kilian Wawoe** toont aan dat klassiek beoordelen vaak averechts werkt: het demotiveert, en de medewerker ervaart zeer beperkt eigenaarschap op het proces. Ook met gezond verstand voel je aan dat een 'eenrichtingsgesprek' niet meer van deze tijd is.

KLASSIEK BEOORDELEN

- ✗ Alles gecomprimeerd in 1 à 3 gesprekken per jaar
- ✗ Eenrichtingsverkeer: de manager velst een oordeel
- ✗ Werkt vaak demotiverend
- ✗ Weinig eigenaarschap bij de medewerker

HET NIEUWE BEOORDELEN

- ✓ Continue dialoog, het hele jaar door
- ✓ Gesprekken over groei en ontwikkeling
- ✓ Manager als coach naast de medewerker
- ✓ Eigenaarschap ligt bij de medewerker

DE GESPREKSCADANS IN DE PRAKTIJK

Start

Doelen & ontwikkelafspraken

Wk 6–8

Kort feedback-moment

Wk 12–16

Kort feedback-moment

Doorlopend

360° feedback ophalen

Apart

Los (korter) beoordelings-gesprek

Kern: spreek elkaar kort elke 6 tot 8 weken over hoe het gaat, wat opvalt en waar de manager bij kan helpen, en knip het beoordelen los van deze ontwikkelgesprekken.

Drie uitgangspunten

Dit zijn de belangrijkste uitgangspunten om het nieuwe beoordelen vorm te geven. Wees daarnaast creatief, zoek best practices bij andere organisaties en, het belangrijkste, kijk wat bij jullie organisatie past.



Beoordelen kan blijven, maar knip het los

Volledig stoppen met beoordelen hoeft niet. Maar 'beoordelen' en 'coachen' zijn moeilijk in één persoon, laat staan in één gesprek, te verenigen, terwijl coachen en inzetten op groei juist het hart van het nieuwe beoordelen is.

→ **Zo pas je het toe:** plan voor de beoordeling een apart, of korter, gesprek in, los van de ontwikkelgesprekken.



Continue dialoog

Bij het nieuwe beoordelen wil je dat iemand continu met zijn of haar ontwikkeling bezig is — niet alleen rond de gespreksmomenten. Bespreek hoe het gaat, wat opvalt en waar jij als manager bij kunt helpen.

→ **Zo pas je het toe:** plan meermaals per jaar een kort feedbackmoment, spreek elkaar het liefst **elke 6 tot 8 weken**.



360 graden feedback

Een uitbreiding op continue feedback: vraag ook feedback aan collega's, (interne) klanten en andere belanghebbenden. Dat levert een veel breder beeld op van iemands talenten, sterke en verbeterpunten, en voorkomt blinde vlekken bij manager én medewerker.

→ **Zo pas je het toe:** laat de medewerker zelf feedbackgevers kiezen uit de mensen die hem of haar zakelijk meemaken.

Zonder deze basis geen succes

Richt je de gesprekscyclus opnieuw in? Kijk dan ook naar de randvoorwaarden. Want ook met de 'perfecte' methodiek kan de implementatie mislukken als de basis niet op orde is.



Focus op ontwikkeling

Plaats je als manager **naast** je medewerker: zijn of haar doelen zijn jouw doelen. Het gesprek mag breder gaan dan de huidige functie, zo werk je feitelijk ook aan duurzame inzetbaarheid. Wil je tóch een beoordelingsmoment, plan dit dan los van de ontwikkelgesprekken.



Veranker je methodiek

Medewerkers omarmen het nieuwe beoordelen vaak snel, het is logischer, leuker en meer in hún belang. Borg de methodiek door uit te leggen **waarom** jullie de cyclus anders inrichten én **hoe** jullie het gaan vormgeven. Verandering kost tijd, reken erop dat je collega's moet reminder en aansporen voordat de nieuwe cyclus is ingesleten.

? Wat zijn de spelregels

? Wie doet wat

? Welke tools ondersteunen



Zorg voor een open werkklimaat

Focussen op groei vraagt dat je open over sterke en verbeterpunten kunt praten. Een cultuur waarin complimenten schaars zijn of 'zwaktes' worden afgerekend, werkt niet mee. Werk aan openheid door **voorbeeldgedrag te tonen**, feedback aan te moedigen en te investeren in de feedbackvaardigheden van medewerkers.



Investeer in coachende leidinggevenden

Het nieuwe beoordelen vraagt een andere rol: de leidinggevende is meer **coach** dan 'rechter'. Die mindset verschuift niet vanzelf, en je hebt je managers juist nodig om de implementatie te laten slagen: zij voeren de gesprekken. Betrek ze daarom op mindset- én vaardigheidsniveau, via **inspraak en training**.

Checklist voor HR

Respecteer je de uitgangspunten en randvoorwaarden, dan heb je alle ingrediënten voor een goede implementatie. Belangrijkste valkuil: maak het niet 'het dingetje van HR', maar het implementatieproject van management, directie en medewerkers – waarbij HR ondersteunt.

FASE 1 · VOORBEREIDEN

- ☐ Bepaal wat bij jullie organisatie past
Verken best practices bij andere organisaties en wees creatief, er is geen 'één waarheid'.
- ☐ Besluit of (en hoe) je blijft beoordelen
Knip beoordelen los van de ontwikkelgesprekken: een apart of korter gesprek.
- ☐ Leg de spelregels vast
Wat zijn de afspraken, wie doet wat, en welke tools ondersteunen het proces?

FASE 2 · DRAAGVLAK CREËREN

- ☐ Betrek management, directie en medewerkers
Maak het hún implementatieproject; HR ondersteunt.
- ☐ Leg uit waarom de cyclus anders wordt
Borging begint bij het 'waarom', daarna pas het 'hoe'.
- ☐ Train leidinggevenden in hun coachrol
Betrek ze op mindset- én vaardigheidsniveau, via inspraak en training.
- ☐ Werk aan een open werkklimaat
Toon voorbeeldgedrag, moedig feedback aan en investeer in feedbackvaardigheden.

FASE 3 · DOEN & VOLHOUDEN

- ☐ Start de continue dialoog
Kort feedbackmoment elke 6 tot 8 weken: hoe gaat het, wat valt op, waar kan ik helpen?
- ☐ Zet 360 graden feedback in
Vraag feedback aan collega's, (interne) klanten en andere belanghebbenden.
- ☐ Remind en spoor aan
Verandering kost tijd, blijf herhalen tot de nieuwe cyclus is ingesleten.



De landkaart voor een succesvolle implementatie

Het introduceren en implementeren van het nieuwe beoordelen kan best uitdagend zijn. Daarom ontwikkelden wij de **Routekaart voor een succesvolle implementatie van High Performance Management (HPM)** – het nieuwe beoordelen is daar onderdeel van. Een route langs aandachtspunten, tips en **QR-codes** naar bruikbare formats en factsheets.



Geïnteresseerd? Neem contact op.

We helpen je graag op weg met de Routekaart en de implementatie van het nieuwe beoordelen.

E-MAIL

contact@teampeak.nl

TELEFOON

+31 (0)85
30 39 628

MAAK HET NIEUWE BEOORDELEN WERKELIJKHEID

Eén platform om mensen echt te laten groeien.

Teampeak brengt de continue dialoog, ontwikkeling en eigenaarschap uit deze factsheet samen in één gebruiksvriendelijk platform, van doelen en feedback tot coaching en talentontwikkeling. Alles wat je nodig hebt om de nieuwe gesprekscyclus te laten slagen:



Persoonlijke doelen



360° Feedback



Complimenten



AI Coach Talli



e-Assessments



Coach Marktplaats



Interne vacaturebank



Talentscans



Opleidingen



Performance management



OKR-methode



Personeelsbehoud

Klaar om anders te beoordelen?

Ontdek in een persoonlijke demo hoe Teampeak past bij jouw organisatie.

[Plan een gratis demo →](#)