



Tot ziens beoordelingsgesprek; Hallo continue dialoog!

De geluiden dat de traditionele wijze van beoordelen waarin één keer per jaar een eenrichtingsverkeergesprek wordt gevoerd *out* zou zijn, worden steeds luider. Het 'veroordelingsgesprek' zou zelfs afgeschaft moeten worden. Het gesprek is voor leidinggevenden te tijdrovend en omdat medewerkers alleen maar te horen krijgen wat er fout is gegaan, leidt het niet tot betere prestaties maar tot demotivatie bij medewerkers. De focus ligt daarnaast te veel op het verleden in plaats van op de nog in te vullen toekomst. Medewerkers die serieus met hun ontwikkeling bezig zijn, vinden één gesprek met hun leidinggevende vaak niet voldoende.

Allemaal reden om het beoordelingsgesprek vaarwel te zeggen en binnen organisaties continue dialogen over met plezier lerend presteren op gang te brengen. En dat is goed nieuws! Kenmerkend voor de continue dialoog is zelfregie en laat dat nou ook net de belangrijkste ontwikkeling zijn in het opleidingsbeleid. *In deze whitepaper geeft dé autoriteit binnen Het Nieuwe Beoordelen, Jacco van den Berg, aan wat deze ontwikkeling inhoudt en hoe dit bijdraagt aan een beter scholingsbeleid.* Jacco is eigenaar van Van den Berg Training & Advies en tevens auteur van het boek *Het Nieuwe Beoordelen, focus op talenten*.

Het nieuwe beoordelen: geef de medewerker de regie!

In menig organisatie bestaat de gesprekkencyclus uit een plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek. Deze cyclus borduurt op wat managen inhoudt: plannen, organiseren en controleren. Zo wordt in het beoordelingsgesprek 'gecontroleerd' of de in het planningsgesprek geformuleerde doelstellingen zijn gerealiseerd. Tussentijds vindt deze toets plaats in het voortgangsgesprek. So far so good.

Maar organisaties veranderen, structuren en processen worden flexibeler en ons denken en doen vindt minder plaats vanuit taken en meer vanuit rollen. Door Het Nieuwe Werken functioneren medewerkers buiten het gezichtsveld van hun leidinggevende en zij vinden één keer per jaar een gesprek onvoldoende om vorm en inhoud te geven aan hun ontwikkeling. In het verlengde van deze ontwikkelingen kiezen steeds meer organisaties om het beoordelingsgesprek of de gesprekken van de gesprekkencyclus op een andere wijze in te steken. Het Nieuwe Beoordelen kent de volgende uitgangspunten:

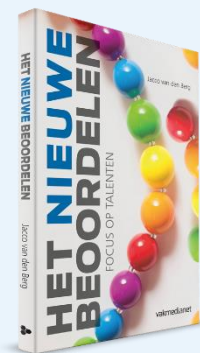
- focus op sterke kanten
- zelf regie van medewerkers bij het formuleren van ontwikkel- en prestatiedoelstellingen
- zelf regie van medewerkers bij het monitoren van hun persoonlijke- en professionele ontwikkeling en functioneren

De sterke punten-benadering, versterk wat werkt!

Sterke punten van medewerkers zijn natuurlijke patronen in denken en doen en bij toepassing er van geven ze energie en leiden ze tot goede prestaties. Bij de sterke punten-benadering ligt bij ontwikkeling de focus op het optimaliseren van talenten en niet zo zeer op het verbeteren van de zwakke kanten van medewerkers. De insteek is om bij medewerkers talenten te ontdekken, te waarderen en om deze met bijvoorbeeld training, coaching en of begeleiding op de werkplek verder te ontwikkelen tot echte sterktes.

Zet medewerkers in hun kracht!

Het voortbouwen op sterke punten is een beter startpunt voor ontwikkeling dan repareren van zwakke punten. Medewerkers die de ruimte krijgen om de invulling van hun functie af te stemmen op hun unieke kwaliteiten krijgen zelfvertrouwen, zijn meer betrokken, presteren beter en verzuimen minder vaak.



Zelfregie van medewerkers bij het formuleren van doelstellingen

Als werkplezier en het gebruik maken van talenten leiden tot betere prestaties en het (moeiteloos) realiseren van afdelings-/organisatiedoelstellingen dan is het de uitdaging deze zaken op één lijn te krijgen. Hoe dat nu aan te pakken?

Lees verder op de volgende pagina!

Stap 1

Medewerkers brengen eerst hun talenten, kwaliteiten en passie in kaart. Doordat talenten van medewerkers in deze stap nog niet gekoppeld zijn aan de inhoud van hun werk, kunnen zij in de stappen hierna scherper benoemen waar zij naar hun mening de grootste toegevoegde waarde kunnen creëren.

Stap 2

Medewerkers bepalen gezamenlijk, op basis van de afdelingsdoelen, hoe hun talenten en kwaliteiten het best ingezet kunnen worden om de doelen te realiseren.

Stap 3

In stap 2 blijven er altijd doelen over die minder interessant of leuk zijn om te realiseren. In deze stap worden deze eerlijk over het team verdeeld. In de praktijk blijkt dat de leidinggevende hier vaak (nog) een sturende rol in heeft.

Stap 4

De lijnmanager formuleert samen met de medewerker duidelijke prestatiedoelstellingen op basis van de teamdoelstellingen. De medewerker geeft aan waar de persoonlijke- en professionele ontwikkelingsbehoefte ligt en stelt samen met de leidinggevende de ontwikkeldoelstellingen vast.

Zelfregie van medewerker bij het monitoren van de voortgang van prestatie- en ontwikkeldoelstellingen

Als de medewerker in de lead is bij het formuleren van zijn eigen doelstelling, waarom dan niet de lijn doortrekken en hen ook hun presteren en ontwikkeling zelf te laten evalueren? In menig organisatie is de leidinggevende 'vrijgesteld' van het beoordelingsgesprek en zijn het de medewerkers zelf die hun 'bewijsmateriaal' verzamelen waarmee zij aantonen in welke mate de afgesproken doelstellingen zijn gerealiseerd. Dit zogenoemde bekwaamheidsdossier varieert van harde kengetallen, 360 graden feedback, klantenevaluaties tot beeldmateriaal waarin performances zichtbaar zijn. Het idee hierachter is dat medewerkers zichzelf een spiegel voorhouden, zich (nog meer) bewust worden van zaken die hen goed en minder goed afgaan en zelf de regie nemen over hun presteren en ontwikkeling. Natuurlijk moet de leidinggevende iets van 'het bewijsmateriaal' vinden.

Waardevolle ontwikkeltips liggen voor direct betrokkenen bijna voor het oprapen. Medewerkers kunnen met de antwoorden op de onderstaande vragen hun voordeel doen.

- Waar moet de collega vooral mee door gaan?
- Wat moet de collega vaker laten zien?
- Waar moet de collega mee stoppen?

De 4 succesvariabelen van Het Nieuwe Beoordelen!

1. Zelfregie

Medewerkers van vandaag zijn anders dan die van pakweg vijf a tien jaar geleden. Zij gaan fluitend naar hun werk en weer naar huis als zij zelf aan de knoppen hebben mogen zitten. En in de tussenliggende periode gaan zij ook nog beter presteren omdat zij gewoon lekker in hun vel zitten. Zij moeten ondersteund worden in hun ontwikkeling en voor wat betreft hun werk moet je ze hun gang laten gaan. De alleswetende leidinggevende bestaat niet meer.

2. Individueel leerbudget

Als medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling en presteren dan krijgen zij hiervoor een individueel leerbudget. Keuzevrijheid staat hierbinnen centraal, waarbij de organisatie de medewerker maximaal dient te faciliteren.

3. Flexibele gesprekkenaanpak

Hetzelfde type gesprek voeren met alle medewerkers is niet meer van deze tijd. Zo willen dertigers afspraken maken over hun ambities en ontwikkelmogelijkheden en als het kan willen zij hier maandelijks over praten. Voor een zogenoemde stayer volstaat vaak één gesprek. Bij hen is het werkplezier al groot en zij presteren tot ieders tevredenheid. Indien gewenst kunnen ontwikkelafspraken gemaakt worden over hun duurzame inzetbaarheid

4. Laagdrempelig leren

De leidinggevende is bij HNB meer de achtergrond aanwezig en zorgt er voor dat medewerkers de eigen regie nemen voor wat betreft het ontdekken, inzetten en ontwikkelen van sterke punten. Zijn rol is die van coach en hij draagt bij aan lerende omgeving, waarin fouten leermomenten zijn en waarin medewerkers uitdaagd worden te gaan leren.



Gratis advies van de guru!

We hebben je ongetwijfeld aan het denken gezet en ook al handvatten geboden om een succesvolle verandering in gang te zetten. En we gaan nog een stap verder. Het Nieuwe Beoordelen expert Jacco van den Berg geeft vrijblijvend vijf praktische verbetertips om bij jouw organisatie de gesprekken die status te geven die ze verdienen.

Mail je huidige situatie en jouw wensen voor wat betreft de gesprekscyclus naar info@edubookers.com o.v.v. "Het Nieuwe Beoordelen" en Jacco komt er binnen één week persoonlijk bij je op terug!

Edubookers: Everybody Happy!

Hieronder in een notendop waarom klanten blij zijn met Edubookers (zie ook de [9,9 op de Feedback Company](#)). Meer informatie kan je vinden op onze [speciale pagina voor organisaties](#).

- 😊 1 plek om alle trainingen in heel NL te boeken inclusief interne opleidingen.
- 😊 De beste zoek & boek ervaring op een platform met 950+ opleiders en 23.000+ opleidingen.
- 😊 Volledige autorisatie vanuit de medewerker richting lijnmanagement en/of HR.
- 😊 1 verzamelfactuur per maand voor alle inschrijvingen.
- 😊 25% meer rendement uit het opleidingsbudget o.a. door inkoopvoordeel.
- 😊 1 contactpersoon om jou te ontzorgen voor al je opleidingsvragen en incompany trajecten.
- 😊 Eindelijk zicht op het rendement van een opleiding door de ingebouwde evaluatietool.
- 😊 Meertalig: ook beschikbaar in het Engels.
- 😊 Volledig te integreren met het HRM-pakket of intranet, bijv. AFAS.
- 😊 Natuurlijk volledig in de eigen huisstijl van de organisatie.
- 😊 Onbeperkt E-Learning. Ruim 300 e-learnings vanaf € 0,85 per medewerker per maand.
- 😊 En we denken graag met je mee, dus daag ons vooral uit!