

## QUIZ: TIJD VOOR HET NIEUWE BEOORDELEN?

Lees de onderstaande stellingen en scoor '0' als de stelling niet van toepassing is, '1' als zij soms geldt en '2' als zij vaak geldt.

Stelling	Score
1. Medewerkers hebben een verantwoordelijkheid bij het formuleren van eigen prestatie- en ontwikkeldoelen.	<input type="checkbox"/>
2. In de gesprekken ligt de focus op sterke punten van medewerkers.	<input type="checkbox"/>
3. Het hele jaar zijn de prestaties van medewerkers in continue dialogen onderwerp van gesprek.	<input type="checkbox"/>
4. In de gesprekken is aandacht voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers.	<input type="checkbox"/>
5. In de gesprekken hebben medewerkers een actieve rol, bijvoorbeeld door zelf feedback op te halen bij direct betrokkenen en een zelfevaluatie op te stellen.	<input type="checkbox"/>
6. De meeste medewerkers vinden de gesprekken waardevol omdat die bijdragen aan hun werkplezier, prestaties en ontwikkeling.	<input type="checkbox"/>
7. In de organisatie worden fouten besproken om ervan te leren; fouten zijn leermomenten.	<input type="checkbox"/>
8. Leidinggevend en medewerkers zien formuleren, portals en vragenlijsten als middelen voor een goed gesprek over met plezier leren en presteren.	<input type="checkbox"/>
9. Leidinggevend en medewerkers zijn meer dienend in de gesprekkencyclus. De medewerkers zijn meer in de lead bij het formuleren van doelstellingen, zijn verantwoordelijk voor de eigen prestaties en ontwikkeling.	<input type="checkbox"/>
10. Leidinggevend en medewerkers gaan serieus met de gesprekken om en besteden er veel aandacht aan. Het is zeker geen rituele dans.	<input type="checkbox"/>
<b>Totale score</b>	<input type="checkbox"/>

- 0 - 6 punten: er zijn grote problemen. Hoogste tijd voor Het Nieuwe Beoordelen.
- 7 - 11 punten: het wordt tijd om te kijken naar een alternatief.
- 12+ punten: de gesprekspartners lijken tevreden met de gesprekkencyclus. Waar is het succes aan te danken?