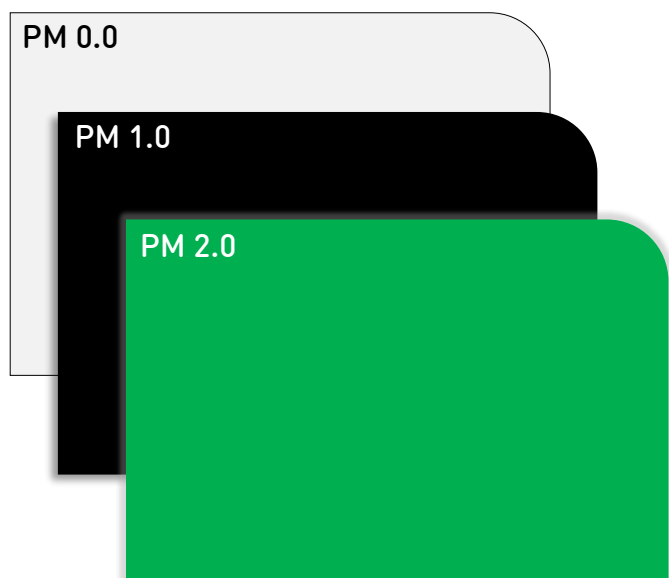


Performance Management

10 verandervarianten in de praktijk

Uitgangspunten PM versies

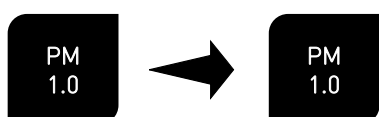


- PM 0.0**
- Prestatiesturing niet noodzakelijk/geen issue
 - Intrinsieke motivatie uit vakmanschap
 - Beloningsgroei op basis van leeftijd/ervaring
 - Je presteert/ontwikkelt, omdat je vakman bent
 - Talent uit zich in de kwaliteit van het (vak)werk

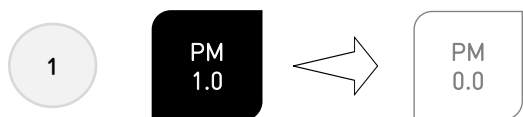
- PM 1.0**
- Individueel presteren niet vanzelfsprekend
 - Extrinsieke motivatie o.b.v. prestatiebeloning
 - Beloningsgroei gekoppeld aan beoordeling
 - Prestatie/ontwikkeling in lijn met organisatie
 - High-performance = talent (context-specifiek)

- PM 2.0**
- Ontwikkeling is belangrijker dan resultaatdoel
 - Intrinsieke motivatie uit maatwerk/autonomie
 - Beloningsgroei gekoppeld aan teamprestaties
 - Prestatie/ontwikkeldoelen zelf vormgeven
 - Iedereen heeft talenten die je kunt activeren

Van continueren naar:

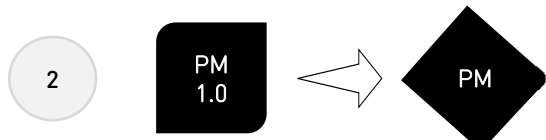


Elimineren

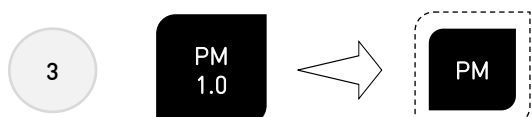


Afschaffen van alle PM activiteiten. Bevordering individuele prestatie en/of ontwikkeling géén focus meer in beleid.

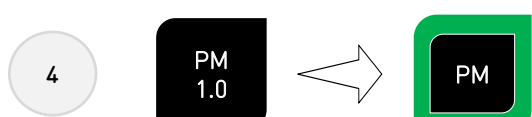
Renoveren



Aanpassen van enkele PM activiteiten. Beleidsfocus op individuele prestaties blijft bestaan, maar in een andere vorm en/of met andere (analyse)technieken

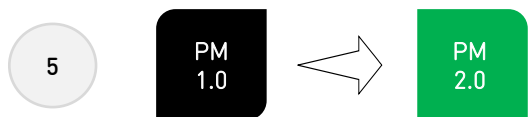


Afbouwen van enkele PM activiteiten, waarmee minder tijd wordt besteed aan PM. Resterend blijft de beleidsfocus op individuele prestaties gewoon bestaan



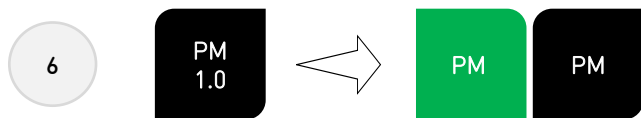
Verbeteren van bestaande PM activiteiten (bv. beoordeling), door ook individuele ontwikkelingsdoelen te koppelen aan prestatiedoelen (targets)

Innoveren

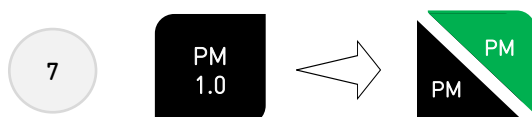


Vervangen van alle bestaande PM activiteiten door nieuwe activiteiten met een focus op ontwikkeling in plaats van individuele prestaties en beloning

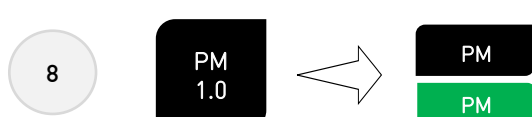
Combineren



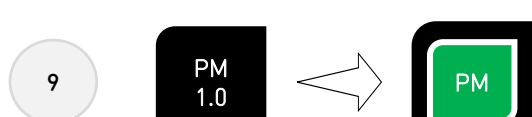
Toevoegen meer ontwikkelgerichte PM activiteiten aan bestaande 'oude' PM activiteiten. Per saldo meer tijdsbesteding aan een duaal PM systeem.



Optimaliseren door het beste van 'oude' PM activiteiten te behouden en de niet-effectieve onderdelen te vervangen door meer ontwikkelgerichte PM activiteiten

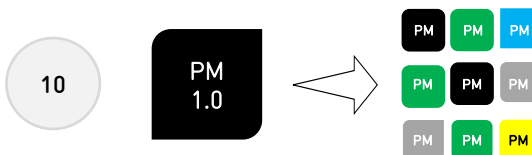


Differentiëren naar niveau door prestaties op teamniveau te beoordelen en belonen en ontwikkeling van de individu te stimuleren op eigen sterktes



Discrimineren naar soorten contractgroepen (bv. inhuur versus vast personeel), waarbij ontwikkelgericht PM alleen geldt voor 'eigen' medewerkers

Experimenteren



Loslaten van één soort PM verandering. Afdelingen/teams experimenteren met eigen PM-subsystemen en activiteiten waar zij de meerwaarde van testen.