

Beoordeel Beter!

Tips voor directeuren, leidinggevenden en HR Managers voor betere personeelsbeoordeling.



Het doel van beoordelen

Beoordelen van personeel heeft veel voordelen. Het niet doen of niet goed doen is eigenlijk geen optie. In dit e-book geven we een aantal inzichten en tips voor goede beoordelingen.

Het is belangrijk voor bedrijven om een helder beoordelingsproces te hebben. Een goed systeem voor beoordelen draagt bij aan een gezonde werkomgeving. Ook kan het de prestaties en productiviteit bevorderen. Het hebben van een systeem is niet het enige. Daarnaast

moet het systeem natuurlijk door iedereen goed gebruikt worden. Een online systeem heeft daarbij de voorkeur boven een papieren systeem, omdat de stappen in een digitaal systeem vaak beter te volgen zijn en geen stappen kunnen worden overgeslagen.



Waarom beoordelen?



VERBETEREN VAN PRESTATIES

Door het geven van feedback kunnen werknemers gericht worden gestimuleerd om hun prestaties te verbeteren. Het geeft hun inzicht in hun sterkte en verbeterpunten en de mogelijkheid om te groeien en te ontwikkelen in hun functie.



BEVORDEREN VAN DUIDELIJKHEID EN COMMUNICATIE

Beoordelingen bieden een formeel platform voor open en eerlijke communicatie tussen werkgevers en werknemers. Hierdoor kunnen verwachtingen en prestatie-eisen duidelijker worden gesteld en besproken. Ook kunnen onduidelijkheden en misverstanden worden opgelost.



BEVORDEREN VAN MOTIVATIE

Beoordelingen kunnen werknemers motivatie geven om hun prestaties te verbeteren, omdat ze een helder beeld krijgen van wat er van hen verwacht wordt en wat ze kunnen bereiken.



BIJDRAGEN AAN BESLISSINGEN OVER SALARIS EN BEVORDERINGEN

Beoordelingen spelen een belangrijke rol bij het nemen van beslissingen over salarisverhogingen, bonussen en bevorderingen.



VERBETEREN VAN DE WERKRELATIE

Beoordelingen kunnen de werkrelatie tussen werkgevers en werknemers versterken door het creëren van vertrouwen en het onderhouden van open gesprekken.



PERSOONLIJKE ONTWIKKELING & GROEI

Het beoordelen van personeel kan werknemers helpen om hun persoonlijke doelen te bepalen en te stellen en hen begeleiden in hun professionele ontwikkeling.



RECHTSZAKEN

Een formele beoordelingsprocedure kan het bedrijf helpen bij het verdedigen van beslissingen over bijvoorbeeld ontslag of demotie in geval van rechtszaken.



**We all need
people who
will give us
feedback.**

**That's how
we improve!**

A woman with long dark hair, wearing a white button-down shirt, is sitting at a light-colored wooden desk. She is holding a dark pen in her right hand and writing in a notebook. Her left hand is resting on the desk near the notebook. The background is a soft, out-of-focus light blue. Two vertical orange lines are positioned on either side of the text.

Clients don't come
first. Employees
come first!

Hoeveel % van de bedrijven beoordeelt de medewerkers?

Het is moeilijk om een exact percentage te geven van het aantal bedrijven dat hun medewerkers beoordeelt, omdat dit afhankelijk is van verschillende factoren, zoals de grootte van het bedrijf, de branche en de geografische locatie.

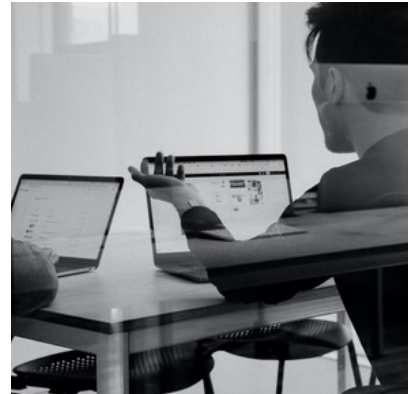
Echter, **volgens verschillende studies is het beoordelen van medewerkers een standaardpraktijk in de meeste bedrijven.** Veel bedrijven voeren jaarlijkse of halfjaarlijkse evaluaties uit, waarbij ze hun medewerkers beoordelen op hun prestaties, vaardigheden en ontwikkelingspotentieel.

Andere bedrijven beoordelen hun medewerkers regelmatig, bijvoorbeeld elke maand of elke paar maanden. Dit kan helpen bij het bijhouden van de voortgang van medewerkers en het snel identificeren van eventuele problemen of uitdagingen.

Volgens een onderzoek van de Society for Human Resource Management (SHRM) heeft meer dan 90% van de organisaties in de Verenigde Staten een formeel evaluatieproces voor werknemers. Dit suggereert dat de meeste bedrijven in de VS werknemersevaluaties beschouwen als een belangrijk aspect van hun HR Management.

Het is belangrijk op te merken dat de acceptatie van formele beoordelingen in andere landen of regio's anders kan zijn, en dat de specifieke processen en frequentie van evaluaties ook sterk kunnen verschillen van bedrijf tot bedrijf.

Het is ook belangrijk op te merken dat sommige bedrijven geen formele beoordelingen uitvoeren, maar wel **regelmatig feedback geven** aan hun medewerkers.



**Geef
feedback!**

**Daar worden
mensen (en
organisaties)
beter van.**



PersoneelsBeoordeling Online
De software voor een digitale beoordelingscyclus



GOEDE VOORBEREIDING

Zorg ervoor dat je de beoordeling voorbereidt door relevante informatie te verzamelen en te evalueren, zoals prestaties, verantwoordelijkheden en doelen.

ZORG VOOR OBJECTIVITEIT

Gebruik objectieve criteria en bewijzen voor de beoordelingen en vermijd subjectieve of emotionele beoordelingen.



LUISTER ÉCHT NAAR DE MEDEWERKERS

Luister tijdens een functioneringsgesprek écht naar de meningen en opmerkingen van de medewerker. Luister om te begrijpen, niet om te reageren.



Het gaat regelmatig mis bij personeelsbeoordelingen

Het lijkt zo gemakkelijk. Even met de medewerkers gaan zitten. Even bijpraten. Vertellen hoe jij vindt dat het gaat. Even wat aantekeningen maken. Formuliertje invullen en in het dossier doen. Maar er zijn veel dingen die flink fout kunnen gaan bij het beoordelen van personeel. En dat kunnen dure fouten zijn.

Waar gaat het zoals mis?



SUBJECTIVITEIT

Beoordelaars kunnen bevooroordeeld zijn en daardoor subjectief beoordelen. Dit kan leiden tot onjuiste beoordelingen en verkeerde conclusies.



ONVOLDOENDE INFORMATIE

Beoordelaars kunnen onvoldoende informatie hebben om een betrouwbare beoordeling te kunnen geven. Dit kan het gevolg zijn van gebrek aan communicatie, gegevens of observaties.



ONVOLDOENDE BEOORDELINGSTRAINING

Beoordelaars die niet goed zijn opgeleid om te beoordelen, kunnen niet de juiste vaardigheden en methoden toepassen. Dit kan leiden tot onbetrouwbare beoordelingen.



ONVOLDOENDE TIJD

Beoordelingen vereisen tijd en aandacht. Als beoordelaars overbelast zijn of geen voldoende tijd hebben om de beoordelingen grondig uit te voeren, kunnen de beoordelingen niet betrouwbaar zijn.



ONVOLDOENDE AANDACHT VOOR PERSOONLIJKE GROEI

Beoordelingen moeten gericht zijn op persoonlijke groei en ontwikkeling. Als beoordelingen te veel gericht zijn op fouten en negatieve aspecten, kunnen ze de motivatie van het personeel aantasten in plaats van bevorderen.



ONVOLDOENDE FOLLOW-UP

Beoordelingen moeten gevolgd worden door actie en begeleiding om de verbeteringen aan te moedigen. Als er geen follow-up plaatsvindt, kunnen de beoordelingen nutteloos zijn.



**Failure is
not the
opposite of
success.**

**It's part of
success.**



TIP

"Focus op groei en ontwikkeling, niet op fouten"

Beoordelen van je medewerkers, is dat nou echt zo belangrijk?

Het antwoord is JA. Het ontbreken van formele beoordelingen kan namelijk flinke gevolgen hebben, waaronder:



RECHTSZAKEN

Het ontbreken van beoordelingen kan worden beschouwd als bewijs van onrechtvaardigheid en oneerlijkheid. Het ontbreken van beoordelingen kan het bedrijf in gevaar brengen bij eventuele rechtszaken. Als een werknemer een rechtszaak aanspant wegens ontslag, moet het bedrijf aantonen dat er een geldige reden voor het ontslag was. Als er geen beoordelingen zijn, is het moeilijker om dit aan te tonen.



VERLIES AAN TALENT

Als een werkgever geen beoordelingen uitvoert, kan het bedrijf talent verliezen. Werknemers die het gevoel hebben dat ze niet gezien of gewaardeerd worden, zijn meer geneigd om op zoek te gaan naar andere werkgelegenheid.



GEBREK AAN VERBETERMOGELIJKHEDEN

Beoordelingen kunnen werknemers helpen bij het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en bekwaamheden en bij het bereiken van persoonlijke en professionele doelen. Als er geen beoordelingen plaatsvinden, kunnen werknemers deze mogelijkheden missen.



NEGATIEVE IMPACT OP HET BEDRIJFSKLIMAAT

Als beoordelingen ontbreken, kunnen werknemers het gevoel krijgen dat ze niet gewaardeerd worden en dat hun prestaties niet gezien worden. Dit kan leiden tot verminderde motivatie en betrokkenheid en een negatieve impact hebben op het bedrijfsklimaat in het algemeen.



GEBREK AAN ZICHT OP PRESTATIES

Zonder beoordelingen is het moeilijker om de prestaties van het personeel te bepalen en te beoordelen. Dit kan leiden tot inefficiëntie en onnodige verbeteringen.



PROBLEMEN BIJ HET NEMEN VAN BESLISSINGEN

Beoordelingen bieden een basis voor het nemen van beslissingen over het personeel, zoals ontslag, salarisonderhandelingen of het aanbieden van begeleiding en ondersteuning. Het ontbreken van beoordelingen kan het nemen van deze beslissingen moeilijker maken.



VERMINDERDE MEDEWERKERSTEVREDENHEID

Werknemers willen weten hoe ze presteren en hoe ze zich kunnen verbeteren. Het ontbreken van beoordelingen kan leiden tot verminderde tevredenheid en verminderde motivatie.

In het algemeen is het belangrijk om regelmatig beoordelingen uit te voeren, zodat werknemers op de juiste manier worden gewaardeerd en de mogelijkheid hebben om te groeien en zich te ontwikkelen. Het ontbreken van beoordelingen kan leiden tot ontevredenheid, verlies aan talent en negatieve gevolgen voor het bedrijf.

Zorg voor een heldere cyclus

Creëer een duidelijke beoordelingscyclus en maak die bij iedereen bekend. Een simpele structuur, een duidelijke planning en ieder jaar hetzelfde. Zodat iedereen weet waar hij aan toe is.

JAN FEB	Planningsgesprekken
JUN JUL	Functioneringsgesprekken
NOV DEC	Beoordelingsgesprekken

"Beoordelingen moeten niet gericht zijn op fouten, maar op groei!"

Beoordelingen moeten in de eerste plaats gericht zijn op persoonlijke groei en ontwikkeling van de medewerkers. Als beoordelingen te veel gericht zijn op fouten en negatieve aspecten, dan kunnen ze de werkmotivatie negatief beïnvloeden in plaats van bevorderen.

Tegenwoordig meer dan ooit is het belangrijk om een systematische en objectieve beoordelingsprocedure te hebben, beoordelaars op te leiden en tijd en middelen te investeren in de beoordelingen. Zorg er daarbij voor dat de uitvoering van de gesprekken goed gaat en de schriftelijke vastlegging ervan gedegen gebeurt.

Wat is de rol van beoordelingen bij arbeidsrechtszaken?

Beoordelingen kunnen bij rechtszaken een belangrijke rol spelen als bewijs van werkprestaties of werkomstandigheden. Voorbeelden hiervan zijn:

-  **DISCRIMINATIE**
Als een werknemer van mening is dat zijn prestatiebeoordeling werd beïnvloed door discriminerende factoren zoals ras, geslacht, leeftijd of religie, kan hij een rechtszaak aanspannen wegens vermeende discriminatie.
-  **VERGELDINGSACTIE**
Als een werknemer van mening is dat zijn functioneringsgesprek een vergeldingsactie was, bijvoorbeeld omdat hij een klacht heeft ingediend over intimidatie of discriminatie, kan hij een rechtszaak aanspannen wegens vermeende vergelding.

Het is belangrijk om op te merken dat **beoordelingen niet altijd als bewijs zullen worden geaccepteerd in een rechtszaak**. Het hangt af van de specifieke feiten en omstandigheden van elke zaak. Bovendien moeten beoordelingen aan bepaalde vereisten voldoen om als bewijs te worden geaccepteerd, zoals **betrouwbaarheid en relevantie**.

Om ervoor te zorgen dat beoordelingen kunnen worden gebruikt als bewijs in een rechtszaak, is het belangrijk om ze op de juiste manier op te stellen. Dit betekent onder andere dat beoordelingen **eerlijk, objectief en consistent** moeten zijn en dat ze moeten worden gebaseerd op **concrete feiten en prestaties van de werknemer**. Bedrijven moeten ook ervoor zorgen dat ze beoordelingen op een correcte en verantwoorde manier **opstellen en bewaren**, zodat ze als bewijs kunnen worden gebruikt als dat nodig is.

Ook kan de inhoud van beoordelingen relevant zijn bij het vaststellen van de schadevergoeding bij ontslag of bij het aanvechten van een beslissing over ontslag. In deze situaties kan de inhoud van de beoordelingen worden gebruikt om aan te tonen hoe de prestaties van de werknemer werden beoordeeld en of er aanwijzingen zijn voor **oneerlijk ontslag**.

Het is belangrijk op te merken dat medewerkersbeoordelingen niet altijd de enige factor zijn die wordt overwogen in rechtszaken. **Rechters kijken vaak naar een scala aan bewijzen, waaronder getuigenverklaringen, documenten, en andere relevante informatie, om hun beslissing te nemen**. Bovendien zijn er regels en wetten die bepalen onder welke omstandigheden beoordelingen als bewijs kunnen worden gebruikt in rechtszaken.

Om te voorkomen dat deze problemen optreden, is het belangrijk om een systematische en objectieve beoordelingsprocedure te hebben, beoordelaars op te leiden en tijd en middelen te investeren in de beoordelingen.

Tips voor een betere beoordeling

-  **STEL DUIDELIJKE EN MEETBARE DOELSTELLINGEN**
Zorg ervoor dat de opgestelde doelstellingen duidelijk en meetbaar zijn die relevant zijn voor de functie van de werknemer. Dit stelt u in staat om de prestaties van de werknemer op een objectieve manier te evalueren.
-  **WEES EERLIJK EN CONSTRUCTIEF**
Wees eerlijk en constructief bij het geven van feedback aan de werknemer. Geef specifieke voorbeelden van zowel sterke punten als ontwikkelpunten en geef suggesties voor verbetering.
-  **GEEF REGELMATIG FEEDBACK**
Zorg ervoor dat u regelmatig feedback geeft aan de werknemer, niet alleen tijdens de jaarlijkse beoordeling. Dit stelt de werknemer in staat om tijdig te reageren op uw feedback en zijn/haar prestaties te verbeteren.
-  **VERZAMEL VOLDOENDE INFORMATIE**
Verzamel voldoende informatie over de prestaties van de werknemer, inclusief eventuele feedback van collega's en klanten. Dit geeft u een vollediger beeld van de prestaties van de werknemer en stelt u in staat om een objectieve beoordeling te maken.
-  **TRAIN EN ONTWIKKEL WERKNEMERS**
Bied training en ontwikkelingsmogelijkheden aan de werknemer om zijn/haar vaardigheden en kennis te verbeteren. Dit stelt de werknemer in staat om zijn/haar prestaties te verbeteren en zich voor te bereiden op toekomstige uitdagingen. Neem training en ontwikkeling mee in het beoordelingstraject.
-  **HOUD REKENING MET DE CONTEXT**
Houd rekening met de context waarin de werknemer werkt, zoals de complexiteit van de taken, de beschikbare middelen en de werkomgeving. Dit kan helpen om een realistische beoordeling te maken van de prestaties van de werknemer. Houd waar mogelijk ook rekening met privéomstandigheden. Bijvoorbeeld: het krijgen van een baby, verhuizing en het overlijden van een familielid kunnen de nodige impact hebben op de productiviteit en output van medewerkers.
-  **WEES PROACTIEF**
Wees proactief bij het aanpakken van problemen met de prestaties van de werknemer en bied ondersteuning en begeleiding aan om de prestaties te verbeteren. Dit kan helpen om te voorkomen dat de prestaties van de werknemer verder verslechteren en kan bijdragen aan de ontwikkeling van de werknemer.
-  **HOUD JE AAN DE PLANNING**
Als het proces aangeeft dat je de planningsgesprekken in januari moet doen, doe ze dan ook in januari. Plan ze in december al in voor de eerste of tweede week van januari. Dit zodat er een beetje speling is voor het geval dat er bijvoorbeeld iemand ziek wordt en het gesprek moet worden uitgesteld.
-  **PLAN VOLDOENDE TIJD IN**
Zorg ervoor dat u regelmatig feedback geeft aan de werknemer, niet alleen tijdens de jaarlijkse beoordeling. Dit stelt de werknemer in staat om tijdig te reageren op uw feedback en zijn/haar prestaties te verbeteren.

Het juiste systeem nog niet gevonden?

Kijk dan eens naar PB Online!



Veel bedrijven hebben een beoordelingssysteem (gehad), maar er zijn maar weinig bedrijven die de beoordelingscyclus jaarlijks zonder moeite doorlopen.

Veel voorkomende zaken zijn het uitstellen van gesprekken, beoordelen zonder doelen, kwijtgeraakte formulieren, drukte bij HR, vergeten handtekeningen, beoordelen zonder een echt systeem en ga zo maar door.

Met PB Online is dat allemaal verleden tijd. Met een duidelijk overzicht welke gesprekken er al gevoerd zijn en welke nog gevoerd moeten worden, met digitale formulieren en een digitale handtekening zorgt PB Online ervoor dat het beoordelen beter en makkelijker gaat.





PersoneelsBeoordeling Online

Dé software voor een digitale beoordelingscyclus

www.personeelsbeoordeling.com
office@personeelsbeoordeling.com

