

Resultaatgericht beoordelen en belonen

Prestaties die werkelijk bijdragen aan organisatiedoelstellingen

Wie aansprekende prestaties wil zien, moet medewerkers motiveren. Zodat iedere individuele bijdrage een positief effect heeft op het bereiken van de doelstellingen van de totale organisatie. Aan de basis ligt een goed systeem van beoordelen en belonen. Uitdagend, transparant, rechtvaardig, toekomstgericht. Het gaat pas écht werken als leidinggevenden hun medewerkers op een positieve wijze uit weten te dagen.

Heldere afspraken, heldere bijdragen

Medewerkers die weten wat de verwachtingen zijn en gemotiveerd zijn deze te realiseren, verspillen geen energie. Ze richten zich op het maximaliseren van hun bijdrage. Ze weten dat hun bijdrage telt en daarvoor erkenning zullen krijgen. Ze weten hoe ze hun unieke talenten doelgericht kunnen inzetten, wanneer ze goed bezig zijn en wanneer en hoe ze hun bijdrage kunnen bijstellen.

Gevoel voor richting alleen is niet voldoende. Medewerkers willen weten welke ondersteuning ze van hun omgeving mogen verwachten en of ze voor hun inzet passend beloond worden. Ze willen weten welk talent benut wordt, welke competenties van hen gevraagd worden, hoe ze kunnen ontwikkelen en wat ze daarvoor terug mogen verwachten. Voorwaarde is een goed, fair en professioneel systeem van feedback en beloning voor individuele en collectieve bijdragen.

Faire systematiek is de basis

Aan de basis staat een inzichtelijke en geaccepteerde beoordelingscyclus. Deze geeft duidelijkheid over de (inrichting van) momenten van plannen, voortgangscntrole, beoordeling en beloning. Goed beoordelen begint met duidelijke afspraken tussen leidinggevenden en medewerkers. Afspraken over prestaties, gedrag en persoonlijke ontwikkeling. Zodat iedereen snapt waarop en waarom er beoordeeld- en beloond wordt.

Het afsprakensysteem dient een dubbel doel. Het houdt rekening met de actuele behoeften rondom de vervulling van de functie of rol van de individuele medewerker. Het geeft ook nader invulling aan het bijsturen van gedrag en resultaten in de richting van het actuele beleid van de organisatie. Goed leiderschap maakt dat mensen de gewenste resultaten niet alleen kunnen realiseren, maar er vooral ook graag aan willen meewerken.

In kaart brengen resultaatgerichtheid

Door het uitvoeren van een 0-meting weet u hoe het staat met de resultaatgerichtheid van leidinggevend en medewerkers in uw organisatie. Online, snel en betrouwbaar. De ideale basis voor een resultaatgericht adviestraject. Met de mogelijkheid om uw organisatie te vergelijken met anderen.

Inrichten gesprekscyclus

Samen met u richten wij een transparante cyclus van plangesprekken, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken in. Maatwerk, waarbij we rekening houden met de 'span of control' van leidinggevend. Gebruiksvriendelijk omdat zoveel mogelijk administratief werk uit handen wordt genomen. Innovatief en indien gewenst met gebruik van geavanceerde online hulpmiddelen die aansluiten bij de behoeften van uw organisatie.

Opstellen rol- en functieprofielen

PiCompany heeft veel ervaring met het vormgeven van een hiërarchisch systeem van functie- of rolprofielen. De functies en doelstellingen van de organisatie worden vertaald in inzichtelijke beschrijvingen van doelstellingen, competenties en loopbaanmogelijkheden van medewerkers. Hierbij profiteert u maximaal van onze ervaringen en online hulpmiddelen om zaken zowel top-down als bottom-up goed op elkaar afgestemd te krijgen.

Resultaatgericht belonen

Beloning hoeft niet gekoppeld te zijn aan beoordelen. Maar een minimumeis is wel dat de beloning niet in tegenspraak is met de beoordeling. Een logische koppeling tussen beoordelen en belonen leidt tot doelgerichte en gemotiveerde bijdragen. Het gaat hierbij enerzijds om de waardering voor prestaties

in de afgelopen periode in de vorm van incidentele beloning of bonus. Anderzijds betreft het de salarisverhoging als investering in verwachte prestaties in de toekomst. Ook hier levert PiCompany advies en flexibele ICT-ondersteuning.

Training en kennisoverdracht

Natuurlijk maakt het uit of een beoordelingssysteem begrijpelijk en toegankelijk is. De uitdaging en motivatie tot prestaties komen echter toch vooral tot stand in interactie met de eigen leidinggevende. Hier is niet alleen kennis van de systematiek vereist. Hier gaat het om communicatief vermogen. Inspirerende en coachende gespreksvoering. Eerlijke en constructieve feedback. Tijdens planningsgesprekken, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken. En, niet te vergeten, natuurlijk vooral ook op de minder formele momenten, tijdens het dagelijks functioneren. PiCompany biedt u de noodzakelijke kennis en vaardigheden door gerichte trainingen en advies.

Ook trainen wij de HR-professionals wiens rol het is om leidinggevend en medewerkers te begeleiden bij het implementeren van resultaatgericht beoordelen en belonen. Van eenvoudige workshops, tot volledige overdracht van al onze materialen en know-how. Zodat u alles in eigen huis en in eigen hand hebt.

Waarom PiCompany?

- Marktleider op het gebied van online testen
- Overdracht van kennis en ervaring
- Inzichtelijke, toegankelijke en eenduidige rapportages
- Pragmatische oplossingen op basis van wetenschappelijk inzicht
- Zorgt voor de juiste basis van het beoordelingsstraject.

Contact?

Wilt u weten hoe PiCompany de ambitie van uw organisatie aan de prestaties van uw medewerkers kan verbinden? Of wilt u informatie over de verschillende oplossingen van PiCompany (o.a. HR-strategie, resultaatgericht ontwikkelen, employability, effectief selecteren en sturen op competenties)? Belt u ons op 030 - 20 40 800 of kijk voor aanvullende informatie op www.picompany.nl.