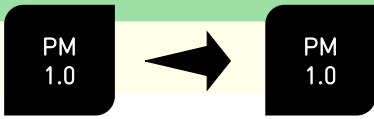


# Performance Management

## 10 verandervarianten in de praktijk

Van continueren naar:



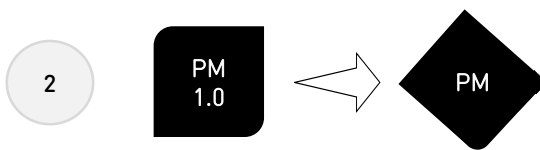
### Elimineren

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

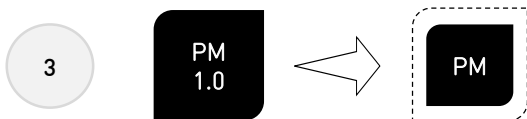


### Renoveren

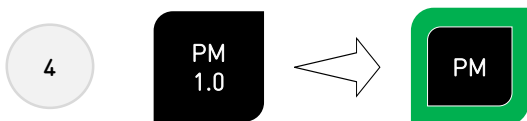
**Aanpassen** van enkele PM activiteiten. Beleidsfocus op individuele prestaties blijft bestaan, maar in een andere vorm en/of met andere (analyse)technieken



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

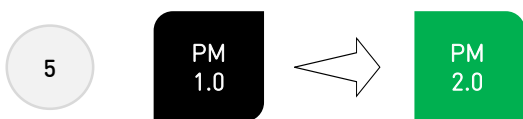


**Verbeteren** van bestaande PM activiteiten (bv. beoordeling), door ook individuele ontwikkelingsdoelen te koppelen aan prestatiedoelen (targets)



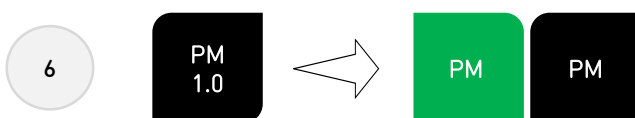
### Innoveren

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

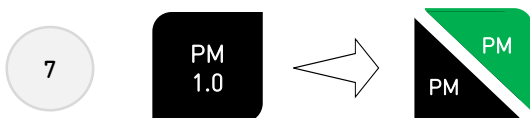


### Combineren

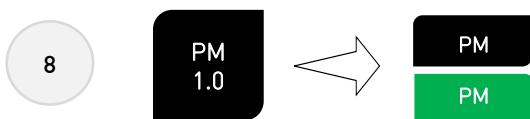
**Toevoegen** meer ontwikkelgerichte PM activiteiten aan bestaande 'oude' PM activiteiten. Per saldo meer tijdsbesteding aan een dual PM systeem.



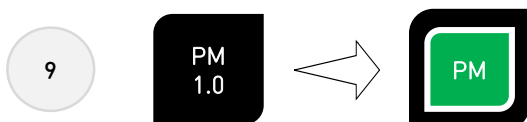
**Optimaliseren** door het beste van 'oude' PM activiteiten te behouden en de niet-effectieve onderdelen te vervangen door meer ontwikkelgerichte PM activiteiten



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

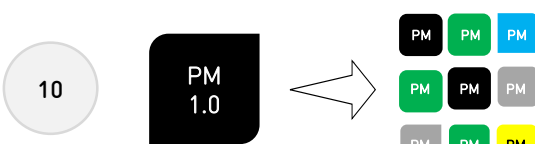


**Discrimineren** naar soorten contract-groepen (bv. inhuur versus vast personeel), waarbij ontwikkelgericht PM alleen geldt voor 'eigen' medewerkers



### Experimenteren

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



# Performance Management

## 10 verandervarianten in de praktijk

### Uitgangspunten PM versies

PM 0.0

PM 1.0

PM 2.0

#### 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 sterktes die je kunt activeren

### Innoveren

	PM 0.0	PM 1.0	PM 2.0
<b>PM 0.0 Talent afgemeten aan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kwaliteit</li> <li>▪ Intrinsieke motivatie uit vakmanschap</li> <li>▪ Beloningsgroei op basis van anciënniteit</li> <li>▪ Je presteert/ontwikkelt, omdat dat je vak is</li> <li>▪ Reputatie als vakman of -vrouw is je waarde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Meetbaar resultaat</li> <li>▪ Extrinsieke motivatie o.b.v. prestatiebeloning</li> <li>▪ Beloningsgroei gekoppeld aan beoordeling</li> <li>▪ Prestatie/ontwikkeling in lijn met organisatie</li> <li>▪ Promotiemaken op de ladder toont je waarde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persoonlijke sterktes</li> <li>▪ Intrinsieke motivatie uit maatwerk/autonomie</li> <li>▪ Beloningsgroei gekoppeld aan teamprestaties</li> <li>▪ Prestatie/ontwikkeldoelen zelf vormgeven</li> <li>▪ Je eigen employability symboliseert je waarde</li> </ul>
<b>Taken</b>			

### Experimenteren

	PM 0.0	PM 1.0	PM 2.0	PM 3.0	PM 4.0	PM 5.0
<b>PM 0.0 Identificeren</b>	Black	Red	Green	Orange	Blue	Blue
<b>Differentiëren</b>	Black	Red	Green	Orange	Blue	Blue
<b>Legitimieren</b>	Black	Red	Green	Orange	Blue	Blue

