

Het managen van de prestaties van uw bedrijf

Hoe waardeert u uw bedrijf op de volgende belangrijke prestatie indicatoren:

- **10 Uitstekend:** Weinig ruimte voor verbetering
- **5 Voldoende:** Belangrijke verbeteringen nodig
- **1 Onvoldoende:** Organisatiebreed veranderingen nodig

1. Informatie-uitwisseling

Kunnen uw medewerkers uitleggen wat de visie, strategie en doelstellingen zijn van uw bedrijf? Begrijpen uw medewerkers het algemene financiële plaatje? Hebben uw medewerkers (toegang tot) de informatie die nodig is om hun job goed te kunnen uitvoeren? Is er een goede structuur aanwezig waarbij al uw medewerkers gemakkelijk met u en/of uw management kunnen communiceren?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

2. Organisatie richting

Werkt iedereen—individuen, teams en afdelingen /units—in dezelfde richting en aan dezelfde doelstellingen? Begrijpt iedere medewerker haar/zijn functie en hoe deze functie past binnen hun afdeling/unit en de rest van de organisatie?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

3. Prestatie maatstaven

Zijn de maatstaven waarop uw medewerkers worden beoordeeld duidelijk en voldoende gecommuniceerd? Zijn ze werkelijk haalbaar? Weten uw medewerkers wat u (uw bedrijf) beschouwt als uitstekend, gemiddeld en onvoldoende presteren? Wordt het uw medewerkers verteld wanneer zij hun werk goed hebbengedaan?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

4. Prestatiebeoordeling en Feedback

Wordt het functioneren van uw medewerkers 1-2 keer per jaar beoordeeld? Vindt er hiervan formele terugkoppeling plaats via feedback? Krijgen uw medewerkers geregeld, specifieke en snelle terugkoppeling tav hun functioneren? Wordt feedback ervaren als positief en niet bedreigend en als iets wat bijdraagt tot gewenste verbeteringen? Zien uw medewerkers feedback als een mogelijkheid tot leren en zich verder te ontwikkelen?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

5. Verantwoordelijkheid en Bevoegdheden

Nemen uw medewerkers, elk in hun eigen werkgebied, zelf beslissingen, herstellen zij zelf fouten, en dragen zij zelf voorstellen tot verbeteringen aan? Zijn zij er ook verantwoordelijk voor? Hebben zij de noodzakelijke informatie en vakkundigheid om deze verantwoordelijkheid te kunnen nemen? Weten uw medewerkers op welke wijze het beleid, de maatstaven en de richtlijnen die uw bedrijf hanteert samenhangen met hun eigen functioneren en dat van hun team/afdeling?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

6. Samen werken

Weten uw medewerkers en is hen duidelijk gecommuniceerd hoe verwacht wordt dat zij samenwerken? Werken uw medewerkers in teams om problemen op te lossen en hun prestatie te verhogen? Zijn de verantwoordelijkheden van deze teams duidelijk? Krijgen uw medewerkers beloning en erkenning voor hun inspanningen in deze teams?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

7. Vaardigheden en Competenties

Zijn de noodzakelijke vakkundigheid en competenties voor iedere functie en taak vastgelegd? Weten uw medewerkers welke vakkundigheid en competenties van vitaal belang zijn in hun functie? Krijgen uw medewerkers voldoende tijd en middelen om zich de noodzakelijke vakkundigheid eigen te maken? Wordt continu leren door iedere medewerker gezien als noodzakelijk voor het blijvend succes van het bedrijf?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

8. Beloning en Erkenning

Worden bijzondere prestaties beloond? En aan iedereen? Wordt de beloning in geld of een andere vorm gegeven? Vindt er erkenning plaats in het bedrijf/ afdeling/team zélf voor de bijzondere prestaties van een medewerker?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

9. Verbeter-Management

Is uw bedrijf vaker bezig met verbeterprojecten? Worden de redenen voor elke verbetering, wie welke verantwoordelijkheid heeft, wat men er mee hoopt te bereiken en op welke processen de verbetering van toepassing is, duidelijk gecommuniceerd? Begrijpen uw medewerkers de consequenties als de verbetering niet wordt doorgevoerd? Worden de redenen en resultaten van de verbetering getoetst aan de doelstellingen en/of strategie van het bedrijf?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

10. Personeelsmanagement

Hoeveel van uw beste medewerkers hebben vorig jaar uw bedrijf verlaten? En hoe was dat bij de medewerkers die gemiddeld en minder goed presteren? Heeft het huidige percentage ziekte en afwezigheid invloed op de productiviteit en kwaliteit van uw bedrijf? Zijn er plannen en/of activiteiten gaande om de betrokkenheid en verantwoordelijkheden van medewerkers te verhogen?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

11. Personeelsontwikkeling

Helpt u/uw bedrijf uw medewerkers bij het maken van een persoonlijk carrièreplan? Is deze planning in overeenstemming met de behoefte en de strategie van uw bedrijf, of is ze gebaseerd op de persoonlijke groei van uw medewerker? Onderschrijft uw bedrijf het belang van “levenslang leren”?

10 uitstekend 5 voldoende 1 onvoldoende

Wat is Uw Score?

Optelling van de punten van alle 11 vragen geeft de totale score: _____

90-110 Dit bedrijf heeft het inzicht dat en volgt de strategie waarbij door het professionaliseren van het bedrijf en zijn medewerkers hoge prestaties ontstaan .

65-89 Dit bedrijf mist kansen om een laag prestatieniveau te voorkomen en de productiviteit en winstgevendheid te verbeteren . Probleemgebieden moeten worden gelokaliseerd en creatieve, maar toch praktische, verbeteringen moeten worden ontwikkeld en uitgevoerd

11-64 Geen prettig vooruitzicht .De prestatie van het bedrijf wordt gemanaged in een stijl die eerder past bij een crisis. Het Prestatiemanagement is eerder reactief dan pro-actief te noemen, en leidt tot onvoldoende productiviteit en winstgevendheid in plaats van hogere vakkundigheid en meer competenties.