

Beoordelingsjabloon

Naam werknemer:

.....

Naam teamleider:

.....

Datum:

Duur van het gesprek:

.....

Het algemene gevoel op het werk



OPEN VRAGEN

Vaardigheden

Wat zijn jouw vaardigheden?



Kun je jouw vaardigheden in je werk goed benutten?

Hoe kun je jouw vaardigheden verder ontwikkelen?

Toekomstdoelen



Wat wil je bereiken?

Binnen hoeveel tijd wil je deze doelen behalen?

Zijn jouw doelen in lijn met de doelen van de organisatie?

Actiepunten



Welke acties zijn er nodig om de genoemde doelstellingen te behalen?

Is het nodig om bijvoorbeeld een nieuw project op te stellen of een training te plannen om te helpen bij het behalen van de doelen?

Wat zijn de eerste stappen?

Resultaten



Zijn de vorige doelen behaald en wat waren de resultaten?

Hoe ziet succes eruit?

VERZAMELEN VAN DATA UIT BEOORDELINGEN

Beoordeel op een schaal van 1–5 (1 helemaal oneens–5 helemaal eens), de volgende uitspraken:

	Helemaal oneens				Helemaal eens
	1	2	3	4	5
Individueel					
Ik kan mijn vaardigheden elke dag benutten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een duidelijk carrièrepad binnen dit bedrijf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me gewaardeerd voor het werk dat ik lever	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamwerk					
Mijn collega's zijn vastberaden kwaliteit te leveren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's ondersteunen mijn ontwikkeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's maken mijn werk gemakkelijker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisatie					
De missie/visie van de organisatie inspireert mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze organisatie is goed voorbereid op mogelijke toekomstige interne veranderingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De criteria van een goede beoordeling

Ter herinnering later we u hierbij nogmaals de criteria voor een goede beoordeling zien.

Individueel

Een goede beoordeling moet persoonlijk zijn. De manager moet oprecht interesse tonen in elk teamlid en de beoordeling uitvoeren op een manier die aansluit bij de behoeften van elk individu. Gezien het feit dat verschillende werknemers en verschillende rollen ook verschillende vereisten hebben, moet het beoordelingsproces flexibel zijn. Op die manier kan er rekening worden gehouden met deze individualiteit.

Consistent

Studies laten zien dat werknemers het prettig vinden om regelmatig gesprekken te voeren. Het plannen van een gesprek op vastgestelde momenten in het jaar is beter dan het af en toe ad hoc houden van deze discussies, of dit nu één keer per jaar of één keer per week is.

Eerlijk

Het is verrassend gebruikelijk voor managers om bijna iedere werknemer op een vergelijkbare manier te beoordelen, wat nadelige gevolgen kan hebben voor de kwaliteit van data. Ook zijn er vaak grote verschillen tussen de manieren van oordelen: sommige managers zijn strenger dan andere. Houd hier rekening mee.

Discussiegedreven

Gedachten en suggesties van werknemers moeten niet alleen worden gehoord, maar moeten het gesprek leiden. Een beoordeling is niet een feedback sessie die van één kant komt, waarin de manager de afgelopen prestaties beoordeelt gebaseerd op een eindeloze lijst met vragen. Er moet ruimte zijn voor open feedback en positieve uitingen naar beide kanten.

Vooruitblikkend

Uiteindelijk moet een beoordeling het beginpunt zijn voor iets nieuws. Een beoordeling kan als succesvol worden beschouwd wanneer een individu het volgende, ambitieuze maar haalbare niveau in zicht heeft en zijn/haar vaardigheden en carrière hier naartoe wil ontwikkelen. Managers moeten het gesprek dus focussen op toekomstige ontwikkelingen in plaats van eerdere prestaties.

Voor meer advies over het plannen en uitvoeren van beoordelingen kunt u ons eboek lezen:

[Zorg voor functionele beoordelingen – Een handboek voor HR professionals](#)

Sympa

www.sympa.nl