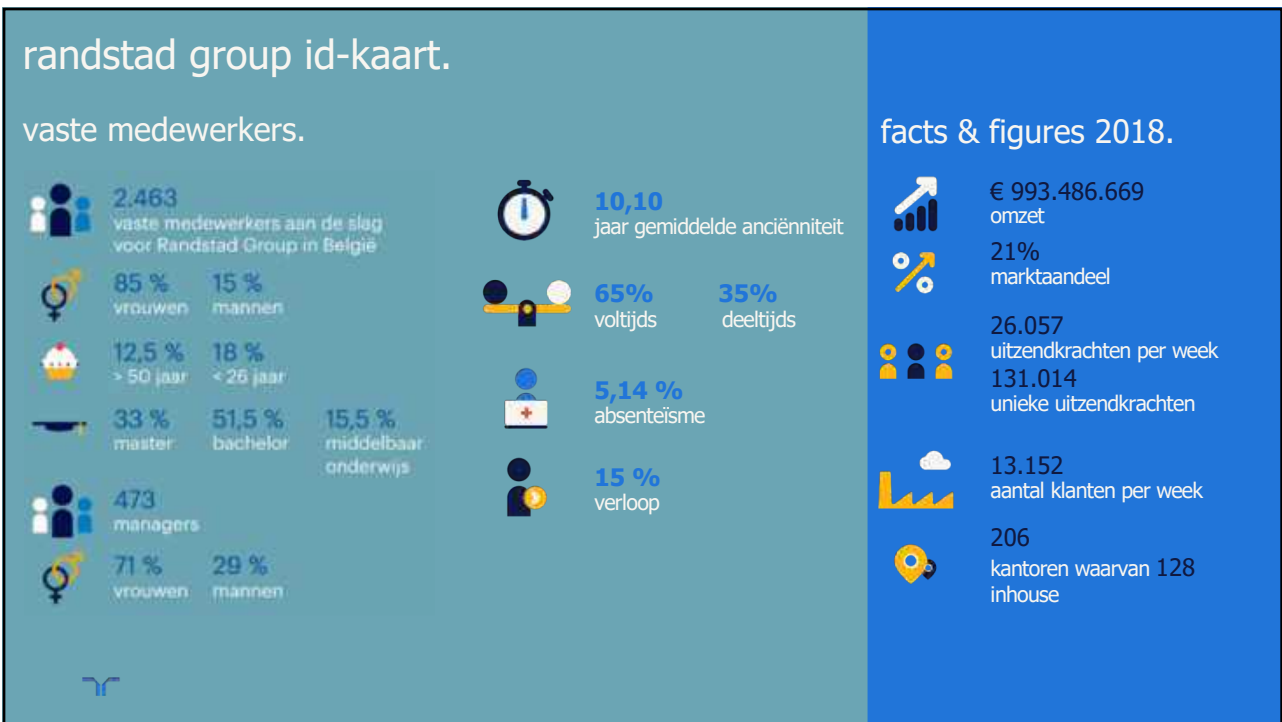
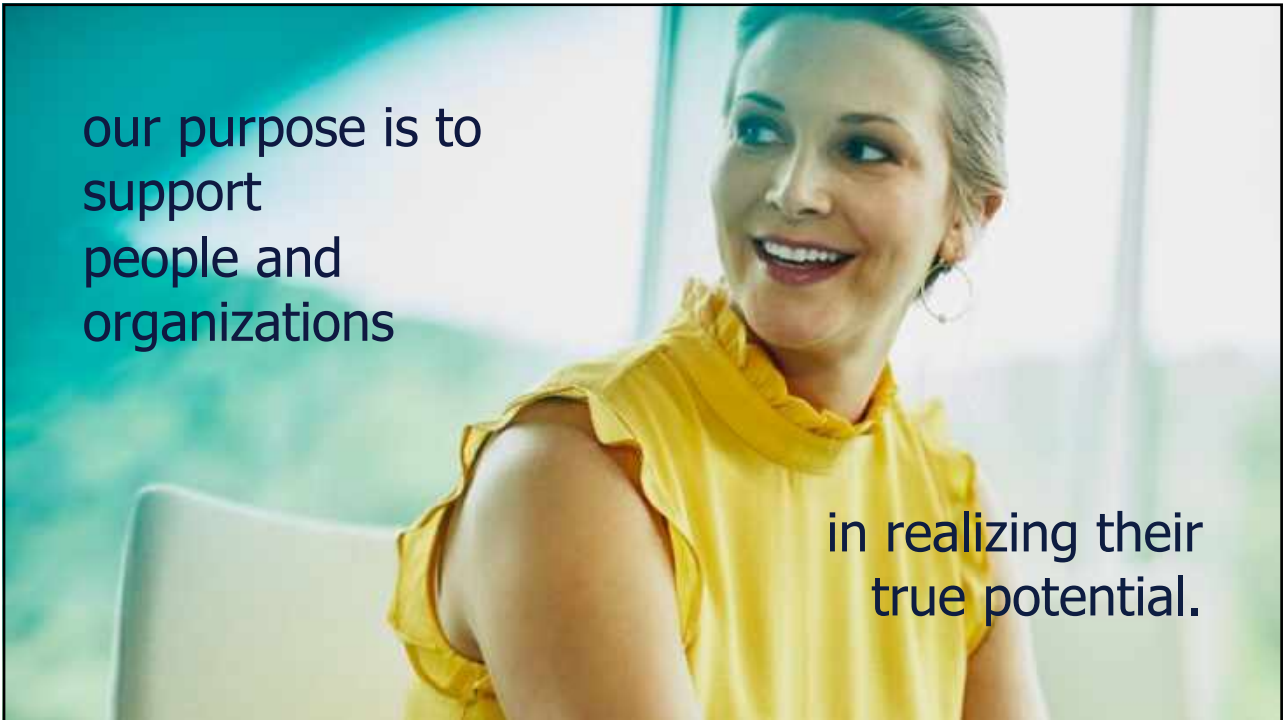




1



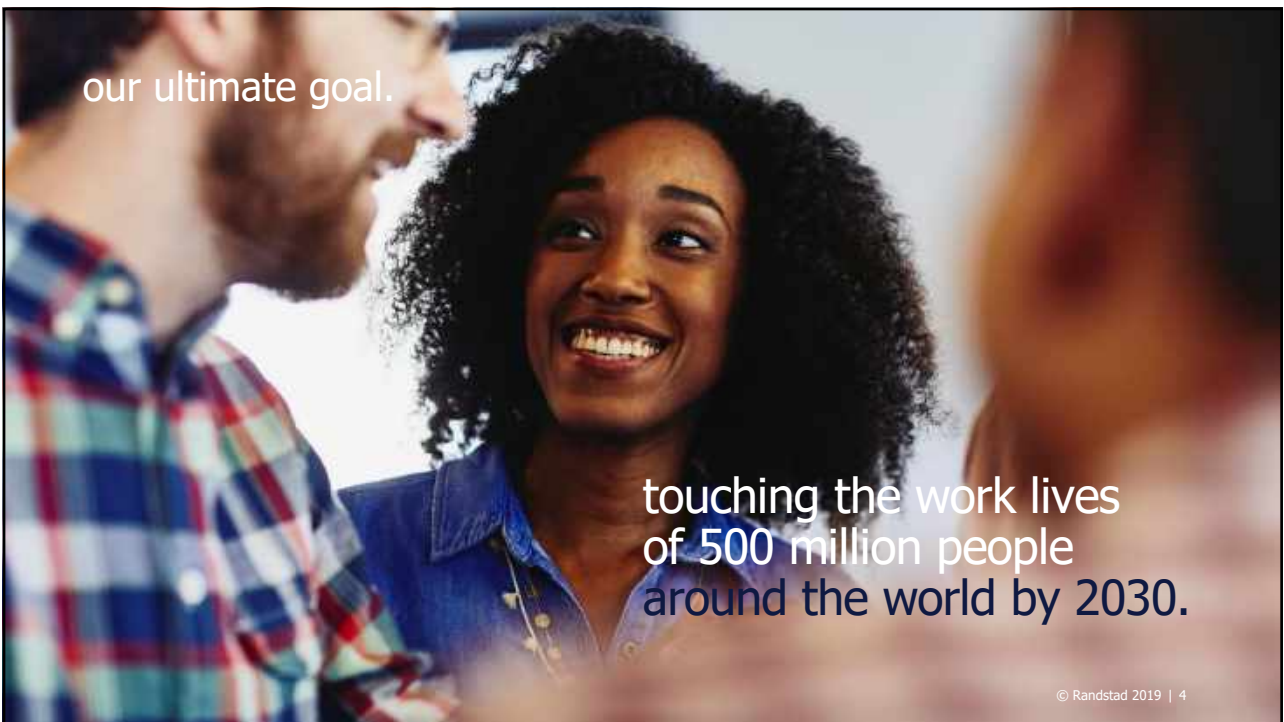
2



our purpose is to support people and organizations

in realizing their true potential.

3



our ultimate goal.

touching the work lives of 500 million people around the world by 2030.

© Randstad 2019 | 4

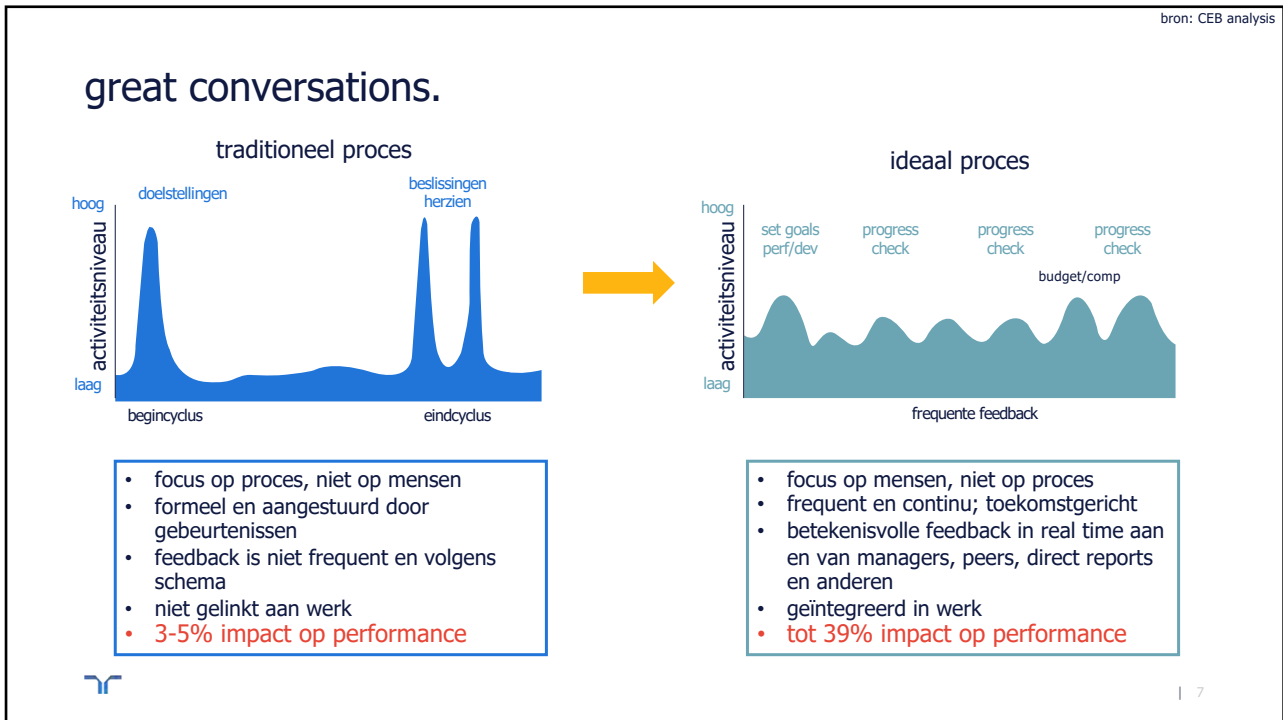
4



5



6



7

change




Managing Performance

- Day to day
- Toekomstgerichte conversaties
- Continu verbeteren en ontwikkelen
- Op maat
- Partnership **manager-medewerker**

8



9

		
<p>MAP</p> <p>Stel betekenisvolle, ambitieuze en op vooruitgang gerichte doelen</p>	<p>Ontwikkeling gericht op de toekomst</p> <p>Stimuleer ontwikkeling door voortdurende verbetering en on-the-job ervaringen</p>	<p>Voortdurende Gesprekken</p> <p>Hou regelmatige gesprekken met je werknemers om hen inzicht, coaching en feedback op hun prestaties te geven</p>

10

10



Meaningful.
Aspirational.
Progress-based.

Betekenis verlenen door te linken aan individuele doelstellingen en ambities.

Anderen inspireren om zich te overstijgen en zichzelf uit te dagen.

Gericht op de toekomst om leren, groei en vooruitgang aan te moedigen.





11

11

continu ontwikkelen.



Ontwikkeling met focus op de toekomst

Ontwikkelen door blijvend te verbeteren en levenslang leren via on-the-job ervaringen



Breng de performance in kaart

Identificeer talenten en verbeterpunten

Bespreek de groeidoelen

Identificeer ontwikkel-opportunities

12

12

continue conversaties.

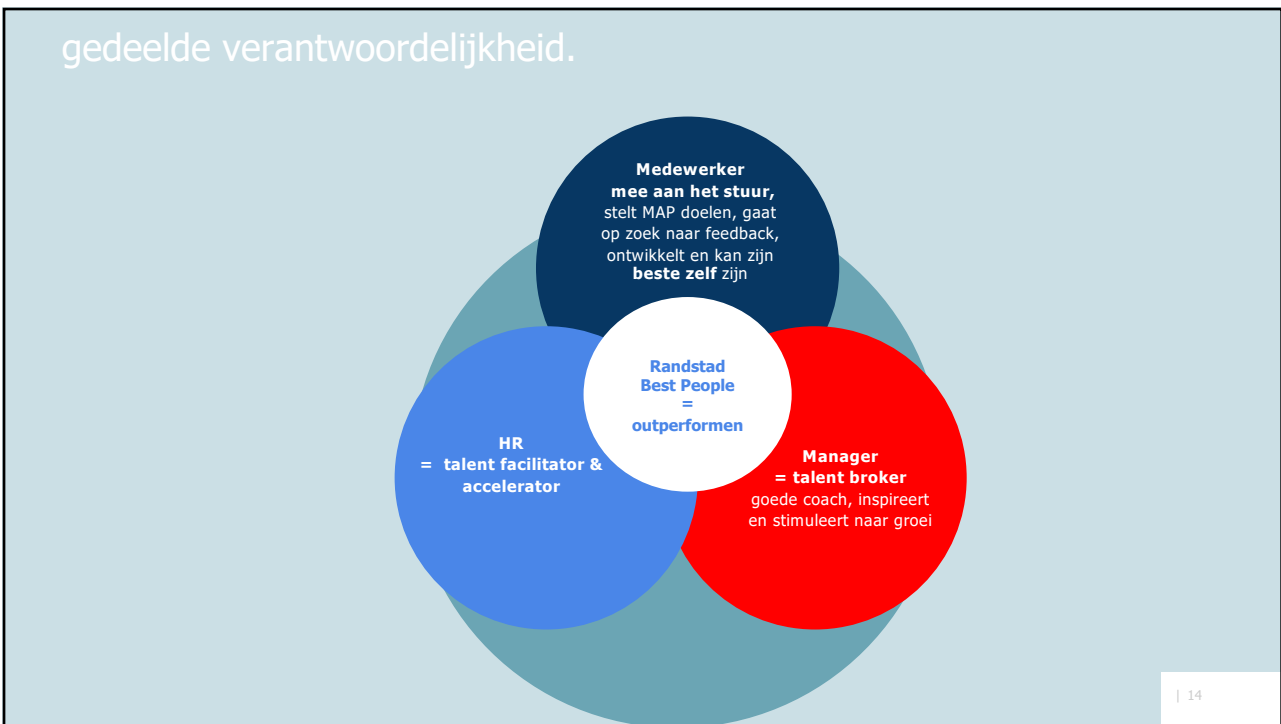
Communication
what will ongoing conversations look like?

dagelijkse of wekelijkse gesprekken om inzicht te geven in en **feedback** op performance (kwartaal)**progressie-gesprekken** over doelen, ontwikkeling, groei en loopbaan

13

13

gedeelde verantwoordelijkheid.



14

support.

toolkits

- manager toolkit
- medewerker toolkit
- gids om doelen te stellen
- tips en tricks over effectieve coaching & feedback

workshops/e-learnings

- Doelen stellen
- Feedback

Training

- Feedback
- Coaching to outperform (enkel voor de peoplemanager)

15

15

myHR randstad group

Startpagina Mijn gegevens Werkzaam Onderaan Help Mijn Extranet

De beste versie van jezelf worden?
Stel je MAMP doelen en hou je eigen ontwikkeling bij.
Dat houdt je fit in je job en relevant voor de toekomst.

Klik hier voor meer informatie over Great Conversations
Klik hier voor de nieuwste info.

Behandel altijd eerst onderstaande taken ...
Stuur gegevens van het forum.

Ik wil ...

- mijn MAMP doelen (her)bepalen
- voortgang noteren op mijn doelen
- leese feedback noteren

Ik wil een overzicht van ...

- mijn MAMP doelen
- mijn gespreksrapport
- mijn leese feedback

16

implementatieplan.



17

17



18

house of talents.

expert	management	sales & delivery		sales	support
		staffing/titres-services	HR Solutions		
strategic advisor	strategic manager				
key advisor	key operational manager			key commercial manager	
advisor	manager		senior Partner	commercial manager	advisor
officer		senior Consultant	partner	commercial partner	officer
specialist		consultant	consultant	commercial consultant	specialist
collaborator		business Collaborator			collaborator



© Randstad | 19

19

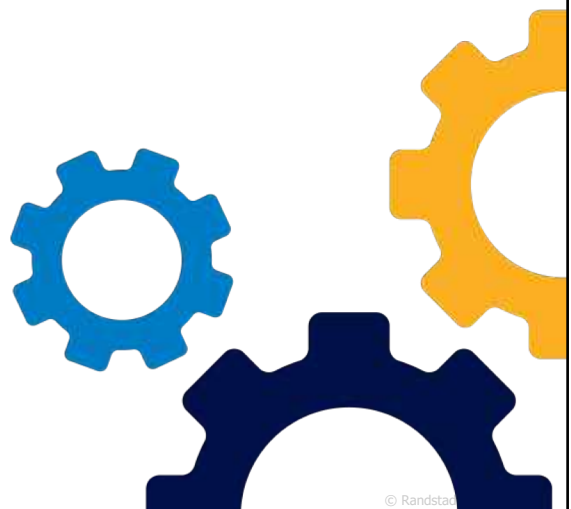
house of talents 23 talentgroepen

why 5 domeinen	how 16 competenties	what 25 rollen
management	agility	inspirator
sales	connect	deal maker
sales & delivery	partner	talent matcher
expert	act smart	sales driver
support
...		

als inspiratie.



© Randstad



20

the future of learning.

70/20/10 leermodel

- 70 werkplekleren
- 20 sociaal leren
- 10 formeel leren

learn-uh-bil-tee

1. (learnability): the desire and ability to grow and adapt to new circumstances and challenges throughout your work life

© Randstad | 21

21

in touch.
waarom?

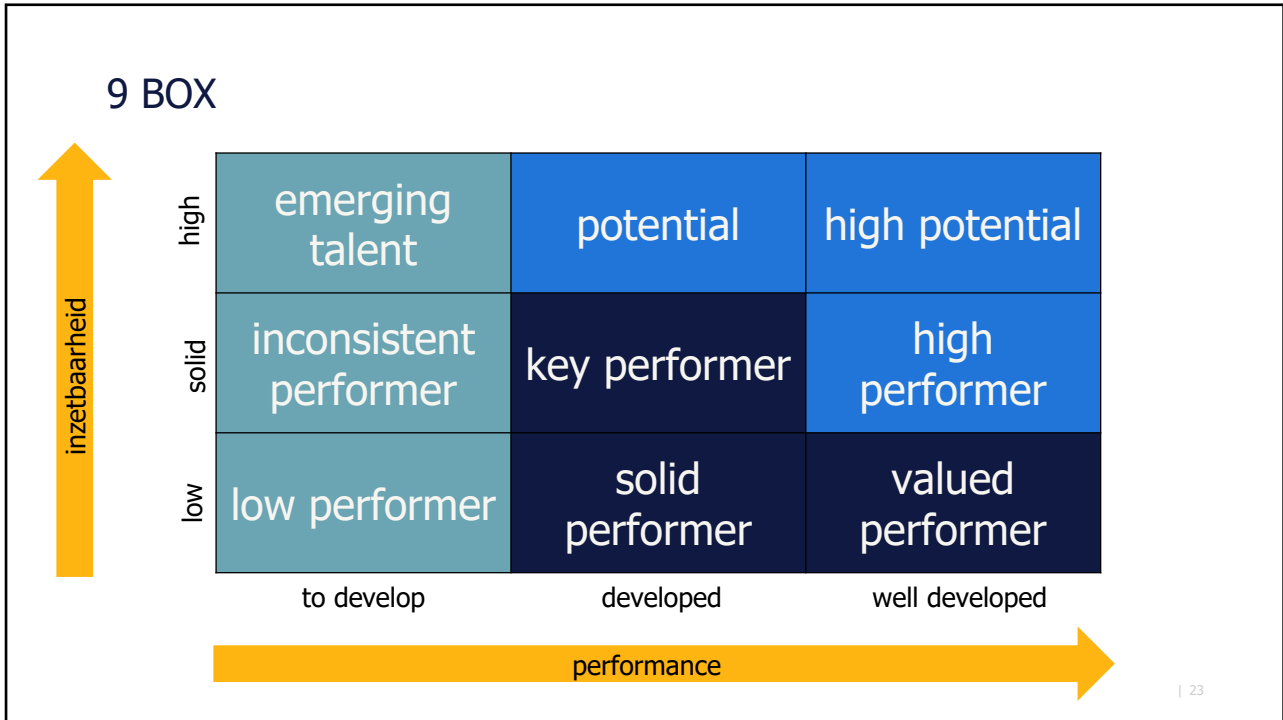
verder bouwend op onze feedbackcultuur en Great Conversations is **In Touch** een aanvullende tool om ons dichter bij mekaar te brengen en mekaar beter te begrijpen.

“Customers will never love your company until the employees love it first.”

Simon Sinek

© Randstad | 22

22



23

<p>Emerging Talent</p> <ul style="list-style-type: none"> Wat maakt dat je niet tot het gewenste resultaat komt? Wat heb je nodig om wel resultaat te halen? Hoe ga je je learning agility inzetten als hefboom om je performance te verhogen? Hoe graag doe je wat je doet? Wanneer ben je je beste zelf? Wanneer zet je wel resultaat neer? Wat geeft je energie? In welke mate heb je het gevoel dat je op de juiste plek zit 	<p>Potential</p> <ul style="list-style-type: none"> Wanneer ben je je beste zelf/zet je de beste resultaten neer? Hoe kan je je learning agility inzetten als hefboom om je performance nog te versterken? Wat heb je daarvoor nodig? Waar wil je naar toe? Welke punten wil je daartoe verder ontwikkelen? Welke opdrachten lenen zich daartoe? Hoe inspireer je anderen? 	<p>High potential</p> <ul style="list-style-type: none"> Welke uitdagingen zie je voor jezelf op korte termijn? Waar wil je naar toe op lange termijn? Welke rollen/competenties (uit andere talentgroepen) kan je alvast ontwikkelen? Welke bijkomende opdrachten kunnen ervoor zorgen dat je die gewenste rollen/competenties ontwikkelt? Wat heb je nog nodig om op je best te blijven presteren?
<p>Inconsistent Performer</p> <ul style="list-style-type: none"> Wat maakt dat je niet tot het gewenste resultaat komt? Wat heb je nodig om wel resultaat te halen? Welke competenties ga je ontwikkelen om je performance te verhogen? Wat heb je daarvoor nodig? Hoe graag doe je wat je doet? Wanneer ben je je beste zelf? Wanneer zet je wel resultaat neer? Wat geeft je energie? In welke mate heb je het gevoel dat je op de juiste plek zit 	<p>Key Performer</p> <ul style="list-style-type: none"> Wanneer ben je je beste zelf/zet je de beste resultaten neer? Welke competenties wil je nog verder ontwikkelen? Welke nieuwe uitdagingen/studie opdrachten lenen zich daartoe? Wat heb je nodig om die aan te kunnen gaan? Wat zou je nog meer kunnen? 	<p>High Performer</p> <ul style="list-style-type: none"> Waar wil je naar toe? Welke rollen/competenties (uit andere talentgroepen) kan je alvast ontwikkelen? Welke uitdagingen kunnen jou daarbij helpen? Wat heb je nodig om die aan te gaan? Hoe kan je anderen inspireren om goede resultaten te halen? Wat heb je nog nodig om op je best te blijven presteren?
<p>Low Performer</p> <ul style="list-style-type: none"> Wat maakt dat je niet tot het gewenste resultaat komt? Wat heb je nodig om wel resultaat te halen? Hoe graag doe je wat je doet? Wanneer ben je je beste zelf? Wanneer zet je wel resultaat neer? Wat geeft je energie? In welke mate heb je het gevoel dat je op de juiste plek zit? 	<p>Solid Performer</p> <ul style="list-style-type: none"> Welke punten wil je ontwikkelen? In welke mate probeer je iets nieuw? Wanneer tred je buiten je comfortzone? Wanneer leerde je laatst iets nieuw en deelde je het met anderen? Wanneer heb je recent out of the box gedacht? Vertel, hoe was dat voor jou? Wat waren je grootste successen en wat was je aandeel hierin? Wat was de grootste verandering recent? 	<p>Valued Performer</p> <ul style="list-style-type: none"> Wanneer heb je laatst iets nieuw geleerd? Wat leren anderen van jou? Wat was je recentste uitdaging in je werk? Wat vond je het moeilijkst? Hoe was dat? Wat leer je van anderen? Wat zou voor jou out of the box zijn? Wat wil je persoonlijk nog ontwikkelen? Hoe kan jij anderen inspireren om goede resultaten te bereiken? Wanneer ben je op je best?

24



- betrek **iedereen**
- maak genoeg tijd voor de de **why**
- focus op **cultuur** / tool = middel
- **connect** (boodschap, workshops, survey, ..)
- ga aan de slag met de **feedback** die je ontvangt
- zorg dat het **geïntegreerd** is (hot, in touch, talent review, onboarding, ..)
- rol hr als **facilitator**



| 25

25



- **ondersteun je management** --> purpose
- feedback is het middel, **ontwikkelen het doel**
- nieuwe tools = nog geen **nieuw "denken"**
- gewoon DOEN = proces = **tijd**
- **fouten** maken mag!
- denken in **groei** ipv "hokjes" en "ladders"
- durf **jobcraften** - uitdagen op interesses
- check hoe het leeft / ga **in dialoog** met je medewerkers



| 26

26

Great Conversations in de praktijk

27

27



28

Waarom doelen?



**Geven richting aan en
verduidelijken de verwachtingen**



Motiveren



**Zorgen ervoor dat inspanningen
zijn afgestemd op business
prioriteiten**



**Versterken partnership tussen
manager en werknemer**



| 29

29

efficiënte doelen

**wat + hoe = totale
performance**

je rollen, de
resultaten die je
neerzet

je competenties,
je attitude,
waarden,
leerbaarheid



| 30

30

Voordelen van frequent MAP feedback

 Voor de medewerker	<ul style="list-style-type: none"> • Verhoogd leren • Verhoogd engagement • Verbeterde performance
 Voor de manager	<ul style="list-style-type: none"> • Verbeterde relatie met medewerkers • Verbeterde team performance
 Voor de organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • "Feedback cultuur" • Verbeterde retentie van medewerkers • Verbeterde performance

31

31



32

Johari venster <https://youtu.be/h2zoTDkco>



33



34

Feedback geven

Authentiek - from the heart

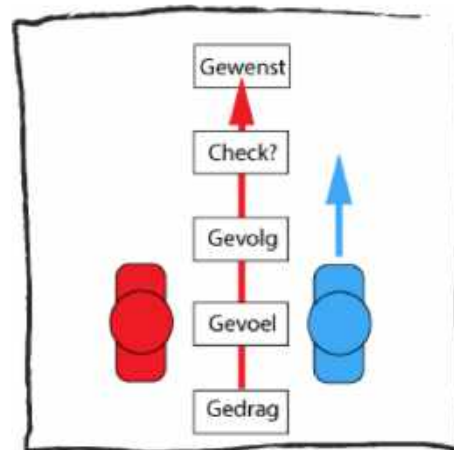
Productief - focus op acties

Specifiek - wees beschrijvend en nauwkeurig

Tijdig - deel feedback zo snel mogelijk

Pertinent - help de medewerker

Juist en Fair - niet op persoonlijke voorkeuren



| 35

35

Feedback krijgen

Neem een **groei-ingesteldheid** aan.

Ga ervan uit dat feedback vanuit een **positieve intentie** wordt gegeven.

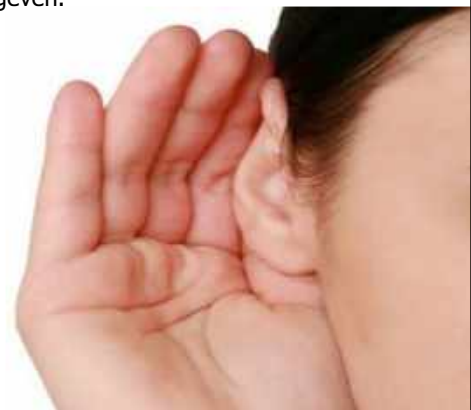
Erken je **gevoelens**.

Vermijd defensief of polemiserend gedrag.

Luister aandachtig. **Stel** vragen om de situatie/taak, actie, resultaten en volgende stappen te identificeren.

Geef uitdrukking aan **appreciatie** voor de input - of je deze nu accuraat vindt of niet.

Denk na over de feedback en beslis wat je kan leren en hoe je je gedrag kan veranderen.



| 36

36

Feedback vragen

Onderzoek leert dat werknemers die op zoek gaan naar feedback beter presteren dan werknemers die dit niet doen.

WACHT NIET – VRAAG ER ZELF OM!

Wanneer je om feedback vraagt ...

Denk dan na over welke mensen je gedrag kunnen observeren en je eerlijke feedback kunnen geven.

Verklaar *waarom* je feedback wenst.

Durf te vragen of anderen veranderingen in je gedrag zien



| 37

37

about feedback.

be brave
enough to start
a conversation
that matters.

Margaret J. Wheatley



© Randstad | 38

38

Tafel 1: belemmeringen en motivatoren

Tafel 2: CEO en leidinggevenden overtuigen

Tafel 3: wel of niet koppelen aan loon/promotie/bonus en hoe

Tafel 4: met of zonder tools, indien ja, welke tools

Tafel 5: context bij corrigerende feedback, feedback als kerstgeschenk

Tafel 6: libero

