

KLANTVERHAAL

Odisee wil terug naar de essentie van performance management

Het managen van de prestaties van medewerkers is essentieel. Maar niet altijd makkelijk. Ook bij Odisee Hogeschool werd het ontwikkelings- en beoordelingsbeleid in vraag gesteld. Ze contacteerden Poolstok en The Vigor Unit om te bekijken wat er werkt in prestatiebeleid. De wetenschappelijke insteek was een bewuste keuze om een objectieve en wetenschappelijk ondersteunde aanpak uit te werken rekening houdend met de sociale partners en het intern beleid.

Werken jaarlijkse evaluaties nog?

Prof. dr. Frederik Anseel, mede-oprichter van The Vigor Unit, pleit al jaren voor de afschaffing van de jaarlijkse evaluaties en gesprekken. Ze leiden tot wrevel, zijn tijdrovend en falen in het motiveren van werknemers. Maar wat is dan het alternatief? Of hoe kan het beter?

Ook Odisee stelde hun performance management in vraag. Het huidige evaluatiesysteem had niet het gewenste effect. Zo werkte het systeem weinig motiverend voor medewerkers die goed presteerden en kwam bijsturing bij anderen vaak te laat. Bovendien was er in vele gevallen pas om de vijf jaar een evaluatie ingepland. Ze besluiten dit aan te pakken.

Vanuit hun standpunt als hogeschool is een wetenschappelijke invalshoek en basis een must. Daarom stapten ze in dit traject met The Vigor Unit.

De wetenschappelijke aanpak

“Tijdens een workshop haalde Cédric Velghe van The Vigor Unit ons door een bad met beschikbare informatie aan wetenschappelijke evidentie rond prestatie management”, vertelt Tinneke Timmermans, HR Business Partner bij Odisee. “Bij deze workshop waren een twaalfstal stakeholders betrokken zoals leden van het directiecomité, leidinggevenden, dossierbeheerders, werknemers,…” Een workshop creëert openheid, er ontstaat een draagvlak voor een nieuwe manier van werken en zorgt voor engagement bij de leidinggevenden. Er ontstaat een gemeenschappelijke taal tussen de werknemers.

Het bleef echter niet bij deze workshop. Ieder jaar organiseert Odisee de Dag van de Leidinggevende, met verschillende HR-thema's op de agenda. Bij de editie van 2020 werd er een plenaire sessie voorzien



“Bekijk een traject als dit als een geïntegreerd project met impact op de hele organisatie. Neem de stakeholders mee vanaf het begin van het verhaal en werk zo samen naar een goede uitkomst.”

Tinneke Timmermans Odisee

voor een tachtigtal leidinggevendenden waarbij Cédric een presentatie gaf over de do's-and-don'ts van performance management, een korte versie van de workshop. “Door concrete voorbeelden te geven en de juiste vragen te stellen, wil ik mensen wakker schudden en laten nadenken over hun eigen performance management”, stelt Cédric.

“Na deze presentatie was er een brainstorm over hoe we deze tips vanuit de wetenschappelijke wereld concreet kunnen maken binnen Odisee”, gaat Tinneke verder. “Door samen te bespreken wat onze leidinggevendenden zelf meenamen uit het verhaal van Cédric en wat ze moeten loslaten van het huidige systeem, werd een draagvlak gecreeërd voor een nieuwe aanpak rond performance management.”

Nadien is er gestart met een SWOT-analyse van het huidige performance management beleid waarin

alle elementen uit de eerste fase verwerkt werden. Het resultaat? Een verslag van The Vigor Unit met tips en handvaten, waarmee Odisee intern aan de slag kan om een concreet scenario uit te werken.

Samenwerking

“Zowel met Poolstok als The Vigor Unit is de samenwerking heel vlot verlopen. Poolstok staat ons steeds bij met goed advies en geeft raad met welke partners we best kunnen samenwerken voor een bepaald project. Dat richting geven is voor ons een duidelijke meerwaarde van de samenwerking met Poolstok”, vertelt Tinneke.



“Door concrete voorbeelden te geven en de juiste vragen te stellen, laten we mensen nadenken over hun performance management.”

Cedric Velghe The Vigor Unit

Wetenschappelijke consultancy

Meer over onze dienstverlening wetenschappelijke consultancy dienstverlening? [Bezoek de website](#)



PARTNER: THE VIGOR UNIT

The VIGOR Unit is gespecialiseerd in het ondersteunen van organisaties bij het nemen van effectieve en evidence-based P&O beslissingen via een systematisch onderzoek van de wetenschappelijke literatuur ter zake, geavanceerde statistische analyses van HR en organisatiedata én het opzetten van onderzoek en experimenten in de organisatie.