

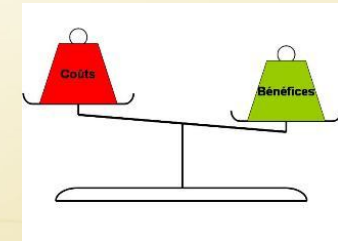
Eric LAURANT

7. Koppeling van operationele indicatoren aan het nieuwe evaluatiesysteem en de coachende rol van de leidinggevende in het werken met deze systemen

7. Mise en relation des indicateurs opérationnels avec le nouveau système d'évaluation et le rôle de coaching du responsable dans la mise en oeuvre de ces systèmes

Une bonne idée?

- Q1: Faut-il évaluer la performance (individuelle)?
→ **On NE peut PAS NE PAS évaluer !**
- Q2: Faut-il formaliser l'évaluation de la performance (individuelle)?
→ **Manifestement oui**
- Q3: Ce processus est-il sans dangers?
→ **Manifestement non**
 - Avantages (objectivation, motivation, ...)
 - Risques (compétition, anxiété, individualisme, formatage, ...)
 - Coût



De evaluatiecyclus als hefboom

Meten v/d realisaties



Meten v/d bijdrage
aan de doelstellingen



Meten v/h gedrag

Adequaatheid competenties

Verbeterpotentieel

Basis voor feedback

Vorming

Mutaties

Promoties

Ontslag

Beslissingen

Motivatie

Verhoging van de globale performantie

- Een sleutel-component binnen het model van integraal sturen

FB

- Een sleutel-element in de HRM-functie

Model van Integraal Sturen

Beleid

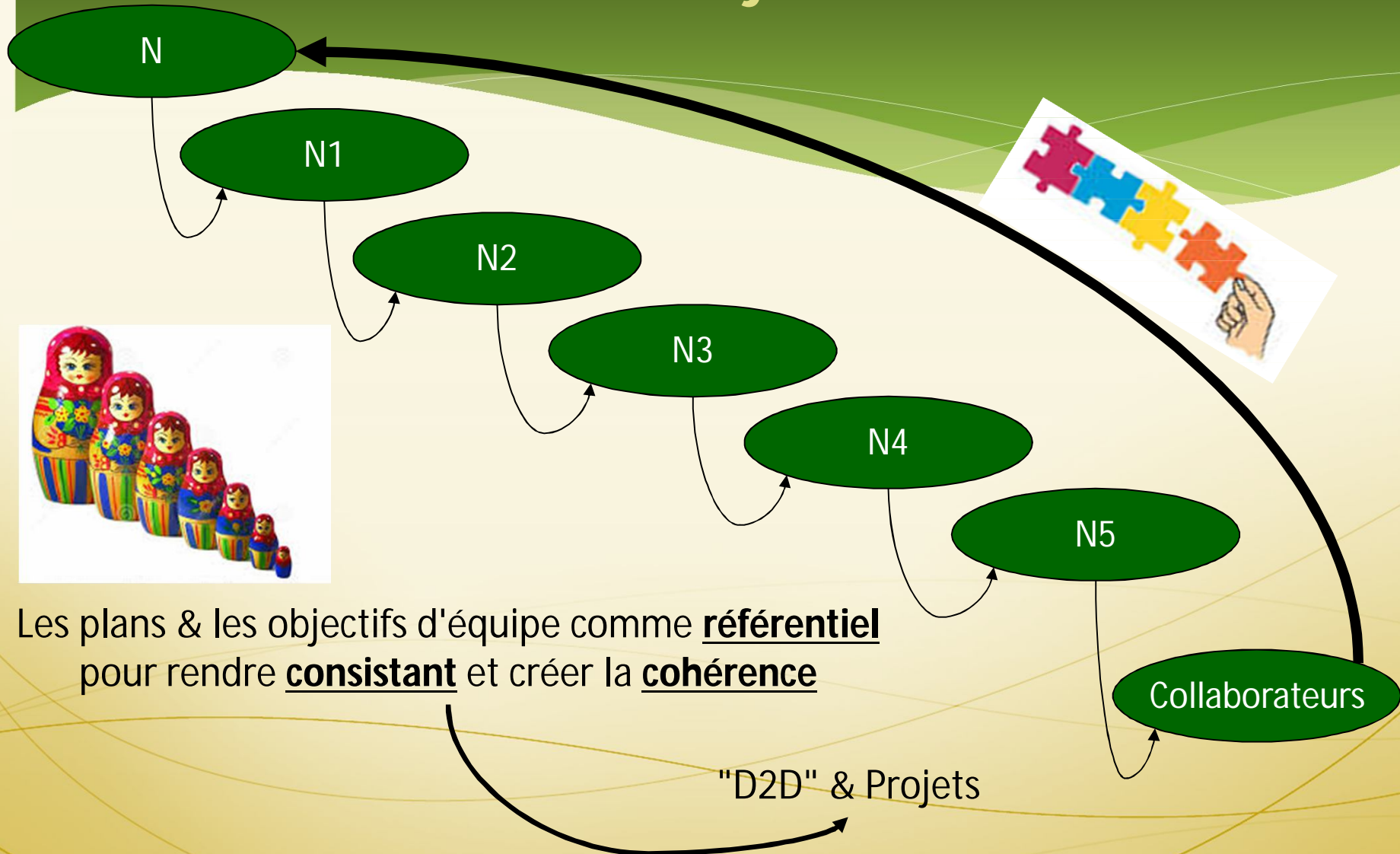
Beheer

Budget

Mandaten

Change management

Quels objectifs?



Les plans & les objectifs d'équipe comme référentiel pour rendre consistant et créer la cohérence

"D2D" & Projets

Welke doelstellingen?

- Volledigheid → Representativiteit
- Aantal → Te veel >< Evenwicht >< Te weinig (diversificatie)
- Weinig doelstellingen → meerdere KPI's
- Weging al dan niet mogelijk?
- Prestatie → Kwantiteit + Kwaliteit
- Realisaties maar ook het (gewenst) gedrag
- De 'burger-klant' als één v/d vertrekpunten
- Beheersbaarheid (verschillende niveau's van randvoorwaarden identificeren)



Le cas du management

- 1er niveau = créer les conditions
 - Organisation interne
 - PDCA
 - Taux de maîtrise OK !
- 2ème niveau = objectifs de l'organisation (CA + Pd'A)
 - Nécessité qu'ils soient pris en charge !
 - Philosophie retenue par l'AR (Obj CA + Pd'A = Base de l'évaluation des managers)
 - Performance collective: taux de maîtrise +/- OK
 - Quid si des objectifs sont définis en termes d'outcome?
 - Mise en perspective de la contribution personnelle + conditions de réussite (voir AR)

Coachende rol

