

WHITEPAPER

Van beoordelen naar ontwikkelen

Hoe organisaties een gesprekscyclus bouwen die
mensen én resultaten vooruithelpt

Wat we weten over performance management

Waarom organisaties aan de slag gaan met performance management

Performance management is een veelbesproken onderwerp in HR. De meeste organisaties worstelen met dezelfde vragen: hoe zorg je dat gesprekken iets opleveren, dat beloningsbeslissingen uitlegbaar zijn, en dat medewerkers begrijpen hoe ze kunnen groeien?

Om die vragen goed te kunnen beantwoorden, beginnen we bij het begin: waarom willen organisaties überhaupt aan de slag met performance management, wat zijn de beloftes ervan, en waar lopen klassieke systemen tegen hun grenzen aan? Vanuit dat fundament laten we zien hoe het ook anders kan.

Elke organisatie die een performance managementsysteem inricht, doet dat met een duidelijk doel. Mensen moeten weten wat er van hen wordt verwacht. Managers moeten in staat zijn om hun team aan te sturen en te ontwikkelen. Teams moeten goed kunnen samenwerken, zodat de prestatie van individu, team en organisatie samen toeneemt. Beloningsbeslissingen moeten uitlegbaar zijn, voor medewerkers, voor de ondernemingsraad, voor de organisatie als geheel. En HR en directie willen inzicht hebben in waar talent zit, wie doorgroeit en waar frictie ontstaat voordat het te laat is.

Dat zijn legitieme en herkenbare ambities. En voor een groot deel zijn ze ook realiseerbaar. Organisaties die erin slagen om verwachtingen helder te maken, gesprekken consistent te voeren en beloningsbeslissingen te koppelen aan iets objectiefs, halen er echt iets uit.

De beperkingen van klassieke systemen

Maar veel organisaties merken op een gegeven moment dat hun systeem die beloftes maar gedeeltelijk waarmaakt. Managers ervaren de gesprekscyclus als een administratieve last en missen houvast om het gesprek inhoudelijk te voeren. Medewerkers begrijpen niet goed wat

"goed presteren" op hun niveau precies inhoudt. De koppeling tussen prestatie, ontwikkeling en beloning is wel aanwezig op papier, maar niet transparant of voorspelbaar in de praktijk. En de data die het systeem oplevert, is zelden betrouwbaar genoeg om echt op te sturen.

Dat ligt niet aan de mensen of de uitvoering. Het zijn de beperkingen van de klassieke performance managementsystemen.

01 Doelen behaald? Klassieke systemen meten prestaties door terug te kijken of iemand zijn doelen heeft gehaald. Maar of iemand zijn target haalt, hangt zelden alleen af van wat hij zelf doet. Een accountmanager die zijn salesbudget overtreft, heeft misschien geluk gehad met zijn regio of een gunstig marktmoment. Zijn collega met dezelfde kwaliteiten en dezelfde inzet haalt zijn target niet, omdat hij een manager heeft die hem klein houdt of een portfolio heeft dat dit jaar toevallig tegenzit. Klassieke systemen meten de uitkomst en noemen dat een beoordeling.

02 Wie is de beoordelaar? Beoordelingen hangen in de praktijk sterk af van wie de beoordelaar is. Als leidinggevendens zelf bepalen hoe de lat ligt, en die lat verschilt per manager, afdeling en organisatiecultuur, zegt de score meer over de beoordelaar dan over de beoordeelde. Zonder een gedeeld referentiekader voor wat "goed gedrag" op een bepaald niveau inhoudt, zijn beoordelingen onderling niet vergelijkbaar en daardoor moeilijk te verdedigen tegenover medewerkers of ondernemingsraad.

03 Ontwikkeling blijft vrijblijvend. De derde beperking is dat de koppeling tussen de gesprekscyclus en daadwerkelijke ontwikkeling in de praktijk dun is. Ontwikkeling wordt in veel organisaties alleen besproken als er sprake is van disfunctioneren of zijn te vrijblijvend of incidenteel, afhankelijk van wat een medewerker zelf vraagt. De jaarlijkse beoordelingsronde staat ver af van het dagelijkse werk, en een terugblik op zes maanden geleden is in een snel veranderende omgeving zelden het moment waarop iemand echt iets leert over zijn eigen groei.

Het gevolg is herkenbaar: beoordelen voelt voor medewerkers als afrekenen. De score wordt belangrijker dan de inhoud van het gesprek. De verschillen tussen managers zijn groot.

61%

van de managers ervaart geen positief effect van traditionele evaluaties. Ze zijn tijdrovend, geven weinig handvaten, en leiden zelden tot opvolging.

Onderzoek van Learned

De tegenbeweging die ook vastliep

Omdat klassiek performance management zo veel weerstand opriep, zochten veel organisaties de afgelopen jaren een radicaal andere weg. Beoordeling werd afgeschaft of beoordeling werd losgekoppeld van beloning. Jaarlijkse gesprekken maakten plaats voor continue check-ins en feedbackapps. De nadruk verschoof volledig naar talentontwikkeling: dit zijn jouw talenten, hoe kunnen we die inzetten voor de organisatie?

Die beweging had goede intenties, maar liep op een eigen probleem vast. Leidinggevendenden konden hun rol als coach of talentontwikkelaar vaak niet waarmaken: zij zijn zelf aangestuurd op doelstellingen en zijn doorgaans geen ervaren people developers. Zonder duidelijke verwachtingen en structuur werd de cyclus vrijblijvend. Het "goede gesprek" werd een containerbegrip waar niemand precies wist wat het inhield of hoe vaak het gevoerd moest worden. En door de ontkoppeling van beloning verloren medewerkers het zicht op hoe hun ontwikkeling samenhangt met hun groeiperspectief.

Organisaties worstelen nu opnieuw met de vraag hoe ze dit moeten inrichten. De behoefte aan een aanpak die het beste uit beide werelden combineert, is groter dan ooit.

Drie manieren om performance management in te richten

Om te begrijpen hoe performance management anders kan worden ingericht, is het nuttig om te kijken naar drie fundamenteel verschillende benaderingen. Ze weerspiegelen een dieper verschil in hoe organisaties naar mensen, werk en prestaties kijken.

BENADERING 1 — KLASSIEK PERFORMANCE MANAGEMENT

Hier staat de organisatie centraal: wat wil de organisatie bereiken en wat moet het individu daaraan bijdragen? Medewerkers worden beoordeeld op het realiseren van individuele doelstellingen en KPI's, eventueel aangevuld met een beoordeling van competenties. De manager vervult de rol van beoordelaar en de uitkomsten zijn vaak direct gekoppeld aan beloning. Dit model is vertrouwd, gestructureerd en goed beheersbaar, maar kent ook de beperkingen die hiervoor zijn beschreven.

BENADERING 2 — PERFORMANCE DEVELOPMENT

Performance Development is een hybride vorm van performance management waarin presteren en ontwikkelen onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. In deze benadering staan de ontwikkeling en toegevoegde waarde van medewerkers centraal: voor henzelf, hun team én de organisatie. Het uitgangspunt is een gezonde balans tussen de behoefte van de organisatie en de behoeften van de medewerker. Het gaat daarbij niet alleen om wat de organisatie van een medewerker vraagt, maar ook om hoe diens talenten, gedrag en ontwikkeling optimaal kunnen bijdragen aan duurzame waardecreatie voor de medewerker en de organisatie.

De vraag is daarom niet alleen of iemand de afgesproken resultaten behaalt, maar ook of hij of zij het gedrag laat zien dat past bij de rol en het niveau, de beschikbare talenten effectief benut en zich ontwikkelt in een richting die aansluit bij zowel de eigen ambities als de behoeften van de organisatie. De organisatiecontext blijft daarbij leidend, maar medewerkers krijgen meer eigenaarschap over hun ontwikkeling en worden gestimuleerd actief verantwoordelijkheid te nemen voor hun bijdrage. Daarnaast krijgen samenwerking, kennisdeling en teamresultaten een grotere plaats dan individuele KPI's alleen.

Performance Development vraagt om een volwassen gesprekscultuur, gedeeld eigenaarschap en heldere, consistente beoordelingscriteria. De manager vervult hierin niet alleen de rol van beoordelaar, maar vooral die van coach en facilitator van ontwikkeling. Organisaties die deze benadering toepassen, realiseren doorgaans een hogere betrokkenheid, eerlijkere beoordelingen en een betere balans tussen individuele ontwikkeling en duurzame organisatieprestaties.

BENADERING 3 — TALENT DEVELOPMENT

Talent Development is de dynamische aanpak. Hier staan talenten, eigenaarschap, samenwerking en toegevoegde waarde centraal. Het uitgangspunt is dat mensen het meeste waarde toevoegen wanneer hun dominante talenten (drijfveren), hun capaciteiten en de ruimte die de organisatie biedt met elkaar in balans zijn. Vanuit die balans ontstaat eigenaarschap: de intrinsieke verantwoordelijkheid om talenten in te zetten en verwachtingen waar te maken.

De vraag is daarom niet welke functie iemand vervult, maar hoe zijn of haar talenten het beste kunnen worden ingezet om, samen met anderen, duurzame toegevoegde waarde te creëren. Werk is flexibel, teams worden samengesteld op basis van de vraagstukken die moeten worden opgelost en werkzaamheden worden verdeeld op basis van de beschikbare talenten en het eigenaarschap van medewerkers. Deze benadering past vooral bij organisaties met zelfbewuste, zelfsturende medewerkers en een hoge mate van organisatorische flexibiliteit. Voor veel organisaties die nog werken vanuit traditionele structuren, is dit eerder een ambitie voor de langere termijn dan een realistisch vertrekpunt.

Er is dan ook geen benadering die per definitie beter is dan de andere. De juiste keuze hangt af van de organisatiecontext en de manier waarop een organisatie wil sturen op performance, ontwikkeling en duurzame waardecreatie.

Wat alle drie de benaderingen nodig hebben

Ongeacht welke benadering je kiest, ongeacht of je stuurt op KPI's, op gedrag of op talent, één ding is altijd noodzakelijk: **mensen moeten weten wat er van hen wordt verwacht.**

Dat klinkt voor de hand liggend. Maar in de meeste organisaties is het verwachtingskader onduidelijk, inconsistent of afwezig. Functietitels zeggen weinig over wat iemand daadwerkelijk moet kunnen en doen. Rolomschrijvingen zijn verouderd of te generiek. En wat "goed presteren" betekent op een bepaald niveau in een bepaalde rol, verschilt per manager, per afdeling en per moment.

Zonder dat fundament is elke vorm van performance management wankel. Je kunt geen eerlijk gesprek voeren over ontwikkeling als er geen gedeelde taal is over wat de verwachting is. Je kunt beloningsbeslissingen niet uitleggen als het referentiepunt ontbreekt. En je kunt medewerkers niet helpen begrijpen hoe ze kunnen groeien als niet helder is wat de volgende stap inhoudt.

Dit is de kern van waarom performance management zijn beloftes maar gedeeltelijk waarmaakt. Het probleem zit zelden in de gesprekken zelf, of in de managers die ze voeren, of in de medewerkers die eraan deelnemen. Het probleem is dat het fundament ontbreekt waarop die gesprekken zouden moeten rusten.

"Het probleem zit zelden in de gesprekken zelf, of in de managers die ze voeren. Het probleem is dat het fundament ontbreekt waarop die gesprekken zouden moeten rusten."

Hoe Styr het aanpakt

Het Styr model als fundament

Styr Performance Development veronderstelt dat het Styr model al is geïmplementeerd. Dat is geen bijzaak: het is de inhoudelijke voorwaarde voor alles wat erop volgt.

Het Styr model biedt een gedeelde taal voor werk en mensen. Functies worden gewaardeerd op basis van het niveau van probleemoplossend vermogen dat ze vereisen, vastgelegd in een job architectuur (ook wel functiehuis of job matrix). Die waardering resulteert in heldere profielen die per niveau concreet beschrijven welk gedrag, welke competenties en welke manier van werken daarbij horen. Observeerbaar en herkenbaar, afgeleid van het werk zelf.

Als je met het Styr model werkt, heb je dat fundament al gebouwd. Je hebt een job matrix met genormeerd werk, job profiles met concrete verwachtingen, en een organisatietaal die door iedereen wordt gedeeld. Van medewerker tot directeur is helder hoe het systeem in elkaar zit en wat er verwacht wordt om op een bepaald niveau te functioneren.

Styr Performance Development is de volgende stap: het gebruikt het fundament dat er al staat om een gesprekscyclus te bouwen die daadwerkelijk werkt.

De drie bouwstenen van Styr Performance Development

Styr Performance Development rust op drie bouwstenen: gedrag, ontwikkeling en evaluatie. Ze vormen een logische keten en zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Gedrag

De basis van prestatie. In tegenstelling tot resultaten is gedrag iets wat je kunt waarnemen, bespreken en ontwikkelen, ongeacht de context.

Ontwikkeling

Groei in probleemoplossend vermogen én groei in vakvolwassenheid: hoe consistent iemand het verwachte gedrag laat zien op zijn niveau.

Evaluatie

Inzicht in beheersing: waar staat iemand nu in zijn groei? De evaluatie volgt op gedrag en ontwikkeling en geeft richting aan de volgende stap.

Gedrag als fundament

Organisaties bestaan niet uit processen en KPI's alleen. Zonder mensen die het juiste gedrag laten zien, worden er geen doelen bereikt, geen producten geleverd, geen klanten geholpen. Gedrag is de basis van prestatie, en gedrag is, in tegenstelling tot resultaten, iets wat je kunt waarnemen, bespreken en ontwikkelen, ongeacht de context.

Om dit gedrag concreet en bespreekbaar te maken, gebruikt Styr **Performance Development Items (PDI's)**. Dit zijn observeerbare gedragsomschrijvingen die direct zijn afgeleid van de Styr-waarderingsprofielen. Ze vormen een gemeenschappelijke taal voor zowel ontwikkeling als evaluatie en maken zichtbaar welk gedrag past bij een bepaald niveau van probleemoplossend vermogen én hoe medewerkers zich daarin kunnen ontwikkelen.

Een medewerker op een uitvoerend niveau heeft vanzelfsprekend andere PDI's dan een adviseur, manager of senior expert. Doordat de PDI's direct zijn afgeleid van het waarderingsprofiel van een functie of rol, kunnen medewerkers zich heel gericht ontwikkelen op het gedrag dat past bij het vereiste niveau van probleemoplossend vermogen.

Juist daarin onderscheiden PDI's zich van veel traditionele competentiewoordenboeken. Die bevatten vaak gedragsomschrijvingen die niet of onvoldoende gekoppeld zijn aan het niveau van het werk. Ze bieden daardoor weinig houvast voor gerichte ontwikkeling of een consistente beoordeling.

PDI's doorbreken dat patroon. Ze maken het gesprek mogelijk dat anders vaak niet plaatsvindt. Managers beschikken over een concreet en objectief referentiekader voor het gedrag dat bij het niveau van het werk wordt verwacht. Daardoor verschuift het gesprek naar een onderbouwde dialoog over zichtbaar gedrag, ontwikkeling van probleemoplossend vermogen en bijdrage aan het team en de organisatie.

Ontwikkeling als beweging

Groei betekent bij Styr twee dingen: groei in probleemoplossend vermogen (Styr levels), het vermogen om complexere vraagstukken aan te kunnen, en groei in vakvolwassenheid, de mate waarin iemand het verwachte gedrag consistent laat zien binnen zijn huidige niveau van probleemoplossend vermogen. Vakvolwassenheid is een stabielere begrip dan prestatie: iemand die tijdelijk minder aanwezig is door persoonlijke omstandigheden, verliest zijn vakvolwassenheidsniveau niet. Dat maakt het eerlijker als basis voor gesprekken en beslissingen.

Mensen zijn van nature gemotiveerd om bij te dragen, verantwoordelijkheid te nemen en te groeien. De vraag is of een organisatie die motivatie de ruimte geeft of afbreekt. Een cyclus die primair draait om afrekenen op targets werkt die motivatie weg. Een cyclus die ontwikkeling centraal stelt, bouwt hem op.

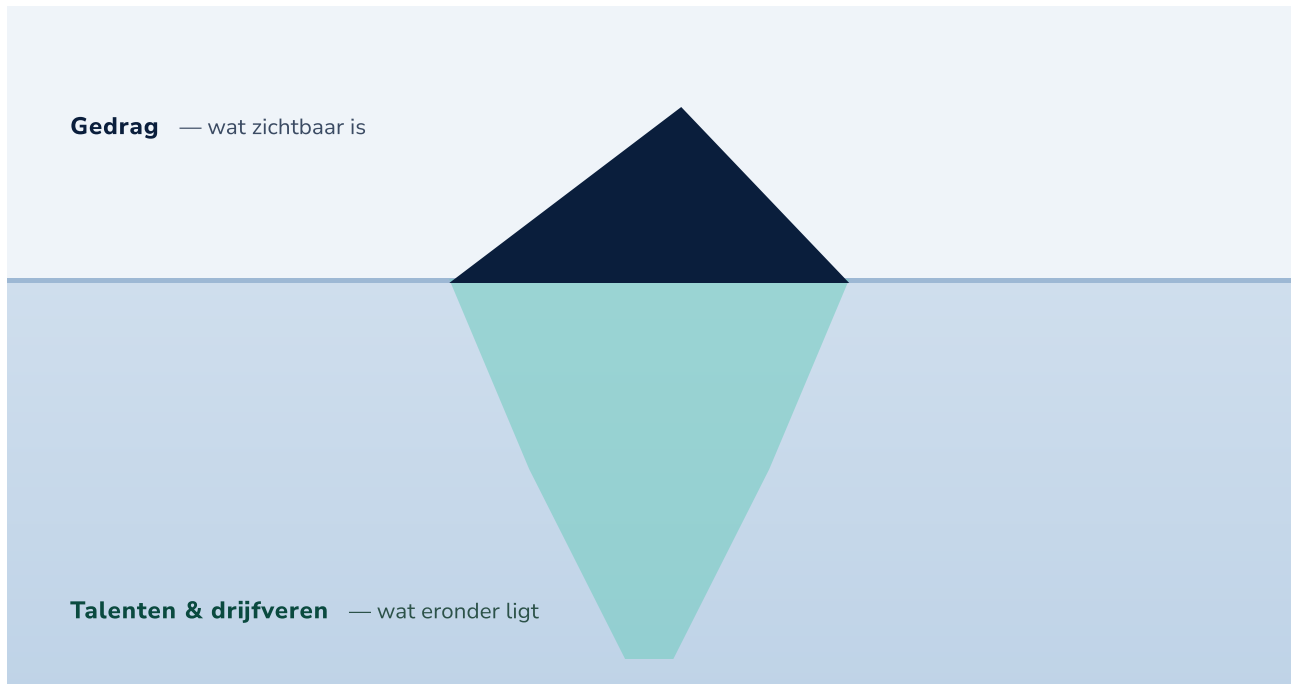
Evaluatie als inzicht

Evaluatie is inzicht in beheersing: waar staat iemand nu in zijn groei? Hoe zichtbaar is het verwachte gedrag, en hoe beheerst iemand zijn huidige niveau? De evaluatie volgt op gedrag en ontwikkeling en geeft richting aan de volgende stap. KPI's worden daarbij gemonitord op team- en organisatieniveau, want doelen worden bereikt door samenwerking, nooit door een individu alleen. Zelfs de beste accountmanager is afhankelijk van een goed werkend CRM, sterke marketingondersteuning en collega's die afspraken nakomen. Samenwerken is daarom in elk gesprek een vast onderdeel.

De ijsberg: waarom gedrag meer zegt dan resultaat

Om te begrijpen waarom gedrag een betere basis is dan resultaten, is het beeld van een ijsberg nuttig. Boven water zie je het gedrag dat iemand laat zien: hoe hij communiceert, hoe hij vraagstukken aanpakt, hoe hij samenwerkt. Dat is wat observeerbaar is en waarop je een zinvol gesprek kunt bouwen.

Onder water zitten de talenten en drijfveren van mensen. Die zijn niet direct zichtbaar, maar ze verklaren waarom iemand bepaald gedrag makkelijk of juist moeilijk laat zien. Iemand met een sterke drijfveer voor orde en structuur laat van nature gedrag zien rond planning en voortgangscontrole. Iemand zonder die drijfveer kan dat gedrag aanleren, maar het kost hem veel meer energie en is zelden duurzaam.



Gedrag is zichtbaar; talenten en drijfveren liggen eronder.

Styr werkt hiervoor samen met **TMA, de Talent Motivatie Analyse**. TMA is een methode die de drijfveren en talenten van mensen systematisch in kaart brengt, vanuit de gedachte dat gedrag voortkomt uit wat iemand van nature motiveert. Waar het Styr model het werk normeert, brengt TMA de mens in kaart. De combinatie maakt het mogelijk om niet alleen te zeggen wat iemand moet doen, maar ook of dat aansluit bij wat iemand wil (drijfveren) en kan (cognitieve capaciteiten).

Via die integratie wordt het onderwater-gedeelte inzichtelijk. Je weet dan niet alleen of iemand het verwachte gedrag laat zien, maar ook of dat gedrag aansluit bij zijn natuurlijke talenten. Dat maakt het gesprek over ontwikkeling concreter en eerlijker: je kunt zeggen "we zien dat plannen en organiseren aansluit bij jouw drijfveren, laten we kijken hoe je dat verder kunt ontwikkelen richting je volgende stap."

TMA is daarbij geen vereiste. De PDI's zijn ook bruikbaar zonder TMA-analyse. Maar de combinatie levert een rijker en betrouwbaarder beeld op van zowel het verwachte gedrag als het potentieel van de medewerker.

De gesprekscyclus: anders dan je gewend bent

De meeste klassieke performance managementsystemen werken met drie vaste gesprekken per jaar: een doelstellingengesprek aan het begin, een functioneringsgesprek halverwege, en een beoordelingsgesprek aan het einde. Die opzet heeft een structureel nadeel: het doelstellingengesprek kijkt vooruit op basis van verwachtingen die vaak te snel verouderen. Het

beoordelingsgesprek kijkt terug op een periode van zes tot twaalf maanden en beoordeelt of targets zijn gehaald, los van de context waarin iemand werkte. Het functioneringsgesprek daartussenin is vaak een tussentijdse evaluatie en wordt door managers en medewerkers vaak ervaren als een verplicht tussenstop zonder duidelijke uitkomst.

Styr Performance Development werkt met **twee gesprekken per cyclus**, elk met een eigen, scherpe focus.

TOEKOMSTGERICHT

Het ontwikkelgesprek

De centrale vraag is: waar kan ik groeien, of wat moet ik doen om bij te blijven? Het gesprek richt zich op groei in probleemoplossend vermogen, groei in vakvolwassenheid, en talentversterking. De PDI-scores zijn input om ontwikkelpunten te formuleren. Samenwerking is een vast onderdeel: hoe draagt iemand bij aan het team, en hoe kan dat beter?

GERICHT OP HET HEDEN

Het evaluatiegesprek

De centrale vraag is: waar sta ik nu in mijn beheersing en bijdrage? Hoe zichtbaar is het verwachte gedrag, en hoe beheerst iemand zijn huidige niveau van probleemoplossend vermogen en gedrag? De PDI-scores zijn input voor de evaluatie en, waar van toepassing, voor de koppeling met beloning.

Het verschil met klassieke systemen zit niet alleen in het aantal gesprekken. Het zit in wat er besproken wordt. De performance development items (PDI's) geven beide gesprekken een inhoudelijk referentiekader dat iedereen kent. Medewerkers weten vooraf wat er van hen wordt verwacht en kunnen zich voorbereiden. Managers beoordelen op basis van observeerbaar gedrag, niet op gevoel. En de uitkomst van het evaluatiegesprek is herleidbaar tot concrete gedragingen, niet tot een subjectieve inschatting.

Pay Transparency en wat het voor jouw organisatie betekent

De EU Pay Transparency Directive (Richtlijn 2023/970) verplicht organisaties om loonverschillen tussen medewerkers te kunnen verantwoorden. De eerste rapportageplicht geldt over het jaar 2027. Organisaties met meer dan 100 medewerkers moeten aantonen dat gelijke of gelijkwaardige functies ook gelijk worden beloond.

Dat klinkt als een beloningsvraagstuk, maar het begint eerder. Als beloningsbeslissingen zijn gebaseerd op prestatiescores, dan moeten die scores ook uitlegbaar zijn. Een systeem dat beoordeelt op basis van persoonlijke doelstellingen of het gevoel van een manager, houdt die toets niet stand.

Een gesprekscyclus gebaseerd op gewaardeerde profielen en observeerbaar gedrag, zoals Styr Performance Development, maakt die verantwoording concreet: de beloning volgt uit een redenering die iedereen kan volgen.

Evalueren en belonen: een bewuste keuze

Een vraag die bij elke implementatie aan bod komt, is of en hoe de gesprekscyclus wordt gekoppeld aan beloning. Styr Performance Development biedt daarin ruimte voor een organisatiespecifieke keuze, maar die keuze heeft altijd hetzelfde vertrekpunt: de evaluatie is gebaseerd op zichtbaar gedrag en vakvolwassenheid, niet op het al dan niet halen van individuele targets.

Sommige organisaties kiezen ervoor om de evaluatie in eerste instantie puur als ontwikkelinstrument te gebruiken, zonder directe koppeling aan beloning. Dat werkt goed als een organisatie eerst de cultuur wil veranderen voordat er consequenties aan worden verbonden, of als ontwikkeling en beoordeling bewust gescheiden worden gehouden.

Andere organisaties, en dat is gezien de komende EU Pay Transparency Directive een steeds grotere groep, kiezen voor een directe koppeling. Medewerkers die het verwachte gedrag aantoonbaar laten zien en groeien in hun vakvolwassenheid, kunnen doorgroeien in hun salarisschaal. Dat maakt beloningsbeslissingen uitlegbaar en consistent, voor medewerkers, voor de ondernemingsraad, en straks ook voor toezichthouders die om verantwoording vragen.

Welke keuze een organisatie ook maakt: de evaluatie staat altijd op hetzelfde fundament. Dat fundament, gewaardeerde profielen en observeerbaar gedrag, is wat de beslissingen uitlegbaar maakt.

Wat het oplevert

- **Managers hebben houvast.** Ze gaan een gesprek in met concrete gedragsomschrijvingen afgeleid van het rolprofiel van hun medewerker. Dat maakt het makkelijker om eerlijk en specifiek te zijn, en het vermindert de afhankelijkheid van de persoonlijke normen en vooringenomenheid van de individuele leidinggevende.
- **Medewerkers begrijpen wat er van ze wordt verwacht.** In concreet observeerbaar gedrag dat is gekoppeld aan hun niveau en rol. Ze weten wat de volgende stap inhoudt en wat ze moeten laten zien om die te bereiken. De gesprekscyclus wordt een structureel onderdeel van hun werk, niet iets wat eens per jaar uit de kast wordt gehaald.
- **HR kan beloningsbeslissingen onderbouwen.** Wanneer een medewerker of de ondernemingsraad vraagt waarom iemand wel of niet doorgroeit in salaris, is het antwoord een redenering gebaseerd op profiel, niveau en waarneembaar gedrag.
- **De organisatie krijgt inzicht in waar haar talent zit.** Na een of twee cycli wordt zichtbaar wie consistent het verwachte gedrag laat zien, waar teams goed samenwerken, en waar mensen worden ingezet op taken die niet aansluiten bij hun drijfveren. Dat zijn de inzichten die betere beslissingen mogelijk maken over work design, doorgroei en talentbeleid.
- **De Styr taal wordt levend.** Medewerkers en managers raken vertrouwd met de begrippen die al in de job matrix en de profielen zitten. Dat maakt de investering in het Styr model duurzamer en breder toepasbaar in de organisatie.

Hoe je het implementeert

Voor bestaande Styr klanten is de stap naar Styr Performance Development kleiner dan hij lijkt. De PDI's zijn al gekoppeld aan de profielen in de Styr Dock. Het fundament staat er al: je voegt een gesprekscyclus toe aan wat er al is.

Vanuit Styr zijn **twee workshops** voldoende om de basis te leggen voor een succesvolle implementatie. In de eerste workshop worden de ontwerpkeuzes van het performance development-proces vastgesteld. Daarbij wordt onder meer vastgesteld hoe de organisatie kijkt

naar sturen op gedrag, ontwikkeling en evaluatie en de koppeling met belonen. In de tweede workshop wordt, samen met de gekozen softwareleverancier, het performance management-platform ingericht op basis van de gemaakte keuzes.

Voor de digitale ondersteuning van de gesprekscyclus werkt Styr samen met onder andere **Learned en Treams**. Beide performance management-platforms beschikken over een standaardconfiguratie voor Styr Performance Development, die eenvoudig kan worden aangepast aan de specifieke wensen en processen van de organisatie. Check-ins, feedback, ontwikkelgesprekken, evaluaties, rapportages en AI-ondersteuning worden daarbij geïntegreerd in één doorlopende workflow. Via de standaard API-koppeling met het Styr Dock platform worden profielen, PDI's en andere relevante gegevens automatisch uitgewisseld, waardoor dubbele invoer wordt voorkomen en alle informatie consistent beschikbaar blijft.



Wil je weten wat Styr Performance Development voor jouw organisatie kan betekenen?

Neem contact op met je Styr contactpersoon of stuur een mail naar info@styr.nl.

[Naar het contactformulier](#)

styr