Prestatiematrix

In de basisaanpak SPP wordt de HR3P-matrix gebruikt om het huidige personeelsbestand in kaart te brengen. Dit gebeurt vrij grofmazig: er wordt alleen gekeken naar presteren en ontwikkelpotentieel. Als je het prettig vindt om een gedetailleerder inzicht in mensen en een afdeling te krijgen, dan is het handig om de ‘prestatiematrix’ en/of ‘de teamtool’ te gebruiken.

*Prestatiematrix*

In de HR3P wordt een totaaloordeel gegeven over het functioneren van medewerkers (onvoldoende, voldoende, goed en uitstekend). Dit totaaloordeel is vaak de optelsom van de mate waarin iemand de benodigde kennis en (beroeps)vaardigheden heeft en deze weet in te zetten op een effectieve manier. Een voldoende presterende medewerker kan bijvoorbeeld vakinhoudelijk erg goed zijn, maar in de samenwerking en naar klanten nog aan effectiviteit winnen. Of juist heel gemotiveerd en prettig in de samenwerking zijn en goed met klanten, maar nog over onvoldoende vakinhoud beschikken. Hoewel het totaaloordeel voor deze twee medewerkers in de HR3P gelijk is, is er dus wel degelijk verschil. De prestatiematrix helpt je om dit beter in kaart te brengen.

De prestatiematrix is een eenvoudig overzicht waarin het oordeel over het presteren van medewerkers meer gedetailleerd wordt uitgesplitst. Daardoor wordt duidelijk of een individuele medewerker, maar ook een team als totaal, beschikt over de benodigde kennis, vaardigheden en competenties. Soms is deze informatie ook uit het personeelsinformatiesysteem te halen, dan voegt de prestatiematrix uiteraard niets toe.

Je kunt de matrix aanvullen met nieuwe eisen die uit de SPP-analyse naar voren komen voor de toekomst. Zo wordt duidelijk welke specifieke sterke en verbeterpunten een afdeling heeft, niet alleen nu maar juist ook voor de komende jaren.

De prestatiematrix kan als volgt worden ingezet:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Opdracht Prestatiematrix***   * Maak de prestatiematrix op maat voor je afdeling of organisatie: welke kennis, vaardigheden en competenties zijn relevant of worden gebruikt binnen de organisatie? Geef ze aan in de eerste kolom. * Kies of je de criteria op hoofdlijnen in kaart wilt brengen (bijvoorbeeld: kennis, vaardigheden, competenties) of dat je ze nog verder uit wilt uitsplitsen in afzonderlijke subkopjes (bijvoorbeeld ‘kennis’ in: ‘ontwikkelingen binnen de organisatie’, ‘vakkennis’, ‘ICT-kennis’, ‘wetgeving’ etc..). * Vul de namen van medewerkers uit je afdeling in op de eerste rij. * Geef voor iedere medewerker aan in hoeverre hij voldoet aan de gewenste kennis, vaardigeden en competenties (bijvoorbeeld: - is onvoldoende, 0 is voldoende, + is goed, ++ is uitstekend)[[1]](#footnote-1) * Geef voor iedere medewerker in de onderste rij een totaaloordeel, met eventueel een toelichting in steekwoorden * Analyseer het overzicht voor het hele team, bijvoorbeeld: * Wat zijn de 3 sterkste en de 3 zwakste punten van het team (gaat het met name om kennis, vaardigheden of gedrag/competenties)? * Hoeveel medewerkers beschikken over voldoende expertise en competenties voor de toekomst? Hoeveel medewerkers nog niet?   ***Voorbeeld Prestatiematrix***   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Naam medewerker** | Carima | Sjoerd | George | Marielle | Roel | Paul | Kirsten | Saloua | Susanne | ….. | ….. | | **Functie(groep)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | **Kennis**   * Ontwikkelingen bedrijf * Vakkennis * ICT-kennis * Wetgeving * ….. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | **(Beroeps)vaardigheden**   * Leidinggeven * Projectmanagement * Adviesvaardigheden * … |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | **Houding/ gedrag**   * Samenwerken * Communiceren * Netwerken * Resultaatgerichtheid * ….. * ….. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | **Eisen gezien de toekomst** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | **Totaal oordeel** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | **Toelichting** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   Door het invullen van de matrix ontstaat een gedetailleerd beeld van de aanwezige kennis, vaardigheden en competenties binnen het kader van SPP. Het is ook heel handig om te gebruiken als basis voor bijvoorbeeld opleidingsplannen, de inzet van specifieke medewerkers op projectopdrachten of het inkleuren van een vacaturetekst (wat heb ik nodig gezien mijn teamsamenstelling?). |

Vaak is niet alleen het functioneren of presteren van medewerkers relevant, maar is het prettig om een breder beeld van een team of afdeling in kaart te brengen. Daar is de teamtool geschikt voor.

1. [↑](#footnote-ref-1)