



5 vragen over teambeoordeling

IN: BEOORDELEN DOOR MARLOES OELEN OP 1 FEBRUARI 2018

In het XpertHR College deelde prof. dr. Ferry Koster zijn wetenschappelijke kennis over beoordelen. Gedurende de uitzending werden er veel vragen gesteld. In dit artikel beantwoordt Koster de vragen over teambeoordeling.

1. Hoe kijk je aan tegen een teambeoordelings-cyclus?

'Dat vind ik een goed idee. Een aantal problemen blijft bestaan (die ik in het webinar ook benoem). Een voordeel vind ik wel dat je daarmee de organisatie dwingt na te denken hoe individuen bijdragen aan het grotere geheel. Individuele beoordelingen kunnen dat ondermijnen.'

2. Hoe ga je bij teambeoordeling om met 'kartrekkers' en 'meelifters'?

Vraag: Wij werken met performance management en kpi's die gekoppeld zijn aan een teamprestatie. In dit kader zie je dat er vaker voorstellen voor groepsbeloningen worden gedaan. Maar hoe ga je dan om met 'kartrekkers' en 'meelifters' in het team bij het behalen van die kpi in relatie tot beoordelen en belonen?

'Precies. Dit is wat je vaak ziet: door het oplossen van één probleem ontstaat een volgend probleem. Binnen groepjes studenten komen we dit ook heel vaak tegen. Mechanismen als onderlinge beoordeling of zelfs uitsluiting kunnen een oplossing zijn. Alleen is de vraag of dat helemaal werkt. Het probleem van meelifters kun je nooit helemaal oplossen (of je moet een systeem ontwikkelen als in het leger gebruikelijk: als één iemand een taak niet volbrengt, wordt de rest van de groep daarvoor bestraft. Ik heb dit wel eens aan studenten voorgelegd, maar ze vonden het een heel slecht plan). Wel is het tot op zekere hoogte aan te pakken, bijvoorbeeld door voldoende vrijheid aan een team te geven om in te grijpen. Wat we vaak zien is dat mensen zich niet altijd uitspreken bij teambeoordelingen (bijvoorbeeld omdat er geen veilige sfeer is, dus dat is een belangrijk aandachtspunt). En, een andere optie is: een tweeledige beoordeling, dus en het team en het individu.'

3. In het XpertHR college noemt u cijfers voor de individuele beoordeling. Zijn er cijfers over beoordeling op teamniveau?

'Daar is op basis van deze gegevens helaas geen onderscheid in te maken. Dus, wat ik hier heb geanalyseerd kan zowel op individueel als teamniveau zijn. De vraag die is gesteld is of er gesprekken worden gevoerd.'

Heeft een beoordelings- of functioneringsgesprek nog zin?

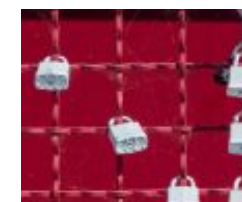
XpertHR Whitepaper



Steeds meer HR-strategen en organisatie-adviseurs pleiten voor afschaffing- of minstens ingrijpende wijziging- van de jaarlijkse beoordelingsgesprekken. Toch zijn schriftelijke beoordelingen vanuit arbeidsrechtelijk oogpunt voor werkgevers van groot belang: wilt u namelijk een arbeids-overeenkomst van een werknemer op grond van disfunctioneren beëindigen, dan speelt een goed beoordelingsstelsel een belangrijke rol.

[Download de whitepaper »](#)

MEEST GELEZEN



26 JANUARI 2018

[HR Journaal over de nieuwe privacywetgeving](#)



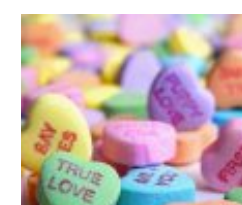
31 JANUARI 2018

[Regelhulp moet organisaties duidelijkheid geven over privacywet](#)



29 JANUARI 2018

[Jurisprudentie | Moet werknemer zijn eigen verbeterplan maken?](#)



13 FEBRUARI 2017

[8 redenen om te daten met HR](#)

4. Als we erkennen dat prestaties meer en meer een team-effort zijn, hoe krijg je mensen mee in het werken met collegiale feedback?

'Daar zie ik zeker wat in. Hou er wel rekening mee dat dit weer nieuwe uitdagingen oplevert (het meten van prestaties wordt dan alleen maar lastiger). En, het is zaak dat een leidinggevende dit goed faciliteert en zorgt voor een open sfeer binnen de organisatie.'

5. Wij werken met scrumteams in projecten van twee weken. Raad je aan om elke twee weken te beoordelen? Nu gebeurt het twee keer per jaar.

'Dat hangt wel een beetje af van de behoefte. Als het gaat om geven van feedback is het wel verstandig dat regelmatig te doen. In geval van twee weken, is het wel goed te kijken hoe je dat zo kunt inrichten dat het zo weinig mogelijk inspanning kost. Anders wordt het een hele opgave.'

Over Ferry Koster

Ferry Koster

Ferry Koster is professor Innovatieve Samenwerkingsverbanden bij TIAS School for Business en Society (Van Spaendonck Chair). Hij houdt zich bezig met het onderzoeken van de relatie tussen samenwerking en ondernemerschap. Daarbij richt hij zich op onderzoeksvragen als: hoe nieuwe vormen van samenwerking ontstaan en wat de gevolgen daarvan zijn voor organisatieprestaties. Ook is Koster universitair hoofddocent Arbeid, Organisatie en Management bij de afdeling Bestuurskunde en Sociologie van Erasmus Universiteit Rotterdam. Koster doet onderzoek en publiceert regelmatig in internationale tijdschriften.

XpertHR College terugkijken

Het live XpertHR College vond plaats op 11 januari 2018. Terugkijken kan nog steeds. Door op onderstaande button kun u zich aanmelden. Vervolgens ontvang u een link waarmee u het XpertHR College kunt terugkijken.

Let op: tijdens het webinar nodigt Ferry u uit om vragen te stellen. Dat is niet meer mogelijk als u terugkijkt.

Meld u direct aan voor het XpertHR College

Lees meer over:

[beoordelingsgesprek](#)

[functioneren](#)

OVER AUTEUR

MARLOES OELEN



Marloes Oelen is redacteur van XpertHR Actueel. Met haar journalistieke blik zorgt zij ervoor dat jij helemaal niks mist op HR-gebied.

GERELATEERDE ARTIKELEN

6 FEBRUARI 2018

4 vragen over de relatie tussen beoordelen en belonen

12 JANUARI 2018

Terugkijken: XpertHR College met Ferry Koster over beoordelen

11 JANUARI 2018

'Maak beoordeling net zo eenvoudig als een goed bordspel'

Ingelogd als Ferry Koster. Uitloggen?

Reactie

PLAATS REACTIE

Stuur mij een e-mail als er vervolgreacties zijn.

Snel naar

[Duurzame inzetbaarheid](#)

[Verzuim](#)

[Overzicht onderwerpen](#)

[Blog](#)

[Jurisprudentie](#)

[Praktijkvraag](#)

[Stelling](#)

Over XpertHR Actueel

[Auteurs en redactie](#)

[Contact](#)

[Klantenservice](#)

[Spelregels](#)

[Veelgestelde vragen over registreren](#)

[Nieuwsbrief](#)

Meer XpertHR

[XpertHR, de HR antwoordbank](#)

[XpertHR CAOresearch](#)

[XpertHR Checkit](#)

[XpertHR Juridisch Advies](#)

[HR Journaal](#)

Reed Business bv. Auteursrecht voorbehouden.

Op het gebruik van deze site zijn de volgende regelingen van toepassing: [Gebruiksvoorwaarden](#) en [Privacy Statement](#)