

Persbericht  
16 juni 2015

## **Succesfactoren voor efficiënt performance management** **Rapport Vlerick Business School – Robert Half: van strategie naar prestatie**

- Performance management is meer dan de vertaling van een bedrijfsstrategie naar betere financiële resultaten
- Veel bedrijven vinden het een uitdaging om hun performance managementsystemen daadwerkelijk te implementeren en stoten op veel voorkomende obstakels
- Performance management vraagt om een strategische en geïntegreerde aanpak
- Het succes van performance management hangt af van een duidelijke strategie, degelijke processen, ondersteunende organisatorische capaciteiten en een betrokken cultuur

**Brussel, 16 juni 2015** - Een goede strategie ontwikkelen is essentieel voor elk bedrijf. Toch is het net zo belangrijk dat die strategie ook werkelijk goed wordt uitgevoerd. Om bedrijfsstrategieën doeltreffend te implementeren, hebben bedrijven betrouwbaar performance management nodig. Performance management is een managementproces waarbij de strategie wordt vertaald naar acties en processen en biedt een duidelijk overzicht van de prestaties en de vooruitgang van de verschillende bedrijfsafdelingen. Dit proces kan de organisatie helpen om problemen op te sporen, prestaties te verbeteren, een strategie te optimaliseren of de juiste beslissingen te nemen.

Volgens experts faalt ongeveer 56% van de projecten die gericht zijn op het ontwikkelen en implementeren van een performance managementsysteem<sup>1</sup>. Om te ontdekken hoe een performance managementsysteem bedrijven kan helpen om vooruitgang te boeken, hebben Vlerick Business School en het gespecialiseerde rekruteringsbedrijf [Robert Half](#) een [rapport](#) ontwikkeld dat bedrijven helpt hun prestaties te verbeteren.

### **Meer dan alleen financiële prestaties**

Goed performance management betekent meer dan simpelweg focussen op hoe een bedrijfsstrategie in betere financiële resultaten vertaald kan worden. Bedrijven moeten bepalen waar ze voor staan en met wie ze daarvoor staan. Deze vragen beïnvloeden fundamenteel de manier waarop prestaties worden gemeten.

**Regine Slagmulder, Professor Accounting & Control bij Vlerick Business School** legt uit: *“Vanwege de bezorgdheid om duurzaamheid ligt het zwaartepunt van de discussie de laatste tijd eerder op een bredere context van performance management dan enkel op financiële prioriteiten. De bedrijven die goed zijn voor een brede groep van stakeholders zijn doorgaans ook de bedrijven die financieel goed presteren.”*

---

<sup>1</sup> de Waal, A.A., & Counet, H. (2009). Lessons learned from performance management systems implementations.

### De meest voorkomende uitdagingen

Alle bedrijven, ongeacht de grootte ervan, zien in dat het managen van prestaties essentieel is voor succes. Maar ondanks de overvloed aan hulpmiddelen, vinden veel bedrijven het nog altijd moeilijk om performance managementsystemen daadwerkelijk te implementeren en er voordeel uit te halen.

De meest voorkomende uitdagingen zijn:

- Strategisch niet op één lijn zitten en geen gezamenlijk strategisch doel hebben binnen het bedrijf
- Niet over het juiste talent en de juiste expertise beschikken
- Een onvoldoende geïntegreerde strategie in de dagelijkse activiteiten
- Performance managementsysteem dat niet regelmatig wordt herbekeken en onderhouden
- Performance management dat plaats vindt binnen organisatorische zuilen in plaats van een geïntegreerde procesaanpak te hanteren
- Te veel nadruk op formele systemen en niet genoeg aandacht voor de denkrichting en het gedrag van werknemers

### Over het juiste talent beschikken

Een bedrijf prestatiegericht maken, hangt nauw samen met het beschikken over het juiste talent en het ontwikkelen van goed uitgewerkte, proactieve aanwervingsplannen. Het is dus belangrijk om cruciale tekorten aan competenties in kaart te brengen en te benoemen. Het gaat niet alleen om het bepalen van doelstellingen maar ook om de juiste mensen in huis te hebben die dingen voor elkaar kunnen krijgen.

[Frédérique Bruggeman](#), Managing Director bij Robert Half Belux zegt hier het volgende over: *“Met een duidelijk inzicht in hun strategie en doelstellingen hebben bedrijven een goed vertrekpunt om een aanwervingsstrategie te ontwikkelen die precies bij hun specifieke behoeften past. Bedrijven die uitmuntende prestaties nastreven, zijn zonder twijfel het best gebaat bij een strategische en proactieve benadering van de personeelsplanning.”*

### Een strategische en geïntegreerde aanpak

De ruggengraat voor performance management is het aansturen van een systematisch *proces van plannen, doelen bepalen, meten, monitoren, evalueren en belonen*. Performance management is echter meer dan het eenvoudigweg opleggen van een formeel proces om de bedrijfsprestaties op koers te houden. Het is de context die de doeltreffendheid bepaalt en die kan in vier bouwstenen uitgedrukt worden:

1. **Een welomschreven strategie en ambities** met duidelijke mijlpalen voor het behalen van doelen op zowel korte als lange termijn in een steeds veranderende marktomgeving.
2. **Degelijke systemen en processen** om ervoor te zorgen dat de bedrijfsstrategie verweven is met de dagelijkse activiteiten van de werknemers, en tegelijkertijd hen de verantwoordelijkheid geven voor het behalen van hun doelen en hen zodoende te belonen.
3. **Ondersteunende organisatorische capaciteiten** door het juiste talent in het bedrijf te hebben, werknemers verder te ontwikkelen aan de hand van talentmanagementprogramma's en een positieve werkomgeving te creëren.

4. **Een betrokken cultuur en denkwijze** die wordt gecreëerd door het regelmatig geven van feedback, training en coaching waardoor werknemers over de nodige vaardigheden beschikken om hun doelen te bereiken en open te staan voor verandering.

*“Bij het implementeren van performance managementsystemen moet een bedrijf vermijden om uitsluitend in termen van formele systemen en processen te denken. Het is een grote fout om de essentiële rol van cultuur over het hoofd te zien. Het is niet alleen belangrijk om over het juiste talent en gemotiveerd personeel te beschikken, ook de combinatie met uitvoerige communicatie en opleiding, en het bewerkstelligen van een degelijk niveau van prestatiediscipline binnen het bedrijf is onmisbaar. Doeltreffend performance management heeft invloed op de manier waarop mensen denken en zich gedragen en is daardoor een krachtig instrument voor verandering”, aldus **Regine Slagmulder**.*

**Frédérique Bruggeman** besluit: *“Een bedrijf met een sterke prestatiecultuur heeft een grote streep voor op de concurrentie. Concurrenten kunnen mogelijks een succesvolle strategie kopiëren, maar snel getalenteerd en gemotiveerd personeel vinden, alsook een uitstekende prestatiecultuur opzetten, kan voor velen veel lastiger zijn om te realiseren. Toch kan het belang hiervan niet onderschat worden in de competitieve markt van vandaag.”*

Het rapport [“Translating Strategy into Performance”](#) is het resultaat van de samenwerking tussen **Vlerick Business School** en **Robert Half**. Het beschrijft hoe bedrijven aanzienlijke vooruitgang kunnen boeken door hun performance managementsystemen te implementeren en biedt een kader om de bedrijfsprestaties te verbeteren.

##

#### **Nota aan de redactie**

#### **Over Vlerick Business School**

Vlerick is een toonaangevende internationale business school die geaccrediteerde opleidingen biedt die een gezonde mix van theoretische kennis en praktische inzicht combineren. De Vlerick spirit wordt gekenmerkt door openheid, vitaliteit en een passie voor innovatie en ondernemen. Het zijn al deze elementen samen die van Vlerick Business School de toonaangevende instelling maken die ze vandaag is: een plek waar mensen en organisaties samen komen om vorm te geven aan de toekomst van global business.

#### **Over Robert Half**

Robert Half, dat tot de S&P 500 behoort, is het eerste en grootste gespecialiseerde rekruteringsbedrijf ter wereld. Het bedrijf werd opgericht in 1948 en beschikt wereldwijd over meer dan 340 filialen waarvan 11 gelegen in België. Robert Half biedt rekruteringsoplossingen op maat voor tijdelijke, permanente en interim-managementopdrachten voor professionals gespecialiseerd in finance en accounting, financiële dienstverlening (bank- en verzekeringssector), IT, administratie en juridische materies. Robert Half staat garant voor een professionele dienstverlening en persoonlijke ondersteuning. Meer info op [roberthalf.be](http://roberthalf.be)

**Volg Robert Half via :**



Volg onze blog:

 Robert Half *news*

**Voor bijkomende inlichtingen:**

**Lynn Reviere**

PR & Communications Manager Robert Half Benelux

E-mail: [Lynn.Reviere@roberthalf.net](mailto:Lynn.Reviere@roberthalf.net)

Tel.: 02/481.58.88

**Hill+Knowlton Strategies**

Press Office

Maité Oreglia/Joseph Lemaire

E-mail : [maite.oreglia@hkstrategies.com](mailto:maite.oreglia@hkstrategies.com)

[joseph.lemaire@hkstrategies.com](mailto:joseph.lemaire@hkstrategies.com)

Tel.: 02/737.95.00