

Top 3 meest voorkomende criteria:

- . declarabele uren
- . Omzetbijdrage
- . juridische kwaliteit.

Onderbelicht maar opkomend:

- . Samenwerking
- . persoonlijke ontwikkeling
- . strategische bijdrage.

Mismatch:

- . Veel wordt verwacht, weinig wordt geëvalueerd.

Beoordelingscriteria medewerkers

De praktijk (vanuit ChatGPT)

1. Productiviteit & Omzet

100 *Altijd aanwezig* – Dit zijn harde KPI's, bijna heilig.

Onderwerp	Frequentie	Opmerkingen
Declarabele uren	100%	Kern-KPI, vaak hoogste gewicht.
Omzetbijdrage / realisatie	90%	Zeker voor partners/medioren.
Facturabiliteit (declarabel %)	80%	Wordt vaak als ratio bijgehouden.

Beoordelingscriteria medewerkers

De praktijk (vanuit ChatGPT)

2. Klantgerichtheid & Relatiebeheer

 *Opkomend belang* – Belangrijk bij partnertrack, minder bij juniors.

Onderwerp	Frequentie	Opmerkingen
Cliëntontwikkeling / acquisitie	80%	Cruciaal voor partners.
Cross-selling / upselling	60%	Vooraf bij grotere kantoren.
Cliënttevredenheid	40%	Meestal indirect (signalen i.p.v. metingen).

Beoordelingscriteria medewerkers

De praktijk (vanuit ChatGPT)

3. Juridische kwaliteit

 *Verondersteld aanwezig* – Zelden goed gemeten.

Onderwerp	Frequentie	Opmerkingen
Inhoudelijke vakkennis	90%	Vaak via informele inschatting.
Kwaliteit stukken / output	60%	Senior feedback of klantfeedback.
Risicobeheersing	30%	Vaak alleen benoemd bij fouten.

Beoordelingscriteria medewerkers

De praktijk (vanuit ChatGPT)

4. Samenwerking & Gedrag

 *Onderbelicht maar groeiend* – Lastig objectief meetbaar.

Onderwerp	Frequentie	Opmerkingen
Teamgedrag / collegialiteit	50%	Komt vooral in 360-feedback.
Kennisdeling	40%	Weinig beloning voor.
Firm citizenship (bv. cultuur)	30%	Eerder nice-to-have dan hard criterium.

Beoordelingscriteria medewerkers

De praktijk (vanuit ChatGPT)

5. Ontwikkeling & Leiderschap

 *Meer bij HR-gedreven kantoren – Niet overal ingebed.*

Onderwerp	Frequentie	Opmerkingen
Coaching / aansturing	60%	Relevant vanaf medior-niveau.
Persoonlijke groei / leren	50%	Vooraf bij jongere generaties.
Strategisch meedenken	40%	Wordt vaak verwacht, maar zelden gemeten.

Beoordelingscriteria medewerkers

De praktijk (vanuit ChatGPT)

6. Commercieel & Strategisch denken

 *Steeds belangrijker, nog niet dominant*

Onderwerp

Frequentie Opmerkingen

Strategie & positionering

30%

Vaak bij partnerbeoordeling.

Kostenbewustzijn / write-offs 50%

Interne efficiëntie wordt serieuzer genomen.

Beoordelingsmatrix

Een format om zachte beoordelingscriteria meetbaar te maken
(vanuit ChatGPT)

1. Teamgedrag / Collegialiteit

Indicator	Meetmethode	Score (1-5)
Bereidheid tot helpen collega's	360-graden feedback	
Samenwerking in dossiers	Peer review	
Bijdrage aan teamoverleg / sfeer	HR-interview	

2. Kennisdeling

Indicator	Meetmethode	Score (1-5)
Gegeven kennissessies / bijdragen	Aantal + inhoudelijke beoordeling	
Mentorschap (kwaliteit en betrokkenheid)	Feedback mentee + HR	
Deelname aan vakgroepen / ontwikkeling	Deelname-overzicht	

3. Firm Citizenship / Cultuurbijdrage

Indicator	Meetmethode	Score (1-5)
Deelname aan recruitment / events	Aantal en rol	
Positieve cultuurbijdrage	HR-beoordeling + MTO-resultaten	
Zelfevaluatie: bijdrage aan kantoor	Kwalitatieve beoordeling	

Beoordelingsmatrix

Een format om zachte beoordelingscriteria meetbaar te maken
(vanuit ChatGPT)

4. Persoonlijke ontwikkeling

Indicator	Meetmethode	Score (1-5)
Leercurve op basis van feedback	HR-verslagen + partnerfeedback	
Doelrealisatie persoonlijk ontwikkelplan	Jaarlijkse evaluatie	
Zelfreflectie en initiatief tot groei	Reflectieverlagen	

5. Coaching / Leiderschap

Indicator	Meetmethode	Score (1-5)
Feedback van junioren	Gestructureerde vragenlijst	
Kwaliteit aansturing / begeleiding	HR- en teamfeedback	
Zichtbare teamontwikkeling	Output team vs. eerdere periode	

6. Strategisch meedenken / innovatie

Indicator	Meetmethode	Score (1-5)
Aangedragen initiatieven	Aantal + originaliteit	
Betrokkenheid bij positionering / strategie	Deelname + inhoudelijke bijdrage	
Waardecreatie / impact	Opvolging en resultaat idee	