



Ontwerp je nieuwe HR-cyclus

Het werkboek

D Dialog

Tip: Print het werkboek
uit en vul direct in!

Inleiding

Als je een nieuwe HR-cyclus ontwerpt, zijn er 5 grote thema's die bepalen hoe de cyclus eruit komt te zien:

1 Focus

2 Eigenaarschap

3 Beoordelen en belonen

4 Transparantie

5 Aan de slag

In [de ultieme gids voor het ontwerpen van je HR-cyclus](#) lees je alles over de keuzes en afwegingen die je per thema kunt maken. In dit werkboek leg je de uiteindelijke keuzes vast.

Pijnpunten huidige HR-cyclus

We zien bij veel organisaties dat de HR-cyclus los van de dagelijkse praktijk staat en dat deze niet het gewenste effect oplevert. Wat zijn de grootste pijnpunten van de huidige HR-cyclus in jouw organisatie?

Pijnpunt 1

Pijnpunt 2

Pijnpunt 3



Thema 1 - Focus

Waar wil je dat het over gaat in de HR-cyclus? De essentie is dat het medewerkers helpt om zich in de dagelijkse praktijk te focussen op de belangrijkste zaken.

Komen onderstaande elementen terug in de HR-cyclus:

| | Ja | Misschien | Nee |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ✔ Organisatiedoelen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✔ Teamdoelen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✔ Kernwaarden | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✔ Ontwikkeling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✔ Functies/rollen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Toelichting



Thema 2 - Eigenaarschap

In veel organisaties krijgen medewerkers en teams steeds meer autonomie. Het is daarom belangrijk om te bepalen bij wie het initiatief en de beslissingsbevoegdheid ligt voor de verschillende elementen van de HR-cyclus. Wie heeft voor welk onderwerp het eigenaarschap? Geef het hieronder aan.

Het eigenaarschap voor onderstaande ligt bij:

| | Medewerker | Leidinggevende | Gezamenlijk |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ✓ Doelen bepalen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✓ Doelen wijzigen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✓ Feedback vragen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✓ Initiëren voortgangsgesprekken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✓ Initiëren evaluatiegesprek | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Toelichting



Thema 3 - Beoordelen en belonen

Dit is misschien wel het meest beladen onderwerp van de HR-cyclus vanwege de negatieve lading van het woord 'beoordelen'. Wij hebben er daarom voor gekozen om in het vervolg te spreken over 'evalueren'. Het is belangrijk om dit op een eerlijke en eigentijdse manier in te vullen. Hoe wil je in de nieuwe HR-cyclus omgaan met evalueren en belonen? Geef het hieronder aan.

Koppeling evaluatie en beloning

Is er een koppeling tussen de evaluatie en wat mensen verdienen?

Evaluatiemomenten

Wat voor een type evaluaties zijn er? En vinden die op vaste momenten plaats of juist niet?

Rolverdeling evaluatie

Geef aan wie welke rol heeft in de evaluatie:

| | Feedback geven | Evaluatie schrijven | Eindoordeel bepalen |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Medewerker | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Leidinggevende | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Collega's / team | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Klanten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Anders: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Toelichting



Thema 4 - Transparantie

Om de samenwerking tussen mensen te bevorderen, is het nuttig om inzichtelijk te maken waar mensen aan werken, wat ze willen ontwikkelen en hoe ze ervoor staan. Tegelijkertijd kan het voor medewerkers ook spannend zijn als anderen meekijken. Welke mate van transparantie wil je in jouw organisatie creëren? Geef het hieronder aan.

Onderstaande mag bekeken worden door:

| | Niemand | Leidinggevende | Team | Organisatie |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ✓ Doelen en voortgang van een medewerker | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✓ Ontwikkeldoelen van een medewerker | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✓ Persoonlijke reflecties van een medewerker | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ✓ Ontvangen feedback van een medewerker | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Toelichting



Thema 5 - Aan de slag

Zodra de focus van de HR-cyclus is bepaald, is het zaak dat medewerkers hier in de praktijk mee aan de slag gaan. Dit kun je doen door medewerkers te stimuleren om de voortgang bij te houden, feedback te vragen en gesprekken met elkaar te voeren. Om te zorgen dat dit ook echt gebeurt, kun je hen ondersteunen met tooling.

Voortgang bijhouden

Hoe ga je medewerkers ondersteunen bij het top-of-mind houden van hun doelen? En hoe stimuleer je ze om de voortgang inzichtelijk te maken? Denk aan reminders en periodieke updates en het onderdeel maken van reguliere gesprekken.

Feedback vragen

Hoe wil je feedback faciliteren in jouw organisatie? Hoe zorg je dat het vragen van feedback en in gesprek zijn over de feedback aansluit bij the way of working? Welke rol speelt feedback in de evaluaties?

Gesprekken voeren

Waarover wil je dat de gesprekken in jouw organisatie gaan? Tussen wie moeten de gesprekken plaatsvinden en met welke frequentie? Hoe zorg je dat dit aansluit bij the way of working?

Waar let je op als je een tool selecteert?

Om je op weg te helpen hebben we een uitgebreide [requirements checklist](#) ontwikkeld. Zo weet je zeker dat je alle belangrijke eisen en wensen in beeld hebt bij de selectie van ondersteunende tooling.

Hoe Dialog de HR-cyclus ondersteunt

Focus op doelen

Bepaal je doelen en houd deze top-of-mind. Reflecteer op de voortgang en bepaal direct de volgende stap.

Effectieve feedback

Verzamel snel en eenvoudig feedback. Op doelen, competenties of gedrag. Altijd specifiek en relevant.

Realtime inzicht

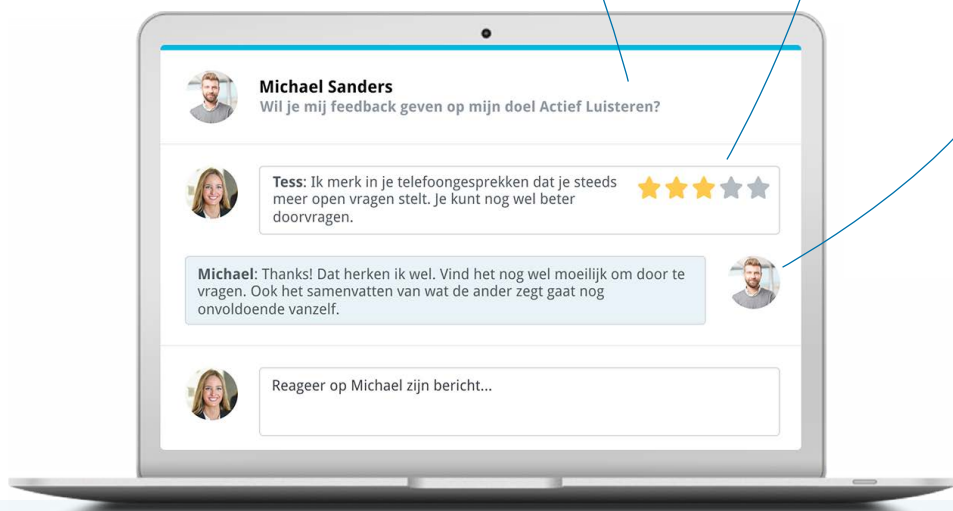
Op ieder moment inzicht in de voortgang van je medewerkers en de status van de organisatiedoelen.

Continue dialoog

Ga eenvoudig in gesprek over je doelen en je feedback. Dialog ondersteunt met de juiste vragen.

Efficiënt beoordelen

Alle behaalde resultaten, feedback en reflecties overzichtelijk bij elkaar voor een compleet beeld bij de evaluatie.



‘Dialog is ontzettend simpel en uitnodigend en het werkt gewoon makkelijk en doeltreffend.’

– **Devin van Tuijll (Techneco)**

[BEKIJK DE VIDEODEMO](#)

www.dialog.nl/demo

[GRATIS DEMO ACCOUNT](#)

www.dialog.nl/demo-account

Waarom klanten voor ons kiezen

Dialog ❤️ jouw organisatie



Perfekte match

Dialog is zo flexibel dat het elke HR-cyclus ondersteunt. Zo sluit het altijd precies aan op jullie specifieke situatie.



Gebruiksgemak

Dialog is de enige performance management software die de medewerker echt centraal zet. Ervaar de eenvoud.



Eenvoudig starten

Geen ingewikkelde implementaties, maar binnen één week aan de slag. Zo heb je direct inzicht en overzicht.



Excellente service

Fans creëren zit in onze genen. Een vast contactpersoon die zich volledig verantwoordelijk voelt voor jullie succes.



‘Door Dialog ben ik beter op de hoogte van wat er speelt, ga ik gesprekken makkelijker aan en kan ik beter richting geven. Het wordt allemaal inzichtelijker. Daarnaast merk ik dat mensen zelf meer nadenken en het eigenaarschap ook echt bij hen ligt.’

– Roy Kreeftmeijer (Manager klantsupport ICM)

BEKIJK DE VIDEODEMO

www.dialog.nl/demo

GRATIS DEMO ACCOUNT

www.dialog.nl/demo-account