

Project Vernieuwen HR-cyclus



Introductie

De slides van deze presentatie zijn bedoeld om de directie te informeren over het project om de HR-cyclus te vernieuwen.

De slides zijn uiteraard volledig aanpasbaar aan jullie organisatie!

Inhoud

- ✓ Huidige HR-cyclus
- ✓ Pijnpunten
- ✓ HR-cyclus vernieuwen
- ✓ Medewerkers ondersteunen
- ✓ Voorstel om te bespreken



Huidige HR-cyclus



Onze huidige cyclus

Voorbeeld, pas aan naar jullie organisatie:

- Plangesprek
- Functioneringsgesprek
- Beoordelingsgesprek



Pijnpunten



Waar lopen we tegenaan?

- 1 Gesprekken staan los van de dagelijkse praktijk**
We voeren niet continu het goede gesprek
- 2 Het voelt als 'moetje'**
Het invullen van evaluatieformulieren voelt als een verplichting
- 3 Zet niet aan tot leren en presteren**
Doelen zijn gedurende het jaar niet top-of-mind
- 4 De manager is leidend en de doelen zijn opgelegd**
Weinig eigenaarschap bij de collega's
- 5 Tijdrovend voor HR en leidinggevenden**
Veel voorbereidingstijd, handmatige handelingen en papieren rompslomp



HR-cyclus vernieuwen



Uitgangspunten voor de nieuwe cyclus

Meer eigenaarschap voor medewerkers

Medewerkers maken een eigen plan, reflecteren daarop gedurende het jaar, vragen feedback en schrijven aan het einde ook zelf een evaluatie. Uiteraard is de leidinggevende betrokken als coach om suggesties te geven en bij te sturen.

Regelmatig met elkaar in gesprek

Het hele jaar door voeren we het goede gesprek met elkaar. Deze gesprekken gaan over hoe het persoonlijk met medewerkers gaat, hoe ze zich ontwikkelen in hun rol en hoe ze ervoor staan met hun persoonlijke plan.

Focus op ontwikkeling en met elkaar leren

We creëren een cultuur waarin de focus ligt op leren en beter worden in plaats beoordelen. Dit doen we door te sturen op verbeteren en evalueren en niet meer alleen op top-down beoordelen.

Aandachtspunten

We houden rekening met onze huidige organisatie

We bepalen samen de ideale HR-cyclus en hoe we daar stap-voor-stap naar toe kunnen groeien. We houden daarbij rekening met onze huidige cultuur, zodat de stap niet te groot is. Draagvlak is daarbij erg belangrijk.

We maken onderscheid waar dat nodig is

In sommige onderdelen van onze organisatie werken vooral doeners. Voor hen maken we eventueel een eenvoudigere HR-cyclus.

We ondersteunen medewerkers en leidinggevenden

Het is belangrijk om alle collega's mee te nemen in de nieuwe HR-cyclus en hen te ondersteunen waar mogelijk, zodat iedereen de voordelen van de nieuwe aanpak ervaart.

Ondersteunen collega's



Hoe ondersteunen we collega's?

- 1 Kick-off**
We stimuleren leidinggevenden om meer coachend leiding te geven
- 2 Inspiratiesessie**
We stimuleren medewerkers om meer eigenaarschap te nemen
- 3 Online platform**
We ondersteunen medewerkers en leidinggevenden met een moderne tool

Online platform Dialog

Dialog helpt medewerkers om een persoonlijk plan te maken en hier gedurende het jaar op te reflecteren en over in gesprek te gaan.



- ✓ Realtime inzicht in doelen
- ✓ Reminders op doelen
- ✓ Gedurende het jaar in gesprek
- ✓ Laagdrempelige feedback
- ✓ Handige mobiele app
- ✓ Eenvoudig en eerlijk evalueren

Implementeren Dialog

- 1 Live in 3 maanden**
Inclusief het opzetten en inrichten van het platform in onze look & feel, ontwerp sessie, acceptatietesten en het trainen van beheerders.
- 2 Investering online platform**
De investering voor het gebruik van Dialog is €X per medewerker per maand. Daarnaast vraagt Dialog een eenmalige bijdrage van €5.000 voor de implementatie. Optioneel kunnen we hen vragen om trainingen te verzorgen.
- 3 Partnership**
Dialog kan ons - naast het leveren van het online platform - echt helpen bij het vernieuwen van onze HR-cyclus. Hun filosofie sluit namelijk uitstekend aan op onze visie op eigenaarschap en het goede gesprek.

Wat levert het ons op?

1 **Betere prestaties**

Medewerkers en leidinggevenden worden geholpen om zich te ontwikkelen wat zorgt voor een hogere productiviteit en betere prestaties.

2 **Meer betrokkenheid**

Medewerkers en leidinggevenden hebben inzicht in de team-en organisatiedoelen en kunnen eenvoudig aangeven wat zij willen bijdragen. Ook de focus op eigenaarschap vergroot de betrokkenheid.

3 **Tijdsbesparing**

We automatiseren de HR-cyclus en dit minimaliseert de administratieve handelingen. Daarnaast hebben we continu inzicht in de voortgang waardoor we sneller het goede gesprek aan kunnen gaan. .

Benieuwd naar Dialog? Bekijk de video demo



Voorstel om te bespreken

