

D Dialog



E-book

De 3 succesfactoren voor een
effectieve HR-cyclus

Inleiding

Door Stefan op de Woerd

Waarschijnlijk herken je het beeld dat er bij veel organisaties aan het begin van het jaar afspraken worden gemaakt over wat medewerkers gaan bijdragen en ontwikkelen. Maar dat deze afspraken vervolgens vaak in de 'bureaula' verdwijnen en er niets meer mee gebeurt. Dit was in ieder geval wel de praktijk waar ik vijf jaar geleden als manager bij een grote organisatie mee te maken had. De HR-cyclus was een administratief 'moetje', dat bij mijn collega's en mij tot veel frustratie leidde.

Persoonlijk had ik de overtuiging dat de gesprekscyclus zijn doel volledig voorbij schoot en ben ik op zoek gegaan naar manieren om deze weer effectief te maken. Sindsdien heb ik vele organisaties en HR-professionals geadviseerd op het gebied van leiderschap, gedragsverandering en de rol van de HR-cyclus. Via dit E-book deel ik graag de 3 succesfactoren om de HR-cyclus in jouw organisatie direct effectiever te maken.

De 3 succesfactoren voor een effectieve HR-cyclus

- ✓ **Succesfactor 1:** Houd de doelen top-of-mind
- ✓ **Succesfactor 2:** Stimuleer reflectie en feedback op doelen
- ✓ **Succesfactor 3:** Ondersteun gesprekken met de juiste vragen

Succesfactor 1: Houd de doelen top-of-mind

Een van de belangrijkste tekortkomingen van de klassieke HR-cyclus is dat afspraken die aan het begin van het jaar worden gemaakt uit beeld verdwijnen. Daardoor ontstaat er aan het einde van het jaar een 'O ja'-moment: "O ja, dat hadden we afgesproken." Te laat om nog te kunnen bijsturen.

De eerste succesfactor is zowel simpel als effectief:

zorg dat medewerkers minimaal elke maand hun doelen bekijken. Hiermee voorkom je het 'O ja'-moment en stel je hen in staat om tijdig bij te sturen en zich continu te richten op de doelen die zij hebben afgesproken. Je kunt medewerkers hierbij helpen door hen bijvoorbeeld maandelijks een overzicht van hun doelen toe te sturen. Zo blijven de doelen altijd top-of-mind.



Succesfactor 2: Stimuleer reflectie en feedback op doelen

Door reflectie en feedback op de doelen te stimuleren, zorg je ervoor dat mensen niet alleen weten wat hun doelen zijn, maar ook bepalen hoe ze ervoor staan en wat de volgende stap wordt die ze gaan zetten.

Je kunt dit bijvoorbeeld doen door medewerkers eens per maand stil te laten staan bij hun doelen. Een van de krachtigste vragen om reflectie op de doelen te stimuleren is:



“Hoeveel vertrouwen heb je erin dat je je doel gaat halen?”

Hiermee richt je je niet zozeer op hoe ver je nu bent (zoals in veel organisaties gebeurt), maar vooral op de weg die je nog te gaan hebt. En nog belangrijker, wat daarvoor precies nodig is. Hierbij is gerichte feedback van collega's uiteraard een waardevolle input.






Door het verzamelen van feedback en bewust stil te staan bij de doelen, zetten medewerkers continu stappen op hun doel.

Succesfactor 3: Ondersteun gesprekken met de juiste vragen

De kwaliteit van een gesprek wordt bepaald door de kwaliteit van de vragen die worden gesteld. Het is daarom erg waardevol om medewerkers en leidinggevendenden te ondersteunen bij het stellen van de juiste vragen.

Zo kun je bijvoorbeeld ter voorbereiding op een gesprek een aantal groeivragen stellen:



-  Waar ben je trots op bij het realiseren van je doelen?
-  Waar loop je tegenaan bij het realiseren van je doelen?
-  Welke hulp heb je nodig?
-  Wat wil je leren om je bijdrage te vergroten?
-  Hoe kun je je talenten nog meer inzetten?

De kracht van deze vragen is dat ze gerelateerd zijn aan de doelen, vooruit kijken en gericht zijn op groei van de medewerker. Dit geeft veel positieve energie en vergroot stelselmatig de toegevoegde waarde van de medewerkers.

Breng de succesfactoren in de praktijk met het online platform van Dialog

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 helpt ons om echt te focussen op doelen en ontwikkeling. Het online platform is ook heel eenvoudig in gebruik en geeft veel inzicht.”

Lieke Bosch (HR-manager) - ICM

[Klikbare demo](#)

[Bekijk de videodemo](#)

www.dialog.nl/klikbare-demo-download

www.dialog.nl/demo

Waarom klanten voor ons kiezen

Dialog jouw organisatie



Perfecte 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.”

Roy Kreeftmeijer - ICM

[Klikbare demo](https://www.dialog.nl/klikbare-demo-download)

[Bekijk de videodemo](https://www.dialog.nl/demo)

www.dialog.nl/klikbare-demo-download

www.dialog.nl/demo