



Vernieuw je HR-cyclus

Roadmap om in 1 jaar je
strategie te implementeren

Introductie

Voor je zie je het nieuwe jaarplan Vernieuw je HR-cyclus. Een onderwerp dat gelukkig bij steeds meer bedrijven op de agenda staat, want een moderne HR-cyclus is de beste manier om je belangrijkste asset - je medewerkers - beter te laten presteren en aan je te binden. Geen overbodige luxe in deze krappe arbeidsmarkt!

Dialog ondersteunt ruim 500 bedrijven op het gebied van de HR-cyclus, medewerkersbetrokkenheid en talentmanagement en is gericht op het actieve gebruik door medewerkers en leidinggevenden. Zo wordt je nieuwe HR-cyclus niet alleen ondersteund een tool, maar ook daadwerkelijk verbeterd dankzij technologie.

Ik hoop dat je relevante inzichten opdoet met dit e-book!



Ruben Mink
CEO Dialog



De klassieke vs de nieuwe HR-cyclus

De klassieke HR-cyclus

Staat los van de dagelijkse praktijk

Proces is rigide en dwingend

Tijdrovend en administratief 'moetje'

Voorbereiden en voeren van
beoordelingsgesprekken kost veel tijd

Zet niet aan tot leren en presteren

Doelen zijn niet top-of-mind

Beperkt het nemen van verantwoordelijkheid

Medewerkers nemen geen eigenaarschap over hun
ontwikkeling en prestaties

Waarom de klassieke HR-cyclus vernieuwd moet worden



Doel HR-cyclus

Zoveel mogelijk uit je mensen halen om daarmee de doelen van de organisatie te realiseren.



93% is ontevreden*

Zowel medewerkers als leidinggevenden zijn niet tevreden over de HR-cyclus



Vernieuwen HR-cyclus

Stimuleer het goede gesprek tussen mensen en zorg dat doelen top-of-mind blijven

Succesfactoren voor het vernieuwen van de HR-cyclus



Maak de HR-cyclus wendbaar

Speel snel in op de veranderende wereld



Integreer zelfreflectie en feedback

Nieuwe inzichten leiden tot betere resultaten



Geef medewerkers meer regie

Verhoog de betrokkenheid



Roadmap nieuwe HR-cyclus

Stappenplan

Klankbordgroep

Stel een klankbordgroep samen met medewerkers en leidinggevenden

Ontwerp maken

Maak een ontwerp voor jullie HR-cyclus op basis van de thema's

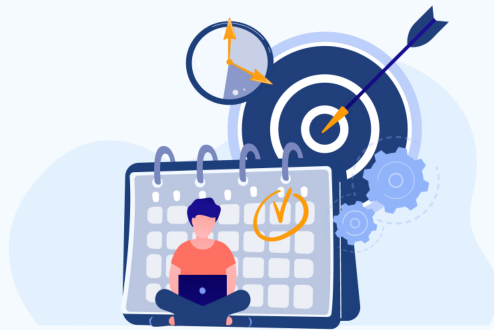
Tool selecteren

Maak een keuze voor een ondersteunend online platform

Implementatie

Maak een plan om medewerkers te ondersteunen

Resultaat: Een nieuwe HR-cyclus die organisatiebreed wordt gedragen



Fase 1:

Ontwerp en implementatie van de nieuwe HR-cyclus

Klankbordgroep samenstellen: Vorm een representatieve groep medewerkers en leidinggevenden om de basis voor de nieuwe HR-cyclus te leggen.

HR-cyclus ontwerpen: Focus op thema's zoals focus, eigenaarschap, transparantie en evaluatie. Maak gebruik van tools zoals zelfreflectie en feedback. Gebruik hiervoor het werkboek *Vernieuw je HR-cyclus*.

Nulmeting uitvoeren: Voer een initiële meting uit om de huidige prestatieindicatoren van medewerkers vast te stellen, zoals doelstellingen, persoonlijke ontwikkeling en feedbackprocessen.

Uitgelicht: Zo ga je de slag met een klankbordgroep

Stel een klankbordgroep samen

Stel een klankbordgroep samen met medewerkers en leidinggevenden

Vorm een visie op de verschillende thema's

Bepaal samen met de klankbordgroep jullie visie op focus, eigenaarschap, transparantie en evalueren

Bepaal wat optioneel is en 'verplicht'

Maak duidelijk wat je verwacht van medewerkers en leidinggevenden en wat dit in de praktijk betekent

Maak een voorstel voor de directie

Stel een plan op met de voordelen van een nieuwe HR-cyclus en een plan van aanpak



Fase 2:

Uitrol en optimalisatie

Training en communicatie: Train medewerkers en leidinggevenden in het gebruik van de nieuwe HR-cyclus en zorg voor duidelijke communicatie over verwachtingen en processen, zoals zelfreflectie en feedbackloops.

Realtime inzichten introduceren: Gebruik tools zoals Dialog om voortgang te monitoren, realtime feedback te verzamelen en prestaties te evalueren. Houd regelmatig gesprekken over doelen en voortgang.

Pulse metingen: Voer per kwartaal pulse-metingen uit om continu inzicht te krijgen in de voortgang van medewerkers.



Fase 3:

Evaluatie en bijsturing

Tussentijdse evaluaties: Organiseer evaluatiegesprekken om te bekijken hoe medewerkers presteren ten opzichte van hun doelen. Bepaal of er bijsturing of aanvullende training nodig is.

Eigenaarschap versterken: Moedig medewerkers aan om meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en prestaties door zelfreflecties en feedback actief te managen.

Focus op persoonlijke groei: Zorg voor verdere ontwikkeling van persoonlijke doelen en competenties om de prestaties te maximaliseren.



Fase 4:

Eindresultaten en planning voor komend jaar

Eindmeting en evaluatie: Meet aan het einde van het jaar de totale prestatieverbeteringen en stel vast of de doelen van de organisatie en de medewerkers zijn behaald.

Doelen voor 2025: Koppel de prestaties aan mogelijke beloningen en stel nieuwe doelen voor het komende jaar vast, gebaseerd op de inzichten uit de evaluaties.

Reflectie op HR-cyclus: Evalueer de effectiviteit van de vernieuwde HR-cyclus en pas waar nodig aan voor het komende jaar.



**Verdieping: thema's
nieuwe HR-cyclus**

Thema's nieuwe HR-cyclus

Het doel van de HR-cyclus is om het maximale uit medewerkers te halen om daarmee de doelen van de organisatie te realiseren. De vraag is wat daarvoor nodig is. Bij het bepalen van de uitgangspunten, kan het waardevol zijn om stil te staan bij de onderstaande thema's.



Focus



Eigenaarschap



Transparantie



Evalueren

Gebruik het werkboek en de gids van ons webinar 'Vernieuw je HR-cyclus'

Werkboek

Gids

Thema 1 Focus - Mogelijke opties

- **Functie:** Rolontwikkeling faciliteren
- **Organisatie- & teamdoelen:** Alignment & zingeving vergroten
- **Kernwaarden:** Cultuur versterken
- **Competenties:** Gedragsontwikkeling stimuleren
- **Persoonlijke ontwikkeling:** Groei versnellen (thema's)



Focus

- Welke focus helpt medewerkers om beter te presteren?
- Hoe zorg je dat mensen beter worden in hun rol?
- Hoe sluit je aan op de bestaande manier van werken?

Thema 2 Eigenaarschap - Mogelijke opties

- Relatie tussen vertrouwen - eigenaarschap – betrokkenheid
- Rol van de medewerker in de nieuwe HR-cyclus
- Misverstand dat eigenaarschap leidt tot vrijblijvendheid
- **Eigenaarschap:** plan – reflectie – feedback – evaluatie

Wie heeft de regie?

Leidinggevende - Medewerker - Samen



Eigenaarschap

- Wie heeft de regie bij het bepalen van (ontwikkel)doelen?
- Wie heeft de regie bij het vragen van feedback?
- Wie neemt het initiatief bij het plannen van gesprekken?

Thema 3 Transparantie - Mogelijke opties

- Voordelen van transparantie: meer samenwerking & feedback
- Mogelijke nadelen van transparantie: duikgedrag & liegen
- Stap voor stap vergroten (houdt rekening met cultuur)
- **Transparantie:** doelen - reflecties – feedback – evaluaties

Wie mag zien waar je aan werkt?

Niemand - Leidinggevende - Team



Eigenaarschap

- Hoe veilig voelen medewerkers zich nu?
- Wie mag doelen/reflecties/feedback van medewerkers zien?
- Welke vrijheid hebben medewerkers om hiervan af te wijken?

Thema 4 Evalueren - Mogelijke opties

- Verschillende opties van evalueren
- Visie op thema eigenaarschap meewegen
- Vaste versus vrije evaluatiemomenten
- Gras bij de burens lijkt altijd groener

Hoe wil je met elkaar evalueren?

Klassiek - Stoppen - Samen - Team - Zelf



Vragen over evalueren

- Wie evalueren de voortgang en de resultaten?
- Op welke momenten wordt er geëvalueerd (vast of niet)?
- Leg je een koppeling tussen beoordelen en belonen (welke)?



Tips voor tooling

Waar je op let bij het kiezen van tooling

Focus je op het doel van de tool:

Stimuleer medewerkers en leidinggevenden om continu het goede gesprek te voeren en gestructureerd aan de slag te gaan met ontwikkeling.

Belangrijk bij het selecteren van een ondersteunende tool:

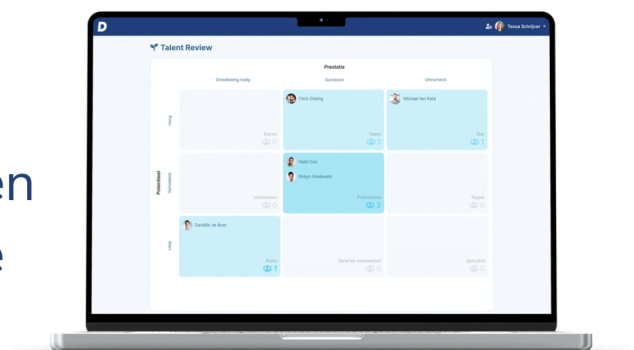
Eenvoud:

de tool is zeer gebruiksvriendelijk en ondersteunend



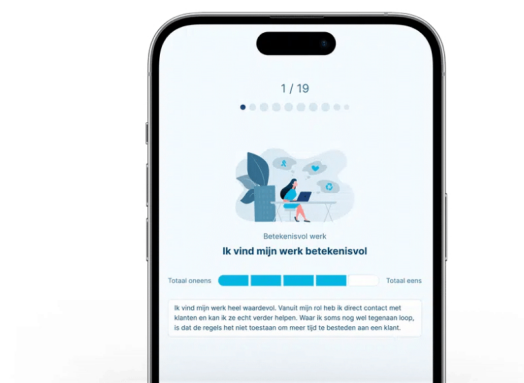
Flexibiliteit:

de tool kan al jullie wensen ondersteunen (nu en in de toekomst)



Filosofie:

de tool is ontwikkeld vanuit een visie die aansluit bij jullie filosofie





HR jaarkalender 2025

De juiste momenten
voor HR in een overzicht

[Download nu](#)

Online platform Dialog

Zo ondersteunt Dialog jullie medewerkers en leidinggevenden in de nieuwe HR-cyclus

Focus op doelen

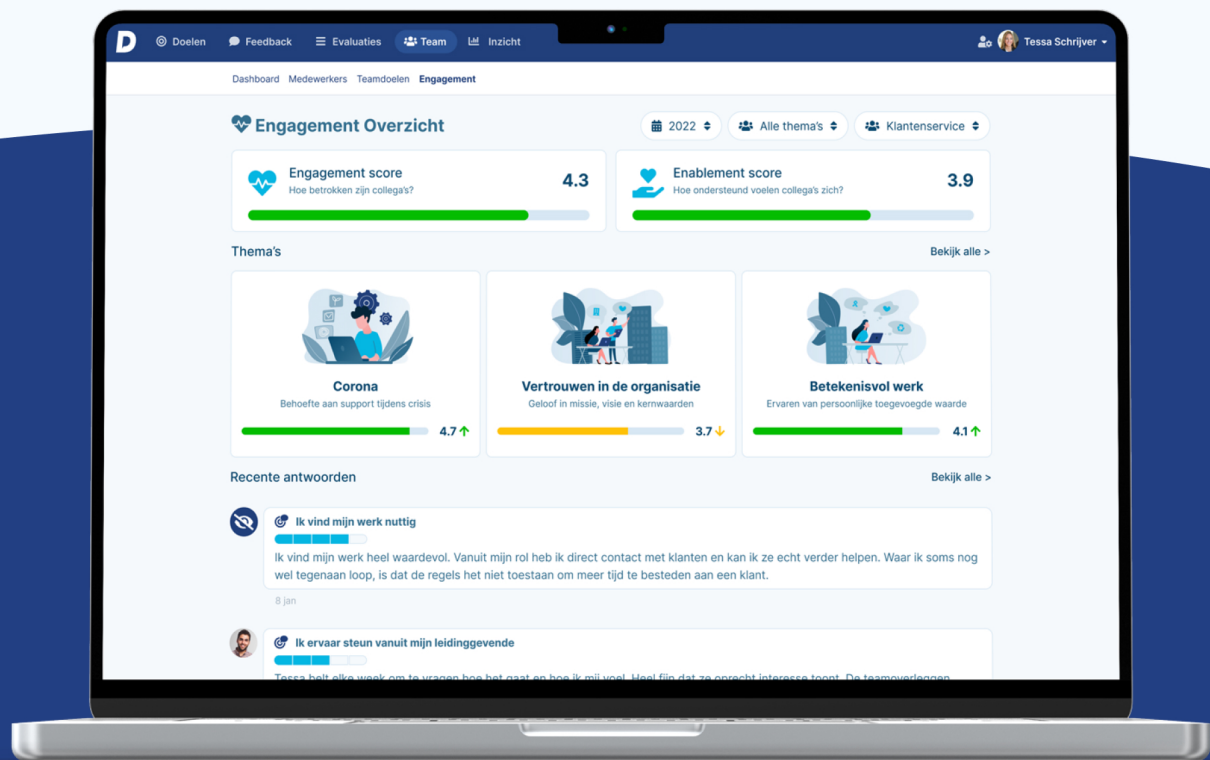
Bepaal je doelen en houd deze top-of-mind. Reflecteer op de voortgang en bepaal direct de volgende stap.

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.



Verhoog de betrokkenheid met Dialog

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.

Engagement

Ondersteun medewerkers, leidinggevenden en HR om het goede gesprek te voeren over betrokkenheid en motivatie.



“Het implementeren van nieuwe HR software betekent voor elke organisatie iets anders. Mijn collega's en ik staan voor je klaar om jullie HR-cyclus onder de loep te nemen en een aanpak op maat te bespreken.”

[Maak afspraak](#)

Jesse van Woerden
Team Lead Sales

Op zoek naar meer inspiratie?

Ontdek onze functionaliteit en ervaar alle voordelen

Klikbare demo

www.dialog.nl/klikbare-demo-download

Bekijk de videodemo

www.dialog.nl/demo



Dirk Bakker
CEO Colliers

"Eindelijk een systeem dat de constructieve dialoog faciliteert. Zo ontstaat er echt een kwalitatief nauwere band tussen medewerkers en leidinggevenden."



Nog niet uitgeleerd?

Bekijk onze webinars.

Schrijf je in