



CareerTracker  
faciliteert professionele groei

Implementatie nieuwe HR cyclus



Behoud van het juiste talent is het nieuwe recruitment

**In 6 stappen naar jouw nieuwe HR cyclus**



## Wat is de HR cyclus

De HR cyclus is het proces dat zich richt op de momenten dat de werknemer en werkgever met elkaar in gesprek gaan over doelen, prestaties, ontwikkeling en ambities. De HR-Cyclus wordt in elke fase van de samenwerking toegepast dus instroom, doorstroom en uitstroom.

Veel organisaties werken nog met de oude opzet van de HR cyclus met het jaarlijkse planningsgesprek, functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek.

Door veranderingen op de arbeidsmarkt en de nieuwe generatie medewerkers is het verstandig om het huidige proces te analyseren en kijken of dit verbeterd kan worden.

## Oud versus modern

De 3 gesprekken in de oude opzet kosten nu ongeveer **2 uur per gesprek**.

- 30 minuten voorbereiden
- 60 minuten gesprek
- 30 minuten opvolging

Deze opzet kost je dus minimaal **360 minuten** per jaar.

Nadelen van deze opzet zijn

- Het is heel veel werk ineens
- Het wordt als een moetje ervaren
- Bijsturen is lastig

De moderne HR-Cyclus gaat uit van korte ontwikkelgesprekken van maximaal 5 minuten, die alleen gericht zijn op de ontwikkeldoelen, investeer je **260 minuten** (52 weken x5 minuten).

**Voordelen** van deze opzet zijn

- Het werk wordt verdeeld
- Je kunt vroeg signaleren, ventileren en bijsturen
- De ontwikkeldoelen kunnen worden ingepast in de sprints

## Moderne HR-Cyclus

De medewerker krijgt een steeds grotere stem in het beleid van de organisatie.

Denk hierbij aan bijvoorbeeld Netflix en Dave Chapelle of recent nog Heineken en de activiteiten in Rusland.

Technologische ontwikkelingen kunnen impact hebben op het werk: functies kunnen sterk veranderen of verdwijnen, maar er kunnen ook nieuwe banen ontstaan. Drie op de tien werkgevers verwachten dat er de komende vijf jaar nieuwe banen ontstaan door technologische ontwikkelingen en dat functies in hun organisaties sterk gaan veranderen.

Laat je als organisatie niet verrassen door deze bewegingen.

De nieuwe generatie wil juist bijdragen aan de organisatie en de maatschappij.



Leiders hebben als taak om een team te creëren  
die zorgt voor een inspirerende en succesvolle samenwerking

## Hoe kom je nu tot een moderne HR cyclus?

Hiervoor hebben we 6 stappen gedefinieerd die zorgen dat de moderne HR cyclus eenvoudig in de organisatie geïmplementeerd kan worden.

1. Organisatiedoelen
2. Teamdoelen
3. Persoonlijke doelen
4. Reflecties
5. Feedback
6. Ontwikkel standups

### 1. Organisatiedoelen

Betrek medewerkers bij het proces van waar het bedrijf heen gaat. Jouw doelen worden hun doelen. Gebruik de kennis, kunde en ervaring van de medewerkers want organisaties denken niet dat doen de medewerkers. Hou de medewerkers op de hoogte van de progressie die de organisatie maakt op de doelen door deze te delen op het persoonlijke dashboard.

Dit zorgt voor betrokken en gemotiveerde medewerkers.

### 2. Teamdoelen

Stel teams in staat op heldere doelen te bepalen hier gezamenlijk aan te werken. Teamdoelen dit bijdragen aan de organisatiedoelen of doelen die specifieke voor het team zijn. Dit bevordert samenwerking en communicatie. Het eigenaarschap zorgt voor inspiratie, motivatie en betrokkenheid en een juiste focus.

### 3. Persoonlijke doelen

Zet ambitie om in concrete doelen met meetbare resultaten en maak ambitie zichtbaar. Persoonlijke doelen kunnen gaan over de bijdrage aan het team of gericht zijn op de eigen carrière. Stimuleer de medewerker uitdagend doelen te stellen en faciliteer als werkgever!

De allergrootste motivator is het boeken van vooruitgang in je werk.  
De dagen dat je vooruitgang boekt, zijn de dagen dat jij je het meest gemotiveerd en betrokken voelt.

#### 4. Reflecties

Elke week wordt er automatisch een 'reflectie' aangemaakt waarmee de medewerker de voortgang op het gebied van doelen en rolcompetenties te evalueren. De reflectie kan worden gedeeld met de manager om feedback te krijgen. De reflectie kan ook worden gebruikt als input voor het 1:1 ontwikkelgesprek.

#### 5. Feedback

Feedback en communicatie zijn van belang omdat dit bijdraagt aan een positief werkklimaat, een goede werksfeer en zelfvertrouwen van de afzonderlijke teamleden. Feedback en communicatie bevorderen de teamprestaties, de bedrijfsresultaten en voorkomt uitval en verzuim. Feedback en communicatie worden verbeterd door een vast ritme in te stellen in de organisatie. Dit kan wekelijks door korte ontwikkel standups te organiseren of op basis van een zelf gekozen ritme.

---

*Feedback is geen formeel gesprek dat af en toe plaatsvindt, maar een doorlopend proces van communicatie en verbeteringen.*

---

#### 6. Ontwikkel standups

Door een vast ritme in te stellen worden het ontwikkelgesprek een vast onderdeel van de werkprocessen. De afspraken die uit de gesprekken komen worden direct vastgelegd in het centrale systeem. Dit bespaart tijd en voorkomt eventuele communicatiestoringen. De vastlegging wordt gedaan waar de medewerker, het team en/ of manager bij is.

Door de reflectie als input te gebruiken voor de ontwikkel standups wordt er volgens binnen de organisatie via een vast format gewerkt en dit draagt weer bij aan de transparantie en betrokkenheid.

#### **Focus op outcome in plaats van output**

'De operatie is heel goed gedaan, helaas is de patiënt overleden', de output was geweldig, het outcome is echt waardeloos!

Organisaties die focussen op de hoeveelheid werkuren zetten in op het verkeerde paard. Het draait allemaal om de **kracht van het uur**.



## Groei mee met CareerTracker

CareerTracker is dé softwareoplossing waarin alle ervaringen van de medewerkers worden vastgelegd. Gevalideerd door anderen, zodat de organisatie een actueel beeld heeft van de kennis en kunde van de werknemers. De bedenkers van CareerTracker hebben een brede ervaring in de ontwikkeling van organisaties en het bouwen van software. Daarnaast heeft CareerTracker veel partners die verschillende specialisaties hebben. We stellen ze graag aan je voor!

Vragen?

Neem contact op met CareerTracker via

T: +31 (0)33 – 8876104

E: [info@careertracker.nl](mailto:info@careertracker.nl)