

Checklist om eigen HR-cyclus te toetsen

Gesprekken

Van

- Managers zijn hard aan het werk, medewerkers laten het gebeuren
- Inspiratieloos door het strakke keurslijf

Naar

- Medewerkers in de regie, leidinggevend als coach
- Samen inhoud, vorm en frequentie bepalen voor gesprekken

Talent en ontwikkeling

Van

- Standaard functies met competentie profielen
- Focus op verleden en minder sterke punten
- Succession planning obv voorgedragen talenten

Naar

- Werk sluit aan op talent, potentieel en leerwensen
- Focus op toekomst, wat er goed gaat en waarde vergroten
- Medewerkers ruimte geven om zelf doorgroeimogelijkheden te initiëren

Gesprekken

Van

- Feedback wordt te laat gegeven, opgespaard tot gesprek
- Eenzijdige feedback, top-down

Naar

- Feedback op relevante momenten, direct in de praktijk
- Feedback vanuit meerdere bronnen

Beoordelen en belonen

Van

- Vergelijking met anderen, wie voldoet wel/niet aan de norm
- Beoordelen op lang vooraf en door hogerhand vastgestelde KPI's en targets
- Manager bepaalt, eenzijdige beoordeling
- Bonussen voor toppresterders, vergeten middenmoot

Naar

- Oog voor onderlinge verschillen en behaald teamresultaat
- Medewerkers bepalen in afstemming eigen doelen en stellen deze regelmatig bij
- Feedback uit verschillende hoeken betrekken bij ontwikkeling, beloning loskoppelen
- Vieren van successen, geven waardering, aandacht voor persoonlijke groei en impact