

Factsheet HR Visie

Wat is het?

De mens maakt het verschil binnen organisaties. Hoe je kiest met elkaar om te gaan (binnen de organisatie) en hoe je werk organiseert, leg je vast in je HR visie. Een goede visie geeft richting, dient als kompas en inspireert.

Het fenomeen 'HR visie' is sterk in opkomst, aangezien steeds meer organisaties zich realiseren dat de factor 'mens' een van de belangrijkste / de belangrijkste onderscheidende factor is.

Naast een goede 'definitie' van enkele zinnen, wordt de HR visie vaak onderbouwd met een aantal concrete statements die het voor medewerkers duidelijk maakt hoe de organisatie op verschillende HR thema's acteert.

Waarom is een HR Visie belangrijk?

Een HR Visie geeft inzicht, richting en kaders. Door je visie helder te benoemen en te delen, zijn er duidelijke kaders voor beleidskeuzes en organisatieprocessen.

Het nut bij de implementatie van performance management?

Een eenduidige visie vergroot de kans op een succesvolle implementatie sterk. Als een HR visie ontbreekt, lopen verschillende talent visies vaak door elkaar. Gevolg: er worden geen of tegenstrijdige besluiten genomen. En het risico bestaat dat performance management een doel op zich wordt. Er wordt een uitvoerig (administratief) proces ontworpen. Voor de gebruiker zal het echter niet duidelijk zijn waarom performance management is ingericht met beperkte adoptie tot gevolg. Dus nogmaals, wil je je kans op een succesvolle implementatie vergroten? Creëer dan een eenduidige en heldere HR visie.

Hoe stel je een goede HR visie op?

Een goede visie

- Is bijna een geloof, zo sterk is het
- Inspireert en motiveert
- Geeft richting
- Is de basis voor de te nemen route
- Zorgt voor focus
- Stuurt de communicatie uitingen
- Helpt bij het formuleren van acties
- Geeft antwoord op de vragen; wat betekent dit voor de organisatie? Wat betekent dit voor mij?

Vragen die jezelf kunt stellen:

- Gaan wij uit van de kracht van mensen, of geloven wij dat mensen sturing nodig hebben?
- Organiseren wij ons werk om de kwaliteiten van mensen heen, of passen medewerkers zich aan aan de functie?
- Geloven wij in ontwikkeling? En stimuleren wij dit in de organisatie?
- Nemen wij toptalent aan? Of vormen wij toptalent?
- Hoe vullen wij onze rol als werkgever in? Hoe kijken wij naar de rolverdeling tussen 'manager en medewerker'?
- Hoe spelen (toekomstige) marktomstandigheden in op de beschikbaarheid van talent?

- Sluit onze visie aan bij de huidige praktijk binnen de organisatie, of moeten we een verandering doorvoeren?

Vorm van de HR visie

Naast een goede 'definitie' van enkele zinnen, wordt de HR visie vaak onderbouwd met een aantal concrete statements die het voor medewerkers duidelijk maakt hoe de organisatie op verschillende HR thema's acteert.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Wij zijn experts in ons vakgebied en blijven ons ontwikkelen.
- Wij zijn vitaal en hebben een goed evenwicht in privé-werk.
- Medewerkers nemen de regie over hun ontwikkeling en wij faciliteren hen daarbij.
- Wij zijn continu met elkaar in dialoog, waarbij wederzijds vertrouwen en respect de basis zijn.

Communicatie

Zorg ervoor dat je visie bekend, begrepen & omarmd wordt binnen de organisatie. Door de directie. Zodat zij het goede voorbeeld kunnen geven en je slagkracht krijgt. En door de medewerkers. Zodat ze in beweging komen en je samen op weg gaat naar een succesvolle uitvoer. Maak hiervoor gebruik van je interne communicatiemiddelen, of lanceer een (terugkerende) communicatiecampagne.

Inspiratie nodig?

Lees [hier](#) ons E-book!

Benieuwd naar onze visie?

Lees [hier](#) over onze ontwerpprincipes!

Aanvullend advies nodig?

Een nieuwe visie op Talent en Performance Management methodiek uitwerken, dat is nogal wat. En als het goed is niet iets wat je dagelijks doet. En dus vraagt dat nogal wat van jou en je organisatie. Speciaal daarvoor ontwikkelden wij de service '*Pick Our Brains*'. Lees meer over deze service op onze site.