

-
- [over oxalis](#)
 - [links](#)
 - [oxalisportaal](#)
 - [contact](#)

Zoek door deze site:

- [NL](#)
- [FR](#)
- [EN](#)



[Advies Contacteer ons!](#)
[+32 \(0\)9/227 31 18](#)

- [Home](#)
- [Advies op maat](#)
- [Opleiding](#)
- [Coaching](#)
- [Kalender](#)
- [Artikels](#)
- [Tools](#)

[Home](#) » [Artikels](#)

Strategisch HRM: Pas je HR-cyclus aan 3/4

© Isabelle Stubbe - 16/08/2019

Naast de verticale afstemming, stem je ook best de HR-cyclussen horizontaal op elkaar af. Je onderscheidt 2 HR-cyclussen: de grote en de kleine.

De grote HR- cyclus

Met de grote HR-cyclus richt je je blik op de langere termijn.

Deze cyclus omvat de HR-processen van de instroom, de doorstroom en de uitstroom. De instroom bestaat uit de werving en selectie, de on-boarding, de re-

integratie na langdurige afwezigheid. De doorstroom gaat over training en opleiding, beloning en evaluatie. De uitstroom is alles wat te maken heeft met het al dan niet definitieve vertrek van mensen: ontslag, pensionering, uitval wegens burn-out of langdurige ziekte.

De rode draad doorheen deze processen zijn enerzijds de (kern)competenties, anderzijds de psychologische basisbehoeften van de mens, namelijk de autonomie, competent zijn en verbinding en tenslotte de talenten van mensen, wat ze graag doen en goed kunnen.

Je stroomlijnt de instroom, de doorstroom en de uitstroom tot een coherent HR-systeem via strategisch competentie- en talentmanagement.

De kleine HR-cyclus

Met de kleine HR-cyclus richt je je op de functionering van de individuele medewerker. Dit is meer de korte termijn.

Het zijn de individuele gesprekken tussen leidinggevend en medewerkers gericht op prestatie en ontwikkeling. Traditioneel voorzie je dat de leidinggevende jaarlijks functionerings- en evaluatiegesprekken voert op vaste tijdstippen. Hiervoor legt hij in samenspraak met zijn medewerker de individuele doelstellingen vast en volgt de resultaten op. Onderzoek trekt evenwel de efficiëntie van deze aanpak in twijfel. Vaak herleidt deze korte HR-cyclus zich tot een verplichte, tijdrovende en frustrerende administratieve taak.

Nochtans is de doelgerichte opvolging van medewerkers bijzonder belangrijk om resultaten aan te sturen, de organisatiedoelen te bereiken, en om de medewerker te waarderen en te stimuleren. Een meer efficiënte en hedendaagse aanpak om medewerkers op te volgen, hun ontwikkeling en leerproces te optimaliseren en een antwoord te bieden aan zijn psychologische basisbehoeften zijn de 1-1 gesprekken, en praktijken als coaching, mentoring, peterschap, jobdesign.

Leiderschap

In de kleine HR-cyclus is de leidinggevende van bijzonder groot belang. De manager die niet gelooft dat zijn medewerker iets kan leren zal minder goede resultaten boeken dan de manager die zijn medewerker ondersteunt, begeleidt en coacht om zijn competenties te ontwikkelen en beter te worden in wat hij doet.

Je rol als strategisch HR is ervoor zorgen dat de leidinggevende over de juiste mindset en de nodige competenties beschikt om het potentieel van zijn

medewerkers aan te spreken en ze te stimuleren om het beste van zichzelf te geven.

Tags: Oxalis, Strategy & management, Strategic HRM



Deel deze pagina



- [Alle Artikelen](#)
- [Evidence Based Practice](#)
- [Innovation & digitalisation](#)
- [Alleen Oxalis-Artikelen](#)
- [Scientific research](#)
- [Strategy & management](#)
- [Strategic HRM](#)
- [Competence & talent management](#)
- [Social innovation](#)
- [Neuromanagement](#)
- [Organisation](#)
- [Innovative work organisation](#)
- [Biosystemics](#)
- [Business transfer, merger & acquisition](#)
- [Social legal](#)

Gerelateerde artikels

- [VCA-certificaat en strategisch competentie management , een ééncellige...](#)
- [Starters \(2\): Belangrijkste troeven bij potentiële medewerkers](#)
- [VCA-certificaat en strategisch competentie management , een ééncellige...](#)

Gerelateerde inhoud

- [Hoe introduceer je talentmanagement in je organisatie ?](#)
- [Ontwikkel je Persoonlijk leiderschap 2](#)
- [Innovation Pick-up: Exploring New Skills in a Digital World \(1/2\)](#)

"Echte aanrader !"

Heel bekwame loopbaanbegeleiding. Een echte aanrader! Matthias Struyvelt (2018)

[Waarom Oxalis Consult?](#)

Follow us



© 2019 - Oxalis Consult -

- [algemene verkoopsvoorwaarden](#)
- [algemene verkoopsvoorwaarden opleidingen](#)
- [Privacycharter](#)
- [Disclaimer](#)
- [zoeken](#)
- [rss](#)