

# 3 voorbeelden van vernieuwende HR-praktijken

label: Personeelsmanagement



**Binnen steeds meer organisaties worden vernieuwende HR-praktijken ingezet om talenten aan te trekken en te ontwikkelen. Onderzoeksbureau SatisAction licht er drie vernieuwende concepten uit.**

Onderzoeksbureau SatisAction onderzoekt binnen bedrijven hoe het zit met talentontwikkeling. Het afgelopen jaar zijn de vernieuwende HR-praktijken van ruim 50 organisaties (15-500 medewerkers) geanalyseerd. En daar zitten pareltjes tussen.

## Vernieuwende HR-praktijken

Om voldoende talenten aan te kunnen trekken en deze vervolgens te behouden is het belangrijk dat organisaties hun personeelsbeleid aanpassen aan de wensen van bijvoorbeeld nieuwe generaties medewerkers, zoals de Millennials. Sommige bedrijven gaan daar verder in dan anderen. SatisAction kwam in het afgelopen jaar vele opvallende en vernieuwende HR-praktijken tegen. Hieronder worden drie inspirerende voorbeelden van vernieuwende HR-praktijken besproken.

# Twintigminuten functioneringsgesprek

De jaarlijkse functioneringsgesprekscyclus is dringend aan herziening toe. **Internetbedrijf Byte** heeft het traditionele functioneringsgesprek overboord gegooid. “De officiële functioneringsgesprekken werden zwaar gevonden en niemand had er zin in”, stelt Lilyan Wassink. Als HR-adviseur besloot zij om het jaarlijkse gesprek te vervangen door een 20 minuten gesprek. “Leidinggevenden voeren nu ieder kwartaal een 20 minuten gesprek. In het vierde kwartaal is dit gesprek iets langer (40 minuten), omdat dan ook eventuele salarisverhogingen besproken worden.”

Volgens Lilyan vinden medewerkers de nieuwe aanpak bijzonder prettig. “Doordat het gesprek meer een verlengde is geworden van de regelmatig terugkerende bila’s, is het gesprek minder officieel. Medewerkers zijn hierdoor minder zenuwachtig en hebben meer inbreng in het gesprek.”

Ook leidinggevenden ervaren de nieuwe werkwijze als zeer prettig. Volgens Lilyan benoemen zij verschillende voordelen van de nieuwe aanpak. “Leidinggevenden ervaren de nieuwe werkwijze als een lastenverlichting. Zij hoeven minder te documenteren en zijn meer in gesprek met hun medewerkers. Daarnaast is de inhoud van de gesprekken veel gemakkelijker geworden, doordat leidinggevenden meer de aandacht richten op wat een medewerker daadwerkelijk doet in plaats van een lijstje met competenties na te lopen.” Volgens Lilyan neemt door deze voordelen de effectiviteit van het functioneringsgesprek aanmerkelijk toe.

## Workation

Fun op het werk wordt steeds belangrijker. Millennials willen betekenisvol werk waar zij plezier aan kunnen beleven. **Opleidingsvergelijker Springest** speelt in op deze behoefte door haar medewerkers een Workation aan te bieden. Met het gehele bedrijf (circa 40 medewerkers) heeft Springest een week lang een Workation in Spanje gehouden. Tijdens deze Workation verbleef het bedrijf in een Spaans huis met zwembad. Medewerkers gingen hier aan de slag met hun werk. Tussendoor verbleven zij met collega’s aan het zwembad en werden er uitstapjes gedaan.

Volgens Ruben Timmerman, oprichter van Springest, heeft dit een positief effect op de groepsbinding. “Het was heel bijzonder om met z’n allen op zo’n unieke locatie het werk te doen.” Ook na terugkomst in Nederland was het groepsbindingseffect nog lange tijd merkbaar volgens Ruben.

## Iedereen een tijdelijk contract

De **flexibilisering van de arbeidsmarkt** is een feit. Vorig jaar had al bijna de helft van de medewerkers (39%) een tijdelijk contract (CBS, 2016). Nadeel hiervan is dat er een waterscheiding lijkt te ontstaan tussen vaste en tijdelijke medewerkers. Veel bedrijven

zien het opbouwen van een flexibele schil als een noodzakelijk kwaad. Wil je als werkgever flexibel blijven, dan kun je niet zonder flexibele schil.

**Consultancy-bedrijf Jonge Honden** heeft van de nood een deugd gemaakt. Zij ziet juist veel heil in het enkel aanbieden van flexibele contracten. “Op deze wijze blijft je bedrijf vernieuwend: Het hoge verloop zorgt voor een constante aanvoer van nieuwe inzichten”, stelt Sjoerd Laarman, partner bij Jonge honden. “Bij Jonge Honden heeft 100% van de medewerkers om die reden een tijdelijk contract. Als het maximum van de contracttijd is verstreken, eindigt je dienstverband.”

Volgens Sjoerd levert deze aanpak veel flexibiliteit op voor het bedrijf. “Andersom ervaren medewerkers het als een prettige aanpak omdat zij de gelegenheid krijgen zich snel te ontwikkelen, zodat zij al snel weer een nieuwe loopbaanstap kunnen zetten.”

Kenmerkend aan bovenstaande praktijken is dat ze een fris karakter hebben. Wellicht helpt het je om zelf een aantal vastgeroeste HR-praktijken op te frissen!

Mirjam Baars en Jessica van den Bosch voeren vanuit onderzoeksbureau SatisAction i.s.m. PW. een jaarlijks onderzoek uit naar HR-praktijken binnen bedrijven. Doel van dit onderzoek is werkgevers te helpen hun employer brand te versterken en zich te profileren op het thema talentontwikkeling. Heb je interesse in deelname? Kijk dan op: [www.nationaalonderzoektalentontwikkeling.nl](http://www.nationaalonderzoektalentontwikkeling.nl)

Eerste publicatie door Mirjam Baars MBA & mr. Jessica van den Bosch MBA op 13 dec 2017  
Laatste update: 13 dec 2017

---



Vakmedianet. Auteursrecht voorbehouden.

Op gebruik van deze site zijn de volgende regelingen van toepassing: **Algemene Voorwaarden** en **Privacy en Cookie beleid**

---

Vakmedianet gebruikt cookies om bepaalde voorkeuren te onthouden en af te stemmen op uw vakmatige interesse. **Meer informatie over het gebruik van cookies**