

Een serieuze gesprekspartner:

# DE ESSENTIËLE ROL VAN HR IN MODERNE BEDRIJVEN



Inleiding	3
De evolutie van de moderne HR-leider	5
1. Ze zetten een richting uit om hun ambitie te bepalen	6
2. Ze richten zich op het cultiveren van talent	8
3. Ze investeren in vooruitdenkend leiderschap	9
4. Ze hebben een mensgerichte aanpak	11
HR speelt een centrale rol bij het vormgeven van organisaties die klaar zijn voor de toekomst	13
Maak kennis met Bob	14

# Inleiding

In 1998 **beschreef HBR** de rol van human resources (HR) als volgt:

“In de meeste bedrijven is HR tegenwoordig vooral bedoeld om op te treden als beleidspolitie en waakhond van de regelgeving. De afdeling zorgt voor het papierwerk rond werving en ontslag, regelt de bureaucratische aspecten van secundaire arbeidsvoorwaarden en beheert beslissingen over compensaties die door anderen zijn genomen... Maar het blijft een feit: de activiteiten van HR lijken - en zijn dat ook vaak - los te staan van het echte werk van de organisatie. De nieuwe strategie zou echter betekenen dat elk onderdeel van HR op de een of andere manier concreet bijdraagt aan een betere dienstverlening aan de klanten of aan het vergroten van de waarde voor aandeelhouders.”

Tegenwoordig is de HR-afdeling geëvolueerd naar een rol waarin zij meer doen dan alleen orders opvolgen zonder contact met de rest van het bedrijf. In de afgelopen vijf jaar is HR daar juist actief mee gaan samenwerken om verschillende gebieden te verbeteren. Vandaag de dag speelt de afdeling een cruciale rol op de moderne werkplek en die rol ontwikkelt zich nog steeds.

**“Als HR-medewerkers worden we verondersteld bij onze leest te blijven”**, schrijft Steve Browne in **HR Rising!!** “We hebben vastomlijnde rollen en er wordt van ons verwacht dat we ons nauwgezet aan een of andere functieomschrijving houden. Omdat we het gevoel hebben dat dit de enige omgeving is van waaruit we kunnen presteren, dwingen we op onze beurt deze beperkte benadering ook aan anderen op. Iedereen heeft zijn eigen plek. Geen uitzonderingen. We zijn vaak behoorlijk geïrriteerd als mensen besluiten om buiten deze vastomlijnde grenzen te werken.”

Toen COVID-19 zich in 2020 over de hele wereld verspreidde, bevond HR zich in het middelpunt van de crisis op de werkplek. Zonder duidelijk omliggende rollen beheerde HR de gezondheids- en veiligheidsprotocollen, voerde thuiswerkregelingen in, hield zich bezig met vaccinatierregels en voerde sluitingen van vestigingen uit, om maar een paar voorbeelden te noemen.

Deze wereldwijde crisis en de daaropvolgende collectieve afhankelijkheid van HR om bedrijven operationeel te houden, diende als de katalysator die bewees dat HR niet alleen ‘samenwerkte met het bedrijf’, maar er een vitaal onderdeel van uitmaakt.

Voor elk bedrijf dat succesvol wil zijn, is het van essentieel belang dat HR diep is verankerd in de bedrijfsactiviteiten.

**McKinsey heeft onlangs onderzoek gedaan** naar hoe bedrijven zichzelf het beste kunnen structureren voor de toekomst. De bevindingen geven aan dat bedrijven die klaar zijn voor toekomstig succes vier gemeenschappelijke kenmerken hebben:

1. Ze zetten een richting uit om hun ambitie te bepalen.
2. Ze richten zich op het cultiveren van talent.
3. Ze investeren in vooruitdenkend leiderschap.
4. Ze integreren eerdere strategische punten.

Om echt een vitaal, bloeiend onderdeel van het bedrijf te worden, nemen de meest succesvolle HR-afdelingen de strategische mindset en aanpak van 'toekomstklare' bedrijven over. In deze gids wordt onderzocht hoe het toevoegen van deze vier tactieken aan de personeelsstrategie kan helpen om de plaats van HR als essentieel onderdeel van het bedrijf veilig te stellen.



# De evolutie van de moderne HR-leider



# 1. Ze zetten een richting uit om hun ambitie te bepalen

In een tijdperk vol ongekende veranderingen en digitale innovatie kunnen organisaties er veel baat bij hebben om een stap terug te zetten en hun optimale koers te bepalen. Laten we eens dieper ingaan op hoe HR-teams een pad kunnen uitstippelen dat aanslaat bij alle betrokkenen:

## Herdefinieer je missie, visie en waarden

Na de pandemie gebruikten mensen de uitdrukking ‘het nieuwe normaal’ om de veranderende paradigma’s in de wereld te beschrijven, inclusief de werkplek. Maar hoewel het belangrijk is om mee te gaan met de tijd en je aan te passen, is het altijd een goed idee om na te denken over wat in de kern van je bedrijf echt van waarde is.

Het gaat tenslotte om meer dan gewoon wat woorden op papier. Het gaat om het stimuleren van een cultuur waarin diversiteit,

inclusiviteit, duurzaamheid en welzijn op waarde worden geschat. HR speelt een centrale rol bij het vormgeven van een omgeving waarin innovatie en eenheid gedijen, en je missie, visie en waarden spelen hierbij een sleutelrol.

## Heroverweeg je organisatiestructuur

Als HR-professional heb je de sleutel in handen om de dialoog tussen de leiders van het bedrijf en de bredere organisatie aan te moedigen traditionele hiërarchische structuren te heroverwegen.

Vlakkere organisatiestructuren worden langzamerhand de favoriete manier om te werken, omdat ze beter aansluiten bij de ambities en werkstijlen van de moderne beroepsbevolking, vooral bij jongere Gen Z-professionals. Deze structuren bevorderen meestal een cultuur van open dialoog, samenwerking en wederzijds respect, wat leidt tot meer tevredenheid en productiviteit.

## Identificeer opkomende bedrijfsbehoeften

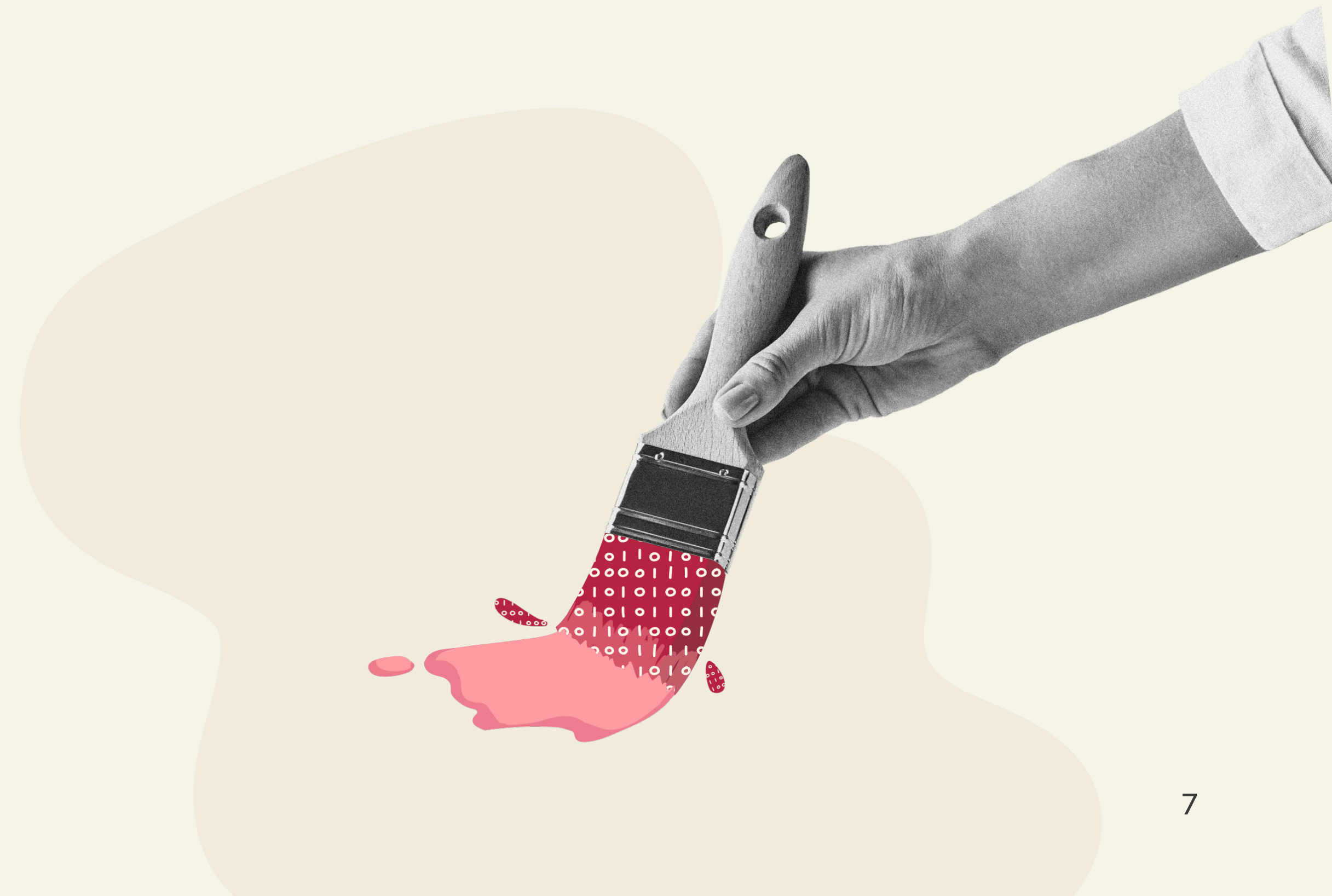
Het belang van het identificeren van en het aanpassen aan het voortdurend veranderende zakelijke landschap kan niet worden overschat. De behoeften van gisteren zijn misschien niet meer relevant in de werkomgeving van vandaag, net zoals de behoeften van vandaag morgen misschien niet meer relevant zijn.

Het omarmen van opkomende bedrijfsbehoeften, zoals het ontwikkelen van **vaardigheden op basis van AI** en het invoeren van duurzame praktijken, is essentieel om concurrerend te blijven en je organisatie toekomstbestendig te maken. Volgens het onderzoek van McKinsey gebruikten organisaties in 2022 bijvoorbeeld gemiddeld 3,8 AI-functies, een verdubbeling ten opzichte van de 1,9 in 2018.

Dit toont aan dat het niet alleen noodzakelijk is om de focus van de organisatie te verleggen naar dergelijke innovatieve praktijken, maar dat het ook een investering in de toekomst is.

## Definieer rollen en verantwoordelijkheden

Om organisatorische synergie te bereiken, is het definiëren van duidelijke en samenhangende rollen en verantwoordelijkheden van essentieel belang. Het geheime ingrediënt voor succes is echter om elke functie af te stemmen op je nieuw gedefinieerde organisatiedoelen, -structuur en -behoeften.



## 2. Ze richten zich op het cultiveren van talent

In een tijdperk van snelle innovatie is het cultiveren van talent de hoeksteen van organisatorisch succes. Maar dat gaat veel verder dan alleen bij- en omscholen. Het gaat erom een cultuur van voortdurend leren te bevorderen en ervoor te zorgen dat je strategieën voor talentontwikkeling naadloos aansluiten op je vernieuwde bedrijfsdoelen en -waarden.

Hiervoor is het nodig dat iedereen in de organisatie (niet alleen HR) voortdurend nadenkt over talent. Maar de verantwoordelijkheid om talent centraal te blijven stellen, ligt direct bij HR. Hieronder vind je een paar manieren waarop HR zich kan richten op **talentmanagement**.

### Zet je in voor leren en ontwikkelen

Betrokkenheid bij **leren en ontwikkelen** is van groot belang. Door prioriteit te geven aan bij- en omscholingsinitiatieven en

mentorprogramma's te integreren om de overdracht van kennis en het verwerven van vaardigheden te vergemakkelijken, kun je ervoor zorgen dat je team klaar is voor succes.

Wanneer je een omgeving stimuleert waarin waarde wordt gehecht aan leren, stel je je team in staat om mee te groeien met de organisatie en zich aan te passen aan het steeds veranderende zakelijke landschap.

### Stimuleer continu leren

Het cultiveren van talent is een ingewikkeld proces waarbij een holistische benadering van voortdurend leren komt kijken. Elke HR-leider die de toekomst van de organisatie veilig wil stellen, begrijpt de vitale rol van het bieden van structuur, ondersteuning en aanmoediging aan het team.

Als je team is uitgerust met een gevarieerde set vaardigheden en kennis, kan het de organisatie tot nieuwe hoogtes laten stijgen.

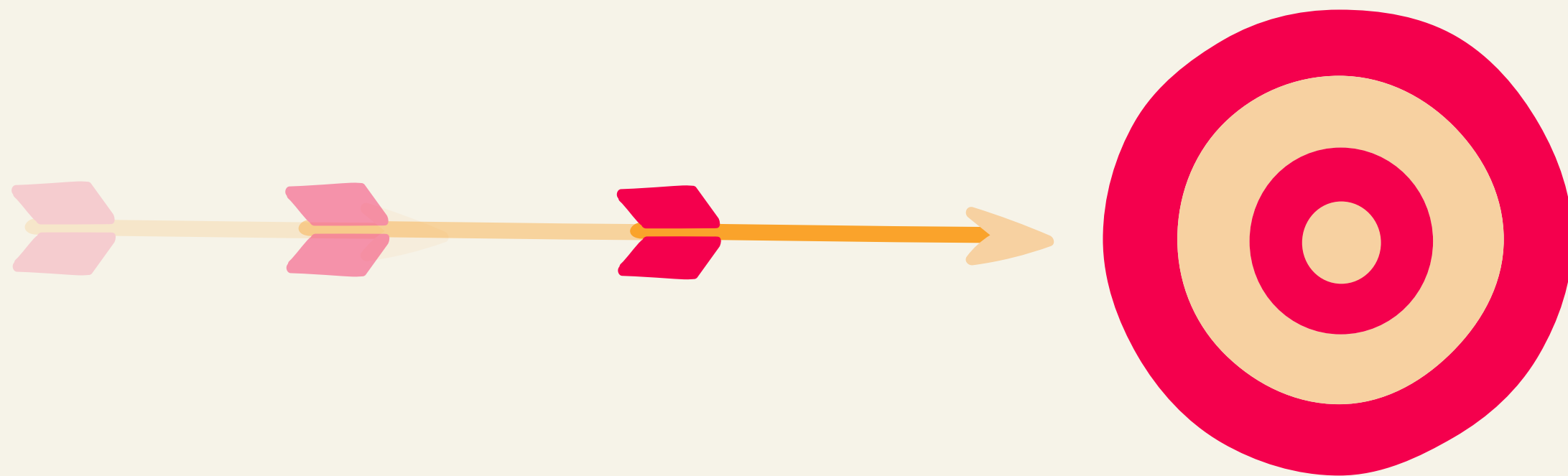


Daarom levert een krachtig talentontwikkelingsprogramma, geworteld in de bedrijfsdoelstellingen, sterke resultaten op en is het van groot belang om de individuele aspiraties af te stemmen op de doelstellingen van de organisatie.

## Stem ontwikkeling af op doeleinden van de organisatie

Over organisatiedoelen gesproken: het is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat je talentontwikkelingsstrategie in harmonie is met je nieuw gedefinieerde doelstellingen en waarden.

Wanneer je ontwikkelingsprogramma aansluit op je doelen, ontstaat er een symfonie van vooruitgang en innovatie binnen je organisatie. Deze afstemming bevordert een



samenhangende omgeving waarin individuele leertrajecten worden gesynchroniseerd met de ontwikkelingstrajecten van de organisatie, waardoor zowel je team als je organisatie op koers worden gezet naar succes.

## 3. Ze investeren in vooruitdenkend leiderschap

In het moderne professionele landschap komen burn-out en **quiet quitting** veel voor. Veel organisaties zijn actief op zoek naar verschillende mogelijkheden, zoals terugkeren naar kantoor, thuiswerken en hybride werkmodellen, om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

Deze methoden hebben weliswaar een zeker succes gekend, met **vier op de vijf mensen** die in hybride modellen hebben gewerkt die ze willen behouden, maar het is nog steeds belangrijk om te erkennen dat een grondigere transformatie in leiderschapsdenken essentieel is om deze problemen effectief te bestrijden.

## De hustle culture voorbij

De hustle culture is geen oplossing voor **burn-out**, maar juist een drijvende kracht erachter. Voor een gezondere werkomgeving kun je lange, stressvolle werkdagen het beste voorkomen. Stimuleer in plaats daarvan enthousiasme, betrokkenheid en innovatie om werk van hogere kwaliteit te realiseren en de productiviteit te verbeteren.

Om voorbij de hustle culture te komen, kunnen bedrijven experimenteren met een verschuiving van het traditionele autoritaire leiderschapsmodel naar een meer empathisch en ondersteunend model. Dit is cruciaal voor het creëren van een werkomgeving waarin mensen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en gemotiveerd zijn om elke dag weer het beste van zichzelf te geven.

## Geef autonomie

De voordelen van het geven van autonomie en vrijheid aan teamleden zijn van onschatbare waarde. Door empathie, flexibiliteit en mensgerichte strategieën te gebruiken om een werkomgeving te creëren die werk en privé in balans brengt en het welzijn van medewerkers bevordert, kun je burn-out sterk verminderen.

Neem bijvoorbeeld de **techgigant Apple**. Daar zijn strategieën en beleidsregels ingevoerd die teamleden steeds meer vrijheid geven om hun werk naar eigen inzicht uit te voeren. De instelling van het bedrijf luidt: ‘zolang je het werk maar afkrijgt, maakt het ons niet uit hoe je het doet’. Daarmee vertrouwt het op de medewerkers om te presteren zonder micromanagement of strikte parameters, en dat werpt duidelijk vruchten af.

## Train strategisch management

Het is van groot belang dat het management de juiste strategieën en tools heeft om burn-out bij medewerkers te voorkomen. Trainings- en ontwikkelingsprogramma's die gericht zijn op het cultiveren van empathische, veerkrachtige en toekomstgerichte leiders kunnen de algehele werkomgeving aanzienlijk beïnvloeden.

Slechts 25 procent van de mensen zegt echter dat de leiders in hun organisatie betrokken en gepassioneerd zijn en hun team zo goed mogelijk inspireren, wat een verbeterpunt is voor veel bedrijven.

Door strategieën als regelmatige controles, volledige flexibiliteit en open communicatiekanalen te stimuleren, kunnen managementteams helpen een positieve werkcultuur te creëren.

# 4. Ze hebben een mensgerichte aanpak

Het creëren van een samenhangende en holistische strategie is van vitaal belang om te garanderen dat organisatorische ambities, het cultiveren van talent en innovatieve leiderschapsbenaderingen in harmonie samengaan. Want als alle cilinders als één werken, kun je de organisatie echt vooruit helpen.

Hieronder lees je hoe je deze strategieën effectief kunt combineren.

- **Stem de visie en missie van je organisatie op elkaar af.** Elke strategie die je invoert, moet aansluiten op je nieuw gedefinieerde visie en missie. Zo creëer je een eenduidige richting en een duidelijk en overtuigend doel voor je team om naartoe te werken.
- **Cultiveer een uniforme cultuur.** Om strategieën effectief te integreren, moet je een omgeving van inclusiviteit, voortdurend leren en innovatie stimuleren. Het gaat erom een werkplek te creëren waar iedereen op één lijn zit met de waarden en doelen van je organisatie, wat leidt tot een harmonieuze en coöperatieve werkomgeving.

- **Bevorder geïntegreerd leiderschap.** Leiders functioneren als de lijm die je organisatie bij elkaar houdt. Hun rol is van cruciaal belang om de naadloze integratie van strategieën te garanderen, terwijl de samenhang behouden blijft en de activiteiten naar gemeenschappelijke doelen worden geleid.
- **Omarm voortdurende verbetering.** Integratie is een dynamisch proces. Regelmatige evaluaties en feedback zijn van vitaal belang. HR-leiders kunnen ervoor zorgen dat hun aanpak relevant en effectief blijft door strategieën te verfijnen en aan te passen op basis van voortdurende evaluaties.
- **Stimuleer teambetrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel. Betrokkenheid is cruciaal** voor de succesvolle integratie van strategieën. Door je teamleden een gevoel van wederzijdse verantwoordelijkheid te geven, draag je bij aan de succesvolle uitvoering van de strategieën en doelen van de organisatie.

- **Integreer HR-technologie en personeelsplanning.** HR-teams nemen actief deel aan **personeelsplanning** en maken gebruik van systemen als **HCM's** en **HRIS'en** om toptalent te recruten en werven voor wereldwijde teams. HR-gegevens zijn in deze processen cruciaal en bieden waardevolle inzichten die helpen om HR-programma's vorm te geven. Bovendien helpen HR-gegevens teams om weloverwogen beslissingen te nemen die een bijzondere werkervaring opleveren en aan de bedrijfsdoelstellingen voldoen.



# HR speelt een centrale rol bij het vormgeven van organisaties die klaar zijn voor de toekomst

HR draagt al sinds de tijd van personeelsafdelingen bij aan de bedrijfsvoering. Tegenwoordig erkennen mensen het cruciale belang van de bijdragen van het HR-team aan het algemene succes van het bedrijf. Dat is een welkome verandering. HR-professionals krijgen nu de bevoegdheid en de steun van de directie en andere bedrijfsleiders om de leiding te nemen over bedrijfsactiviteiten van onschatbare waarde.

**“HR-professionals moeten veelzijdige resources zijn”,** schrijft Steve Browne in HR Rising!! **“We kunnen op alle niveaus van ons bedrijf presteren, ongeacht onze rollen en titels. We moeten onszelf in een breder perspectief zien, omdat we onze teams in alle afdelingen moeten samenbrengen. Het speelveld en bereik van HR zijn onbeperkt. Dat meen ik. Bevrijd je uit de vastgelopen positie waarin je bent terechtgekomen. Die helpt je niet, en de mensen die jou nodig hebben ook niet.”**

HR is en blijft een drijvende kracht achter de evolutie van moderne bedrijven die deze nieuwe manieren van werken omarmen. Er is al grote vooruitgang geboekt.

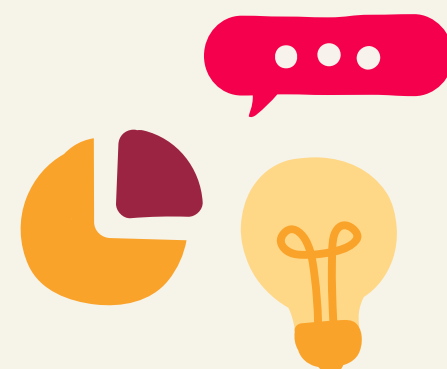
De pandemie mag dan wel voorbij zijn, maar die heeft HR-teams wel in staat gesteld hun aanpak en strategieën te onderzoeken om te voldoen aan de behoeften van de organisatie - in goede en slechte tijden. En deze essentiële rol zal alleen maar blijven groeien naarmate bedrijven steeds meer vertrouwen op de expertise en begeleiding van HR-leiders wereldwijd.



# Maak kennis met Bob

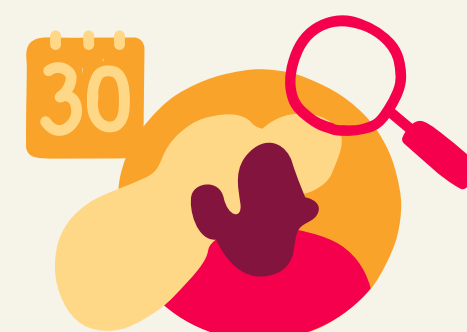
HiBob heeft een modern HR-platform gebouwd dat speciaal is ontworpen voor de behoeften van moderne organisaties, zowel vandaag als morgen.

We hebben ons geconcentreerd op het bouwen van iets dat staat als een huis, maar toch intuïtief en eenvoudig te gebruiken is. Daarom hebben duizenden snelgroeiende moderne, middelgrote bedrijven gekozen voor het platform van Bob.



## Voor managers

Bob geeft toegang tot data en inzichten waarmee ze effectiever leiding kunnen geven en processen kunnen stroomlijnen.



## Voor HR

Bob **automatiseert** een groot aantal veelvoorkomende processen, biedt betere supervisie op en zichtbaarheid van de bedrijfsactiviteiten en brengt alle HR-gegevens bijeen in één veilige, gebruiksvriendelijke omgeving.



## Voor medewerkers

Bob biedt de tools en de informatie die ze nodig hebben om verbinding te maken, zich verder te ontwikkelen en te groeien.



Bob kan binnen de kortste keren worden geïmplementeerd om communicatie, samenwerking en connectiviteit te ondersteunen voor betere betrokkenheid, productiviteit en resultaten in je organisatie.

# De tijd is gekomen om slimme beslissingen te nemen over je organisatie en je mensen

Neem voor meer informatie over HiBob en onze datagestuurde tools gerust contact op via [contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

BOEK EEN DEMO



## NEW YORK

275 7th Ave,  
New York,  
NY 10001

## AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,  
1017 HL Amsterdam  
Netherlands

## TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848

## LISBON

Avenida Liberdade  
36, Piso 7, 1250-147  
Lisboa, Portugal

## BERLIN

Factory Berlin Mitte,  
Rheinsberger Strasse  
76/77, 10115, Berlin

## SYDNEY

Redlich, Level 65 19  
Martin Place Sydney  
NSW 2000

## LONDON

The Buckley Building,  
49 Clerkenwell Green,  
London EC1R 0EB