

HR IN 3D

© 2025, Kim Billiard en Pelckmans Uitgevers nv
pelckmans.be
Brasschaatsteenweg 308, 2920 Kalmthout, België

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever, behalve in geval van wettelijke uitzondering. Informatie over kopieerrechten en de wetgeving met betrekking tot de reproductie vindt u op www.reprobel.be.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced, stored or made public by any means whatsoever, whether electronic or mechanical, without prior permission in writing from the publisher.

Omslagontwerp: Armée de Verre Bookdesign
Zetwerk: Crius Group

D/2025/0055/286
ISBN 978 94 6234 943 8
NUR 801
THEMA KJMV2

pelckmans.be

 facebook.com/pelckmans.be
 instagram.com/pelckmans.be

KIM BILLIARD

HR IN 3D

HOE HR ÉCHT WERKT

P E L C K M A N S

INHOUD

INLEIDING Drie dimensies, drie totaal verschillende werelden <i>En toch allemaal HR</i>	9
---	----------

DEEL 1 DE DRIE HR-DIMENSIES	11
------------------------------------	-----------

HOOFDSTUK 1 De eerste dimensie <i>Interne HR</i>	13
--	-----------

Een eerste blik op interne HR	13
Hoe ontstaat de wereld van interne HR?	14
Hoe begin je de HR-afdeling in te richten?	16
Hoe creëer je een mensgerichte HR-structuur?	16
Hoe zorg je ervoor dat we blijven innoveren?	18
Hoe start je met een slimme opbouw van de interne HR-afdeling?	19
Hoe zorg je voor balans tussen regelmaat en spontaniteit?	20
Hoe zorg je ervoor dat HR op orde blijft en blijft vernieuwen?	20
Hoe kunnen we talent behouden?	21
Hoe kunnen we talent aantrekken?	22
Hoe bouw je een goed functionerend HR-team?	24
Een mooie wereld om in te vertoeven	25
De schaduwzijde van de eerste dimensie	25
Hoe andere dimensies naar interne HR kijken	30
Hoe strategische HR naar interne HR kijkt	34
De HR Impact Partner	37
Hoe maak je de shift – ook als het druk is?	40
De toekomst van impactvolle HR ligt in durven te positioneren	41
Geen theoretisch ideaal, maar een krachtige realiteit	42
<i>Ode aan de interne HR-professional</i>	<i>44</i>

HOOFDSTUK 2 De tweede dimensie <i>Externe HR</i>	47
--	-----------

Een eerste blik op externe HR	47
Een commercieel gedreven organisatie	49

Drie dimensies, drie totaal verschillende werelden – en toch allemaal HR	49
De binnenkant van de commerciële HR-wereld	50
Een concurrentiële sector	52
Het externe HR-team	53
Het basis-HR-team binnen een uitzendkantoor	53
Een harde wereld	54
Marktexpertise en kennisdeling	57
Een mooie wereld om in te vertoeven	58
De donkere kant van de tweede dimensie	58
<i>Ode aan de recruiter</i>	62

HOOFDSTUK 3 De derde dimensie 65

Strategische HR

Een eerste blik op strategische HR	65
De evolutie van HR	66
Toegankelijkheid	67
Strategische HR – De toekomst vormgeven	68
HR als strategische partner omarmen	70
Van cowboy naar professional	71
Hoe behoud ik de balans tussen menselijkheid en resultaatgerichtheid?	72
Hoe zet ik HR als onmisbare schakel op de kaart?	72
Hoe ontwikkel ik een werkende HR-strategie?	74
Hoe geef je waarde aan iets dat niet direct meetbaar is?	75
Hoe betrek ik alle stakeholders in mijn beleid?	77
Hoe blijf ik mijn focus continu balanceren?	78
Strategische HR in de praktijk	79
Hoe investeer ik in innovatie en een cultuur van verbetering?	83
Hoe zorg ik ervoor dat de organisatie haar veerkracht behoudt?	84
De duistere zijde van de derde dimensie	85
Jouw rol blijft continu in beweging	87
<i>Ode aan de HR-strateg</i>	89

HOOFDSTUK 4 Drie HR-dimensies die samenwerken 91

Hoe HR écht werkt	91
De HR-strategie uitzetten	92
Interne HR in actie	97
Een externe partner	101
Een verlengstuk van je eigen HR-team	104
Drie dimensies in symfonie	106

DEEL 2 DE EMPLOYEE JOURNEY

111

HOOFDSTUK 1 Candidate experience

113

Een eerste indruk

Welke impact wil jij als HR-professional maken?	114
Als interne HR-professional bewaak je de authenticiteit	117
Als externe HR-partner heb je de employer branding in handen – als eerste	119
Employer branding over de dimensies heen	121

HOOFDSTUK 2 Candidate experience

123

De vacature

Welke impact wil jij als HR-professional maken?	124
Als strategische HR-professional stel je de cruciale vragen	124
Als interne HR-professional zorg je voor een levendige vacature	126
Als externe HR-partner kijk je voorbij het cv van de kandidaat	128
Een strategische samenwerking in 3D: de sleutel tot succes	130

HOOFDSTUK 3 Candidate experience

131

De sollicitatieprocedure

Welke ervaring wil jij als HR-professional creëren?	133
Als strategische HR-professional bepaal je het proces	134
Als interne HR-professional houd je solliciteren eenvoudig en toegankelijk	136
Als externe HR-partner ben je het eerste aanspreekpunt	138
Hoe drie dimensies samen het verschil maken	140

HOOFDSTUK 4 Candidate experience

141

Het loonvoorstel

Als strategische HR-professional kies je het best voor een evenwichtig loonbeleid	143
Als interne HR-professional sta je in voor een vlekkeloze loonadministratie en transparantie	144
Als externe HR-partner bied je waardevol inzicht	145
Hoe drie HR-dimensies samen bouwen aan waardering	147

HOOFDSTUK 5 Candidate experience

149

Je mag starten!

Als strategische HR-professional zorg jij voor het communicatieve kader	150
Als interne HR-professional geef je het aanbod vorm	151

Als externe HR-partner ben je een strategische bemiddelaar	153
Hoe drie HR-dimensies een warme start garanderen	155

HOOFDSTUK 6 Employee journey **157**

Onboarding

Van candidate naar employee in 1-2-3	157
Preboarding	157
Onboarding: introductie en eerste werkdagen	159
Onboarding: de eerste maanden	161
Als strategische HR-professional vertaal je de visie, missie en waarden	163
Als interne HR-professional zie je de praktische en de menselijke kant	164
Als externe HR-partner ben je de vertrouwenspersoon	165
Hoe drie HR-dimensies onboarding laten landen	166

HOOFDSTUK 7 Employee journey **167**

Groei en ontwikkeling

Welke groeipaden bewandelde jij al als HR-professional?	169
Als strategische HR-professional verweef je leren in het DNA	169
Als interne HR-professional veranker je de leercultuur	170
Als externe HR-partner bied je maatwerk	172
Hoe drie HR-dimensies samen talent laten bloeien	173

HOOFDSTUK 8 Employee journey **175**

Interne mobiliteit

Als strategische HR-professional bouw je doorgroei in de cultuur in	176
Als interne HR-professional maak je kansen zichtbaar	178
Als externe HR-partner ondersteun je in ontwikkeling	180

HOOFDSTUK 9 Employee journey **183**

Retentie en engagement

Als strategische HR-professional maak je cultuur tastbaar	184
Als interne HR-professional maak je de waarden levendig	186
Als externe HR-partner kun je cultuur verankeren	188

HOOFDSTUK 10 Employee journey **191**

Werkgeluk versus presteren

Als strategische HR-professional koppel je werkgeluk aan prestaties	192
---	-----

Als interne HR-professional zoek je naar de juiste balans	194
Als externe HR-partner maak je purpose tastbaar	197

HOOFDSTUK 11 Offboarding 199

Ex-medewerkers als ambassadeurs

Hoe een goed afscheid een blijvende indruk maakt	199
Welke offboarding hanteer jij als HR-professional?	200
Als strategische HR-professional leer je uit exitgesprekken	201
Als interne HR-professional ga je verder dan de administratieve verplichtingen	203
Als externe HR-partner ondersteun je rehires	205

HOOFDSTUK 12 Rehire 209

Boomerang employees

Hoe denk jij over rehiring als HR-professional?	210
Waarom komen ex-medewerkers terug?	210
Hoe kan HR de terugkeer van ex-medewerkers faciliteren?	211
Exit is niet altijd het einde	212

HOOFDSTUK 13 Onze impact is echt 213

'Meet het, en je weet het'

BOODSCHAP VAN DE AUTEUR Creëer jouw eigen HR-dimensie 215

INLEIDING

DRIE DIMENSIES, DRIE TOTAAL VERSCHILLENDE WERELDEN

En toch allemaal HR

HR is overal. In elke organisatie, in elke sector. Of het nu gaat om een contract tekenen, een opleiding volgen of afscheid nemen: vroeg of laat komt iedereen in aanraking met HR. Wat ooit begon als een administratief loket, is intussen geëvolueerd tot een strategische motor die groei en toekomst mee vormgeeft. Toch blijft in veel organisaties de ware potentie van HR onderbenut.

Dit boek is er voor iedereen die HR beter wil begrijpen en sterker wil maken. Of je nu een starter bent die de wereld van HR wilt ontdekken, een ervaren HR-professional die benieuwd is naar de andere dimensies, of gewoon een HR-liefhebber met een passie voor mensen en organisatie: ik bied jou een 3D-bril waarmee je HR vanuit verschillende perspectieven leert bekijken.

Wat dit boek uniek maakt, is de benadering vanuit drie dimensies – drie werelden met elk hun eigen taal, prioriteiten en leefwereld: de interne, de externe en de strategische dimensie. Ikzelf heb HR namelijk leren kennen vanuit diverse invalshoeken: door nauw samen te werken met interne HR-teams. Via de dynamiek van commerciële dienstverleners die ik in uitzendorganisaties mocht ervaren. Door te ontdekken hoe strategische HR-professionals de brug slaan tussen mensen en bedrijfsresultaten. Wat ik goed besef, is dat deze drie dimensies binnen HR soms verrassend ver van elkaar staan.

"Ze spreken een andere taal, hebben andere prioriteiten en begrijpen elkaars leefwereld vaak niet volledig."

Ik bied jou een nieuw perspectief op HR. Want HR werkt niet eendimensionaal. In de praktijk bewegen professionals zich vaak in totaal verschillende werelden. Ze werken in hetzelfde HR-universum, maar spreken een andere taal, hebben andere prioriteiten en begrijpen elkaars leefwereld niet. Dat is jammer, want net die verschillen maken HR krachtig – als we ze durven te verbinden.

Met dit boek wil ik bruggen bouwen tussen die dimensies. Of beter nog: een soort HR-ISS creëren – een centraal punt dat boven de verschillende perspectieven uitstijgt. Een plek waar we loskomen van onze eigen dimensie en vanwaar we met een bredere blik naar HR kunnen kijken. Vanuit die helikopterview ontdekken we hoe anderen werken, welke uitdagingen zij tegenkomen en hoe we elkaar kunnen versterken. Mijn doel is simpel: meer inzicht, begrip en samenwerking creëren, zodat HR-professionals elkaar niet alleen beter leren kennen, maar ook samen HR beter maken.

In deel 1 verkennen we samen de drie HR-dimensies – elk met hun eigen karakter, dynamiek en bijdrage aan het geheel. In deel 2 volgen we de volledige *employee journey*: van de eerste indruk tot het exitgesprek. Je zult ontdekken hoe elke fase van die reis anders ingevuld wordt, afhankelijk van de bril waarmee je kijkt.

Je vindt in dit boek praktijkvoorbeelden, cases, kritische reflecties én ook de cowboyverhalen uit het veld. Want ik wil jou geen theorieboek geven, maar een eerlijke inkijk in hoe HR écht werkt – inclusief de uitdagingen, paradoxen en successen.

Ben je klaar om HR te ontdekken in 3D? Zet je bril maar op, we gaan HR in al zijn facetten verkennen. Ik wens je veel leesplezier en vooral veel inspiratie – en misschien ook een paar onverwachte inzichten.

Kim Billiard

DEEL 1

DE DRIE HR-DIMENSIES

Stel je voor dat je een 3D-bril opzet en opeens drie werelden voor je ziet. Elk met een eigen karakter en unieke dynamiek. In dit deel neem ik je mee door het HR-universum, waarin we ontdekken dat HR geen eendimensionaal vakgebied is, maar bestaat uit drie werelden: de interne, de externe en de strategische dimensie.

In de interne wereld staat de mens centraal – de dimensie waar medewerkers, teams en cultuur samenkomen en de basis voor groei wordt gelegd. De externe wereld is een dynamische arena waarin talenten en organisaties elkaar ontmoeten. Hier domineren snelheid, commercieel inzicht en resultaatgerichtheid. De strategische dimensie richt zich op de toekomst: hier worden visie en beleid samengebracht om HR uit te bouwen tot een onmisbare motor in de organisatie.

De kracht van deze drie werelden zit in hun samenwerking. Wanneer je de menselijkheid van interne HR combineert met de commerciële drive van externe HR en de visie van strategische HR, ontstaat een integraal model dat écht het verschil maakt. Een model dat organisaties helpt groeien, innoveren en floreren.

Dit is geen boek vol theorie, maar een scherpe, eerlijke blik op hoe HR écht werkt.

Zet je 3D-bril op en ontdek.

HOOFDSTUK 1

DE EERSTE DIMENSIE

Interne HR

Zet je 3D-bril op, want we duiken in een nieuwe dimensie. Werk je in externe HR of strategische HR? Dan nodig ik je uit om even van perspectief te wisselen. Stap in de wereld van interne HR – de dimensie waar medewerkers geen ‘kandidaten’ of inzetbare ‘resources’ zijn, maar collega’s met groeiambities, uitdagingen en verwachtingen. Hier draait het om de dagelijkse realiteit: teams samenbrengen, talent ontwikkelen en een cultuur bouwen die mensen vasthoudt. Kijk met een open blik en ontdek hoe deze dimensie HR van binnenuit vormgeeft.

EEN EERSTE BLIK OP INTERNE HR

De meest herkenbare dimensie

Ik laat jou graag met interne HR beginnen als eerste dimensie, omdat dit volgens mij de meest herkenbare dimensie is, diegene die het dichtst bij ons staat. Want iedereen is toch minstens één of enkele keren in contact gekomen met een interne HR-medewerker. Wie zijn de mensen die interne HR vormgeven en hoe ziet hun wereld of dimensie eruit?

We zoomen even in op deze wereld en komen terecht in een mooie, kleine stad – een middelgrote organisatie. Stel je een bruisende stad voor, waar elke straat naar een afdeling leidt en elk gebouw een team herbergt dat samenwerkt aan een gemeenschappelijk doel. In het hart van deze stad bevindt zich de interne HR-wereld. Niet als een kille administratieve toren, maar als een toegankelijke en levendige ontmoetingsplek, een centraal plein waar medewerkers langskomen, waar nieuwe collega’s welkom worden geheten en waar oude bekenden

nog steeds graag even binnenwandelen voor advies of een luisterend oor. Overall heerst bedrijvigheid: teams overleggen, mensen lachen samen bij de koffiecorner, leidinggevendenden zoeken ondersteuning bij groeitrajecten en feedbacksessies worden gevoerd op een manier die de cultuur versterkt. HR is hier het kloppend hart van de organisatie, de verbindende factor tussen mensen en processen. De HR-professional wandelt door de straten van deze stad en groet bekenden, kent verhalen en achtergronden, voelt de sfeer en weet precies wat er leeft. Soms als gids, soms als bemiddelaar, soms als medebewoner die richting geeft aan ontwikkeling van talent. Hier draait alles om mensen: hun groei, hun welzijn, hun prestaties en hun toekomst binnen deze dynamische gemeenschap die de organisatie vormt.

HOE ONTSTAAT DE WERELD VAN INTERNE HR?

Nu je een eerste beeld hebt van deze dimensie, gaan we dieper kijken naar wat deze wereld betekent voor de organisatie. Wist je dat vele kleinere organisaties nog ondernemen zonder HR-afdeling? HR, of human resources, is geen verplichte afdeling binnen een onderneming, maar speelt wel een belangrijke rol in het beheer en de ondersteuning van medewerkers. Elke organisatie beslist zelf hoe HR wordt ingericht en in welke mate het een strategische of operationele functie vervult. De manier waarop HR wordt georganiseerd, verschilt sterk per bedrijfsgrootte en groeifase. Hoe ontstaat de wereld van interne HR?

De vraag naar efficiëntie

Interne HR vormt de menselijke basis van elke organisatie, het fundament voor groei en succes. In de beginfase van een start-up neemt de oprichter, vaak samen met een handvol enthousiaste leidinggevendenden, de HR-taken op zich met een gedeelde verantwoordelijkheid. Zij voeren sollicitatiegesprekken, regelen contracten en beheren de loonadministratie, allemaal met de energie en de flexibiliteit die kenmerkend zijn voor de opstartfase.

→ *In deze periode is HR vaak informeel en dynamisch, waarbij iedereen meedraait en ad-hocoplossingen worden gevonden voor de dagelijkse uitdagingen.*

De focus van een start-up ligt daarbij voornamelijk op produceren of verkopen en ontwikkeling van de diensten of het product. De organisatiestructuur is eerder informeel te noemen.

Naarmate de organisatie groeit, verandert er veel. Het vrolijke, informele karakter maakt plaats voor een toenemende complexiteit: het personeelsbestand groeit, er ontstaan verschillende afdelingen en de eisen voor structuur en consistentie worden steeds hoger. Zonder een formele HR-structuur kan deze groei al snel leiden tot inefficiëntie. Medewerkers ervaren frustratie omdat processen onduidelijk worden en het hun ontbreekt aan een samenhangende visie op talentontwikkeling. De cultuur dreigt daarbij te veranderen: in plaats van een omgeving waarin iedereen zich gehoord voelt en ruimte krijgt om te groeien, ontstaat een omgeving waarin talent niet meer optimaal kan floreren.

→ *Daarom is het meteen van belang om interne HR te positioneren als de groeimotor van de organisatie.*

Het gaat er niet om HR slechts te laten functioneren als een reactieve dienst die problemen oplost zodra ze zich voordoen, maar om HR proactief in te zetten als strategische partner die de ontwikkeling van de organisatie stimuleert. Dat betekent dat je al in een vroeg stadium investeert in een mensgerichte structuur, een structuur die niet alleen de verplichte administratieve lasten verlicht, maar vooral ook de potentie van iedere medewerker maximaliseert.

Neem bijvoorbeeld een organisatie die zich in de vroege groeifase bevindt: er is nog geen vaste HR-afdeling, en de oprichter lost de HR-zaken in zijn eentje op. Dat kan werken zolang het bedrijf klein is, maar zodra de medewerkersaantallen toenemen, groeit de kans dat belangrijke zaken – zoals het opzetten van een helder rekruteringsproces, het inrichten van een systematische onboarding of het ontwikkelen van carrièremogelijkheden – op de achtergrond raken. Door interne HR bewust als groeimotor te zien, zorg je ervoor dat er vanaf het begin een fundament wordt gelegd waarin elk teamlid de ruimte krijgt om zich te ontwikkelen. Medewerkers worden niet slechts gezien als een nummer, maar als de drijvende kracht achter de toekomstige successen van de organisatie.

HOE BEGIN JE DE HR-AFDELING IN TE RICHTEN?

HR wordt dus vaak pas als professionele entiteit geïntroduceerd wanneer binnen groeiende organisaties de werkdruk op oprichters en leidinggevendenden te hoog wordt. De Society for Human Resource Management (SHRM) adviseert een HR-structuur op basis van de grootte van de organisatie:

- » 1-25 medewerkers: HR-taken worden uitgevoerd door de oprichter en leidinggevendenden, met ondersteuning van externe partners.
- » 26-50 medewerkers: Een eerste HR-professional wordt aangesteld om werving, onboarding en personeelsbeheer te stroomlijnen.
- » 51-200 medewerkers: Eén HR-medewerker per 50 medewerkers, afhankelijk van de sector en de bedrijfscultuur.

In de praktijk is er geen vaste regel en adviezen die je hierover inwint, zijn allesbehalve rechtlijnig (van één HR-medewerker per 50 medewerkers tot 100 of zelfs 200 medewerkers). Kleinere organisaties die in een sterke groeifase zitten, hebben vaak een hogere HR-tot-werknemersratio omdat er een minimale basis aan HR-professionals nodig is om alle kerntaken goed uit te voeren. In een scale-up, waar structuur en processen nog in ontwikkeling zijn, is de rol van HR zelfs nog belangrijker dan in gevestigde bedrijven waar alles al meer op wieltes loopt.

De sleutel ligt in het gebruik van ons gezond verstand: kijk naar de specifieke noden van je organisatie, de sector waarin je actief bent en de bedrijfscultuur die je wilt creëren. HR is geen verplichting, maar zodra een bedrijf groeit, wordt het een noodzaak om een professionele en gestructureerde aanpak te hanteren. Want uiteindelijk draait elk bedrijf om mensen – en het succes van een organisatie hangt in grote mate af van hoe goed je die mensen aantrekt, ondersteunt en ontwikkelt.

HOE CREËER JE EEN MENSGERICHTE HR-STRUCTUUR?

Een mensgerichte HR-structuur betekent dat er aandacht is voor de cultuur. Denk aan regelmatige feedbacksessies waarin medewerkers niet alleen hun prestaties bespreken, maar ook hun ambities en ideeën delen. Dat soort gesprekken dragen

bij aan een gevoel van verbondenheid en zorgen ervoor dat iedereen begrijpt welke rol hij of zij speelt in het grotere geheel. De HR-afdeling fungeert dan als een brug tussen het management en de werkvloer, een brug die niet alleen de dagelijkse processen stroomlijnt, maar ook de strategische visie uitdraagt.

→ *Door in een vroeg stadium te investeren in zo'n mensgerichte structuur, voorkom je dat de organisatie vertraagt naarmate deze groeit.*

Integendeel, een sterke interne HR-afdeling zorgt juist voor versnelling. Wanneer medewerkers weten dat zij gehoord worden en dat hun professionele groei serieus wordt genomen, neemt de betrokkenheid toe. Dat resulteert in een hogere productiviteit, een lager verloop en uiteindelijk in een cultuur waarin talent op natuurlijke wijze de ruimte krijgt om te ontwikkelen. Een organisatie die haar medewerkers koestert, bouwt niet alleen aan een positieve werkomgeving, maar legt ook de basis voor duurzame groei en innovatie.

En toch: heel wat middelgrote, groeiende organisaties blijven worstelen met het idee om echt te investeren in HR. Een volwaardige HR-structuur lijkt voor velen nog steeds een brug te ver. Zelfs kiezen voor één fulltime HR-professional blijkt vaak al een drempel. Wie dan toch instapt, krijgt een overweldigende mix van taken over zich heen – van administratie tot strategisch beleid. Te veel manusje-van-alles, te weinig focus. Het gevolg? Er wordt veel gedaan, maar weinig duurzaam opgebouwd. En die ene HR-professional wordt dan al snel afgerekend op het feit dat “HR niet rendeert”. Terwijl het probleem vaak juist zit in de onderinvestering, niet in de persoon.

Een toekomstgerichte mindset

Het omarmen van interne HR als groeimotor vraagt om een toekomstgerichte mindset. Het betekent dat je niet wacht tot problemen zich aandienen, maar dat je proactief investeert in processen en systemen die de basis leggen voor de verdere ontwikkeling van het bedrijf. Denk hierbij aan het implementeren van een geïntegreerd HR-systeem dat niet alleen de administratieve taken automatiseert, maar ook inzicht geeft in de behoeften en de ambities van medewerkers.

→ *Zo kun je gericht inspelen op ontwikkelingskansen en talentmanagement, waardoor de organisatie wendbaar en toekomstbestendig blijft.*

Een ander belangrijk aspect is het creëren van een omgeving waarin samenwerking over afdelingen heen centraal staat. Wanneer interne HR nauw samenwerkt met andere afdelingen – van marketing tot financiën – ontstaat er een holistisch beeld van wat er nodig is om de organisatie als geheel te laten groeien. Deze samenwerking zorgt ervoor dat de strategie niet alleen op papier bestaat, maar dat deze daadwerkelijk wordt vertaald naar concrete acties. Medewerkers voelen zich onderdeel van een groter geheel en zien direct hoe hun inspanningen bijdragen aan het succes van de organisatie. Dat versterkt de interne cohesie en motiveert iedereen om met volle kracht bij te dragen aan de gezamenlijke doelstellingen.

HOE ZORG JE ERVOOR DAT WE BLIJVEN INNOVEREN?

Daarnaast biedt een sterke interne HR-afdeling ruimte voor innovatie. Door continu te investeren in de ontwikkeling van medewerkers en door flexibel te reageren op veranderingen in de markt, kan HR een katalysator worden voor nieuwe ideeën en processen. Dat kan variëren van het opzetten van interne opleidingsprogramma's tot het experimenteren met nieuwe vormen van feedback en prestatie-management. Wanneer HR als groeimotor wordt ingezet, wordt innovatie niet gezien als een bijkomstigheid, maar als een integraal onderdeel van de dagelijkse werking van de organisatie.

→ *Kortom, wanneer je interne HR als groeimotor positioneert, transformeer je de HR-functie van een reactieve dienst naar een proactieve, strategische partner.*

Dat vergt investeringen in zowel processen als de menselijke kant van de organisatie. Door vanaf het begin te zorgen dat medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen, creëer je een fundament waarop de organisatie daadwerkelijk kan floreren. De groeibasis van de organisatie wordt op deze manier verstevigd, waardoor de hele organisatie met volle kracht vooruit kan gaan.

HOE START JE MET EEN SLIMME OPBOUW VAN DE INTERNE HR-AFDELING?

Stel je een organisatie voor die zich ontwikkelt als een levendige stad. In het begin liggen de HR-taken verspreid over de oprichters en een paar enthousiaste teamleden. Er is nog geen overdaad aan regels, geen zware bureaucratische lagen die alles vertragen. Alles werkt nog spontaan, met een flinke dosis flexibiliteit en creativiteit. Maar naarmate de stad groeit en er meer mensen en processen bijkomen, ontstaat de noodzaak voor structuur. De uitdaging is om deze structuur zo op te zetten dat ze zowel rigoureus als wendbaar is, zodat de fundamenten meegroeien met de organisatie en toch ruimte laten voor menselijke interactie.

De eerste bouwsteen van een professionele HR-aanpak

Het begint vaak met het ontwikkelen van heldere functiebeschrijvingen. Elke medewerker verdient het om te weten wat er van hem of haar verwacht wordt. Dat creëert niet alleen duidelijkheid, maar geeft ook richting. Uitgewerkte functiebeschrijvingen vormen de eerste bouwsteen van een professionele HR-aanpak. Ze geven structuur aan de organisatie, zodat iedereen weet welke verantwoordelijkheden en mogelijkheden er zijn. Maar duidelijkheid hoeft niet te betekenen dat de menselijke maat verloren gaat. Integendeel, het is de basis voor een omgeving waarin medewerkers zich begrepen en gesteund voelen.

Naast functiebeschrijvingen is het instellen van standaardprocedures een essentieel onderdeel. Denk aan gestandaardiseerde processen voor werving, onboarding en performance management. Een gestroomlijnd wervingsproces zorgt ervoor dat je het juiste talent aantrekt, terwijl een zorgvuldig ingerichte onboarding-procedure nieuwe medewerkers voldoende informeert, inspireert en motiveert. Performance management, als onderdeel van deze structuur, betekent niet dat je opeens alleen maar cijfers gaat verzamelen, maar dat je een cultuur van continue groei en feedback stimuleert. Het doel is om administratieve lasten te reduceren, zodat de focus volledig kan liggen op de ontwikkeling van mensen en de groei van de organisatie.

HOE ZORG JE VOOR BALANS TUSSEN REGELMAAT EN SPONTANITEIT?

Structuur is meer dan alleen vaste processen. Het gaat erom een balans te vinden tussen regelmaat en spontaniteit. Een organisatie die te sterk leunt op strakke procedures, loopt het risico de menselijke maat te verliezen. Daarom is het van belang om ook ruimte te creëren voor spontane interactie. Denk aan informeel overleg, creatieve brainstormsessies of spontane koffiepauzes waarin ideeën worden gedeeld. Deze momenten zijn onmisbaar om de verbondenheid tussen medewerkers te versterken en innovatie te stimuleren. Het is juist deze mix van vaste kaders en flexibele ruimte die de organisatie dynamisch en toekomstgericht houdt.

In een organisatie die evolueert van start-up naar scale-up wordt deze balans steeds belangrijker. Waar de start-up nog profiteert van een informele sfeer en snelle beslissingen, vraagt een scale-up om meer structuur om de groei te borgen. Hier komt de kunst van de interne HR-afdeling naar voren: het vermogen om een solide basis te leggen zonder de flexibiliteit te verliezen. Een effectieve interne HR-afdeling is als een goed afgestelde machine. De onderdelen – van functiebeschrijvingen tot standaardprocedures – werken nauw samen, maar er is altijd ruimte voor aanpassing en verbetering. Dat maakt het mogelijk om snel te schakelen als de omstandigheden veranderen, zonder dat je vastloopt in een web van bureaucratie.

HOE ZORG JE ERVOOR DAT HR OP ORDE BLIJFT EN BLIJFT VERNIEUWEN?

Een slimme HR-afdeling investeert in technologie en kennismanagement. Moderne HR-systemen automatiseren repetitieve administratieve taken, zodat HR-professionals zich kunnen richten op strategisch en mensgericht beleid. Tegelijkertijd is het essentieel om continu te investeren in de ontwikkeling van de HR-mensen zelf. Trainingen en workshops over nieuwe trends en best practices zorgen ervoor dat de afdeling op orde blijft én blijft vernieuwen. Dankzij deze combinatie van technologie en menselijke expertise ontstaat een organisatie waarin

processen gestroomlijnd zijn, maar waar innovatie en persoonlijke betrokkenheid altijd de boventoon voeren.

→ *De sleutel tot succes ligt in de balans: te veel structuur kan verstikkend werken, terwijl te weinig structuur leidt tot chaos.*

Een slimme interne HR-afdeling weet dat de beste resultaten worden behaald door helderheid en flexibiliteit hand in hand te laten gaan. Het creëren van duidelijke, flexibele processen betekent dat je een fundament bouwt waarop je organisatie duurzaam kan groeien, terwijl je tegelijkertijd ruimte houdt voor de spontane momenten die de ziel van de organisatie vormen.

Als je deze balans weet te vinden, creëer je een interne HR-afdeling die niet alleen de administratieve ruggengraat vormt, maar ook als strategische partner fungeert. Medewerkers voelen zich gehoord, gesteund en betrokken, en dat vertaalt zich in een sterke, veerkrachtige organisatie die klaar is voor de toekomst. De slimme opbouw van een interne HR-afdeling is dan niet alleen een kwestie van regels en processen, maar van het vinden van de perfecte synergie tussen structuur en menselijkheid – een synergie die dus de motor wordt van groei en succes.

HOE KUNNEN WE TALENT BEHOUDEN?

Het succes van een organisatie hangt in grote mate af van haar vermogen om talent aan te trekken en te behouden. In de wereld van interne HR en binnen deze krappe arbeidsmarkt is dit niet louter een taak, maar een ware kunst: het creëren van een omgeving waarin mensen zich gewaardeerd, gesteund en geïnspireerd voelen om het beste uit zichzelf te halen. Denk aan een organisatie als een levendige gemeenschap, waarin ieder individu een unieke bijdrage levert aan het geheel. Hier vormt interne HR de spil, de onzichtbare kracht die de cultuur vormgeeft en het fundament legt voor continue groei en succes.

Een startpunt in deze uitdaging en kunstvorm, is de onboarding. In plaats van een droge standaardprocedure waarin nieuwe medewerkers simpelweg formulieren invullen bij aankomst en hun eerste taken leren kennen, gaat het om een warme,