



HRtop100

LEIDERS IN HR



HRtop100 2024

ONLINE MAGAZINE

Beste lezer,

De HRtop100 2024 had als centraal thema: "Humans at the heart of transformation". Iedere HR leider die we gesproken hebben dit jaar, staat voor eigen unieke uitdagingen die passen binnen de context van die organisatie.

Maar wat als rode draad steeds naar boven kwam, is dat organisaties in beweging zijn. Hoe we ons werk vandaag organiseren is anders dan hoe we dat in de toekomst zullen doen. En daarvoor is nodig dat we (continu) veranderen. Organisaties veranderen alleen niet, mensen in organisaties veranderen. Het is dus de verantwoordelijkheid van HR om mensen mee te nemen in deze transitie naar morgen. En dat is niet simpel.

De HR leiders die dit jaar betrokken waren bij deze HRtop100 zijn stuk voor stuk fantastische HR professionals met visie, impact en daadkracht. Dat maakt dat ik de toekomst van werk met vertrouwen tegemoet zie!

Namens het hele HRtop100 team: dank allen voor het delen van jullie visie en jullie sprankelende aanwezigheid op het event. Wij vonden het een feestje!

Veel leesplezier gewenst,
Emke Daniëls, HRcommunity



"Humans at the heart of transformation"



Inhoud

- 04** Sfeerimpressie
- 05** Begin klein en informeel, dan kan er direct al heel veel
- 08** De Vakjury
- 09** Gedegen ESG-beleid vergt meer dan een mooie PowerPoint
- 12** Vakjuryprijs: de finalisten
- 13** Omarm de kracht van Artificiële Intelligentie
- 16** Return on Investment (ROI) van data gedreven HRM
- 19** Podcasts
- 20** Onboarding voor de eerste werkdag: 5 praktische tips
- 23** Anders werken in een nieuwe wereld: HR-voorspellingen 2024
- 25** Geef werk uit handen met de diensten van Younited
- 27** De Winnaars
- 29** De kracht van Talent Intelligence in Recruitment
- 32** Wil je je medewerkers serieus nemen? Behandel ze als een kind
- 35** Event opnames
- 36** Sponsors & colofon



Sfeerimpressie >>>

Kon je er niet bij zijn of wil je de dag herbeleven? Bekijk hier de sfeerimpressie!

Begin klein en informeel, dan kan er direct al veel



AFAS Software heeft de inspraak van medewerkers behoorlijk anders geregeld dan de meeste organisaties. Met positieve en effectieve werkgroepjes, die gemakkelijk gevonden worden door alle collega's in het bedrijf. HR-directeur Britt Breure vertelt erover. En ze geeft tips voor jouw organisatie.

Jullie hebben nogal een uitgesproken kijk op medewerkers. Hoe zit dat?

'Liefde voor onze medewerkers is het fundament. Als je medewerkers liefde geeft, geven zij die liefde weer door aan klanten, collega's en partners, dan komt de rest vanzelf. Dat is het idee. En dat zie je op allerlei manieren terug. We doen eigenlijk alles op vertrouwen. Declaraties onder de honderd euro controleren we bijvoorbeeld niet, die worden gewoon automatisch uitbetaald. En we investeren veel in onze medewerkers, vooral in vitaliteit. Met een eigen chef-kok, masseur en allerlei sportfaciliteiten.'

Daar zullen ze blij mee zijn.

'Ja klopt! Maar het mooiste is dat dit ook de andere kant op werkt. Medewerkers denken heel graag mee over hoe ze AFAS nog verder kunnen brengen. Dat doen ze in kleine werkgroepjes, over duurzaamheid, ethiek en vitaliteit bijvoorbeeld.'

En hebben jullie dan nog wel een OR?

'Wij hebben onze OR anders georganiseerd. Een klassieke OR heeft allerlei nadelen, vinden wij. Zo lijkt het dat de organisatie en OR vaak tegenover elkaar staan. Iets 'moet nog even langs de OR', die vervolgens zijn hakken in het zand zet.'



Een ander punt is dat de OR vaak geen goede afspiegeling van de organisatie is. Je overlegt steeds met dezelfde mensen, die er niet altijd om de juiste redenen voor kiezen om bij de OR te gaan.'

Okay, en hoe doen jullie het dan?

'We hebben de Raad van Inspiratie. Die bestaat uit vier mensen die graag meedenken, en gekozen zijn door de collega's. Elke maand komen ze bij elkaar. Soms brengen ze ons ideeën aan, en andersom leggen wij onze ideeën in een vroeg stadium aan hen voor. Per onderwerp stellen we een werkgroep samen met iemand uit de RvI en een aantal collega's van wie we weten dat ze verschillend over dat onderwerp denken. De werkgroep gaat dan aan de slag en komt met een voorstel. Zo dacht de RvI mee over onze leaseregeling, maar ook over ons verzuimbeleid.'

Klinkt mooi, maar lang niet voor elke organisatie haalbaar.

'Dat hoor ik vaker. Dat het niet kan vanwege een cao, of dat een bedrijf er nog niet klaar voor is. Ik denk dat het wél kan, als je maar anders durft te denken en kiest voor een slimme aanpak.'

En hoe ziet zo'n slimme aanpak er dan uit?

'Nou, begin bijvoorbeeld niet meteen met zo'n Raad van Inspiratie, maar kleiner. Wij hebben ook een aantal medewerkers die meedenken over specifieke onderwerpen. Bijvoorbeeld De Moraalridders over ethiek, het Vitaliteitsteam, en de Groene Jagers over energieverbruik en CSR. Ze hebben een aantal dingen gemeen. Allereerst zijn ze informeel. Medewerkers komen erbij, omdat ze iets hebben met een bepaald thema. Soms richten ze zelf zo'n team op. Het tweede is dat er geen ingewikkelde administratie of notulen zijn.

De deelnemers zitten gewoon samen in een app-groep en één keer in de twee maanden komen ze bij elkaar om een onderwerp verder uit te diepen. Ten slotte zit er altijd iemand van het management of de directie bij. Zo weten wij goed wat er speelt, en kunnen we snel knopen doorhakken.'

Wat doen die Moraalridders dan bijvoorbeeld?

'In de WhatsAppgroep delen ze wat hen opvalt of waar ze vragen over hebben. Dat kan van alles zijn. Of we klanten mogen weigeren bij AFAS bijvoorbeeld, wat we ervan vinden als een klant een consultant een cadeau geeft en daar eigenlijk wel iets voor terug verwacht. We hebben een gedeelde PowerPointpresentatie waar we onderwerpen in zetten waar we verder over willen praten. De uitkomsten delen we met de rest van de organisatie tijdens onze maandelijkse bijeenkomst, het CultuurCafé. Ik ben ontzettend blij met de scherpste en de positieve energie. Door steeds over deze onderwerpen te praten, blijf je ook kritisch op jezelf en hoe we het doen met zijn allen.'

En het Vitaliteitsteam?

'Daarin zitten medewerkers die veel hebben met gezondheid en fit zijn. Bij AFAS hebben we elke maand allerlei activiteiten rond een bepaald thema, zoals stress, suiker of hormonen. Of we doen een hardloop challenge. Het vitaliteitsteam bedenkt de onderwerpen en regelt wat nodig is. Meestal samen met onze partner Smart Health. Het team wordt steeds bekender in de organisatie. Dus collega's komen ook weer naar hen toe met ideeën. Laatst bijvoorbeeld over voedingswaardes. Iemand vroeg of het team een cursus etiketten lezen in de supermarkt wilde organiseren. Dat is natuurlijk het allermooist.'



De Vakjury

De vakjury beoordeelde de visies van de HR-leiders en koos de winnaar van de Vakjuryprijs. Lees meer over de juryleden en aan welke aspecten zij extra aandacht besteden.



Edu Peek

CEO, ISS Facility Services NL

Ik ga vooral letten op de positie binnen het bedrijf, de toegevoegde waarde van HR, de impact van HR binnen de organisatie op proces en D&I en de innovatie die HR binnen de business weet te realiseren.

En dit alles binnen de context waarin een organisatie zich bevindt.



Sophie Geerts-Jaspers

Directeur HR, Lidl Nederland

De focus vanuit mij zal met name gericht zijn op wat de bijdrage vanuit HR is geweest voor de rest van de organisatie, de toekomstvisie op HR en de omgevingsfactoren waarin HR opereert.

Verder ben ik vooral ook benieuwd naar het individu en wat deze persoon beweegt om elke dag HR in zijn of haar bedrijf een stukje beter te maken.



Ineke Kooistra

CEO, Circle8group

Ik vind een CHRO/HR Director een ongelofelijke belangrijke rol in een organisatie en een plek in de directie is geen vraag meer, maar een must.

Wat doe je in jouw bedrijf om de vibe erin te houden, wat zijn de kleine dingen die jij kan betekenen in jouw rol om mensen met plezier naar het werk te laten gaan.

Hoe creatief of hoe innoverend ben je zelf? Waaruit blijkt dat. Kortom, ik let op verrassende of vernieuwende ideeën; gedachtes die andere HR-directeuren weer inspireren om dit vak elke dag een beetje mooier te maken.

“ **Vernieuwende ideeën; gedachtes die andere HR-directeuren weer inspireren om dit vak elke dag een beetje mooier te maken.** ”

Gedegen ESG-beleid vergt meer dan een mooie PowerPoint



Christian de Waard is CEO bij Effectory, een databedrijf dat gespecialiseerd is in medewerkersonderzoek en -feedback voor grote Nederlandse organisaties en overheidsinstanties. Christian, die naast CEO ook gediplomeerd psycholoog is, ziet in de onderzoeksdata dat ESG een steeds grotere rol speelt op de werkvloer en in het leven van medewerkers. Als reactie hierop heeft Effectory als eerste een scan gelanceerd: de ESG scan. Hiermee kunnen organisaties ESG-prestaties volgen en optimaliseren, duurzaam groeien en voldoen aan de wettelijke vereisten van de EU. Gedegen ESG-beleid is anno 2024 enorm belangrijk voor je compliance, maar ook voor veel Gen Z-ers en millennials een randvoorwaarde bij het zoeken van een werkgever, of een argument om al dan niet te vertrekken bij hun huidige job.

Hoe kunnen deze bedrijven ervoor zorgen dat ESG niet alleen ‘het zetten van een vinkje’ is?
“Het moet gedragen worden door het leiderschap binnen de organisaties, op alle niveaus. En het liefst komt het beleid mede tot stand vanuit de medewerkers zelf. Dit kunnen ze doen door het onderdeel te laten zijn van de bedrijfscultuur. Een gedegen ESG-beleid, is niet een mooie PowerPoint aan het eind van ieder kwartaal. Het is een houding en (voorbeeld)gedrag.”

Kan je daar een voorbeeld van geven?

“Het kan om de simpelste dingen gaan, zoals: hoe gaan we om met sollicitanten? Laten we ze niet te lang wachten in het recruitmentproces, spreken we alle typen talent aan met onze vacatures en ontvangen ze altijd constructieve feedback, ook als we niet met hen doorgaan? Maar ook, kunnen we ons eigen afval netjes opruimen? Doen we alle lichten uit iedere avond als de laatste vertrekt? Organisaties die ESG serieus nemen, kiezen voor de ultieme validatie van hun inspanningen: door hierover feedback te vragen aan hun eigen medewerkers. Staan onze medewerkers achter onze strategische keuzes? Wat merken ze ervan? Welke suggesties ter verbetering hebben ze? En natuurlijk door daarna iets te doen met die waardevolle feedback. Daarmee laat je zien dat hun feedback serieus wordt genomen. Door ernaar te handelen geef je ook het goede voorbeeld aan anderen, waarmee het een nieuwe norm wordt.”

“ Start nu. Er gebeurt ontzettend veel, maar je moet ergens beginnen. ”

Hoe ontwikkel je effectief beleid?

“Start nu! Het klinkt een beetje afgezaagd, maar je moet ergens beginnen. Er gebeurt ontzettend veel op het gebied van wet- en regelgeving vanuit de CSRD. EU-wetgeving verwacht van alle beursgenoteerde en grotere bedrijven (vanaf 250 FTE en 40M omzet) dat zij informatie delen over hoe de organisatie de risico's en kansen ziet vanuit sociale en ecologische kwesties. En over de impact van de activiteiten op mens en milieu. Momenteel is het dus een hot topic; er wordt veel over geschreven. Wij denken dat je de volgende zeven stappen goed kan gebruiken:

1. Beleg dit op het hoogste niveau. Zorg voor executive sponsorship en laat zien dat het een belangrijke prioriteit is.
2. Bepaal wie er, naast de executive vanuit de organisatie, betrokken moet worden. Wie voelt zich betrokken bij het onderwerp? En wie heeft toegang tot de juiste databronnen?
3. Bepaal aan de hand van de SDG's (Sustainable Development Goals) vanuit de United Nations welke doelstellingen voor je organisatie belangrijk zijn en wat verplicht is. Bekijk daarnaast waar jij je als organisatie aan wil verbinden.
4. Lees je in! Zorg voor het vergroten van je kennis op de gekozen gebieden en vraag vooral om hulp. Dit is iets wat je typisch samen kan oppakken met andere bedrijven of peers. En dat is nog leuk ook!
5. Als je je doelstellingen hebt bepaald, bedenk dan hoe je deze wilt gaan meten en welke technologie je hiervoor wilt gaan inzetten. Dit kan variëren van een simpele Excel tot een ESG dashboarding solution.
6. Monitor regelmatig welke voortgang je boekt en zorg dat je up-to-date blijft. Dit is geen eenmalig project, dit is iets voor 'the long run'.
7. Evalueer met elkaar en pas aan waar nodig. Dit is een ongoing effort die alle takken van je business aangaat. Wees niet bang om de start die je gemaakt hebt aan te passen en blijf leren! Maar blijf bovenal oprecht en feitelijk. Maak het niet mooier dan het is.”



Hoe ben je transparant over je prestaties?

"Leuke vraag en hier heb ik een heel duidelijk antwoord op: het is mission-critical! We hebben allemaal weleens rooskleurige ESG-rapportages gelezen van de meest vervuilende bedrijven. Daar trappen huidige en toekomstige medewerkers, en steeds vaker consumenten, niet meer in. Transparantie is niet alleen het publiceren van resultaten en initiatieven, maar ook eerlijk zijn over wat er nog te behalen valt."

Meer informatie over de ESG scan? [Hier](#) staat alles op een rijtje.

Effectory

De Vakjuryprijs Finalisten

De jury had de moeilijke taak om uit de finalisten de winnaar van de Vakjuryprijs te kiezen. Zie hieronder de finalisten op alfabetische volgorde.



Aron Strengholt



Dionyse Vijgen



Esmé Valk



Jennifer Kors



Nadine Beister



Sabine van Hooijdonk

Omarm de kracht van AI



In een tijd van krappe arbeidsmarkten, een vergrijzende arbeidspopulatie en de constante drang naar economische groei staan huidige en toekomstige generaties voor een uitdaging. Gelukkig biedt Artificial Intelligence (AI) een oplossing om medewerkers optimaal te benutten, waarbij de focus ligt op wat werkelijk van belang is voor alle stakeholders.

GenAI: Een potentieel krachtige verandering

GenAI, als opkomende vorm van AI die originele content genereert, is op dit moment een krachtige verandering in verschillende sectoren. AI is niet langer beperkt tot routinematige taken. GenAI is in staat om snel resultaat te leveren en men te helpen in hun werk door middel van het direct en bijna zonder vertraging genereren van content. Doordat GenAI steeds sneller en accurater resultaat levert is dit het antwoord geworden op de vraag naar hoge productiviteit in een wereld waar arbeidskrachten schaarser worden.

De nieuwste vorm van GenAI zal binnenkort globaal beschikbaar komen in de vorm van bijvoorbeeld Microsoft Co-Pilot, wat een revolutie in productiviteit met zich teweeg brengt. Wellicht herinner je nog de opkomst van Office 365, wat inmiddels een onmiskenbare vaardigheid is op het cv van de gemiddelde werknemer.

Stel je nu voor dat al jouw medewerkers geholpen worden bij het opstellen van documenten en het schrijven van teksten (Word), het maken van presentaties (PowerPoint) en met de creatie van data rapportages (Excel), het notuleren, samenvatten en plannen van meetings (Teams). Dat is de nabije toekomst die voor ons ligt. Sterker nog, dit is al tastbaar doordat Nederlandse organisaties al toegang hebben tot test accounts. Het wordt dus al in de praktijk benut.

Baanonzekerheid

Het implementeren van genAI in bedrijfsprocessen kan echter leiden tot zorgen over baanonzekerheid, waarbij onderzoek van KPMG aantoont dat 31 procent van de werknemers gelooft dat nieuwe technologieën hun banen overbodig zullen maken. De opkomst van AI en de gedachte dat men hun baan verliest aan een computer is van alle tijden. Dat deze discussie nu opstaat is dan ook geen verrassing. Echter, zien we in de praktijk dat AI geen banen overneemt in de sectoren waar we dat verwacht hadden (exacte beroepen), maar juist meer impact maakt in de culturele sector (middels content en media creatie).

Effectief benutten van AI

Hoe kunnen organisaties dan op een effectieve manier de kracht van AI benutten? Het begint met het duidelijk definiëren van doelstellingen in de ideation fase, zonder innovatie te beperken door te veel beperkingen op te leggen. Analyse van de wereldwijde vraag naar AI-vaardigheden toont een lichte stijging in relevante vacatures (0,9% naar 1,2%). KPMG-onderzoek onthult dat slechts 54% van de respondenten meldt dat hun werkgever recentelijk nieuwe technologieën heeft omarmd. Dit suggereert dat organisaties strategische doelen niet altijd in lijn brengen met benodigde vaardigheden.

“

***De opkomst van AI en de
gedachte dat men hun baan
verliest aan een computer is van
alle tijden.***

”

Om AI effectief te benutten zijn er een aantal essentiële stappen voor effectief AI-gebruik:

- Transformeer de perceptie van AI middels voorlichting: AI is voor de meeste mensen een nieuw concept en kan daarom angst veroorzaken bij medewerkers;
- Maak GenAI toegankelijk binnen de organisatie, bijvoorbeeld via een geprivatiseerde chatbot en toekomstgerichte programma's;
- Leer effectieve communicatie met AI via 'prompt engineering': Welke input moet ik leveren om nuttige output te leveren;
- Bevorder en deel succesvolle AI-interacties binnen de organisatie;
- Benadruk het belang van de menselijke factor in digitale transformatie, met de noodzaak van sterk leiderschap tijdens AI-geïnduceerde veranderingen;
- Investeer in communicatiecampagnes en training voor werknemers, gericht op het enthousiasmeren voor AI-kansen en het faciliteren van gedragsverandering;
- Implementeer een grondig verandermanagement traject voor succesvolle integratie van GenAI binnen de organisatie.

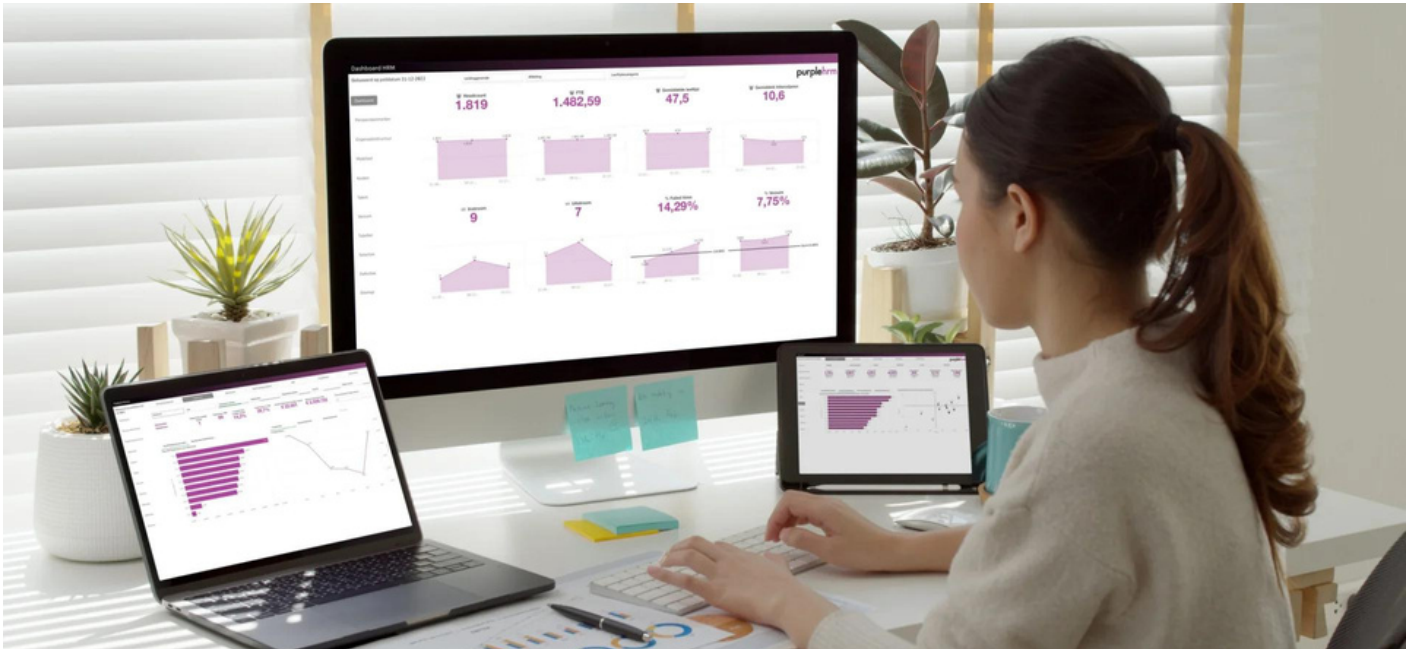


Een evenwichtige aanpak voor succes

Concluderend is AI een verlengstuk van de medewerker, een middel om werkplezier te vergroten door de focus te verleggen naar wat werkelijk belangrijk is binnen HR: de mens. Een gebalanceerde aanpak, die zowel innovatie als het welzijn van werknemers waarborgt, is van cruciaal belang voor het succes van AI-implementatie. In deze voortdurende evolutie moeten organisaties blijven leren en aanpassen om de vruchten van AI te plukken en een veerkrachtige organisatie voor de toekomst te vormen. AI biedt een beloftevolle weg naar een nieuwe dimensie van productiviteit, waarbij mens en technologie hand in hand gaan.



Return on Investment (ROI) van data gedreven HRM



In de snel veranderende omgeving van vandaag, is de sleutel tot (HR) succes niet alleen het aantrekken van talent, maar wordt retentie en het effectief inzetten van talent steeds belangrijker. HR Analytics, een fact-based benadering van HRM waarbij HR-professionals gebruikmaken van data-analyse, heeft bewezen een game changer te zijn voor organisaties. Zowel voor kostenbesparing, alsook voor het verhogen van inkomsten. In deze whitepaper delen we hoe HR Analytics bij kan dragen aan het verhogen van retentie, het verlagen van verzuim(kosten) en het optimaliseren van personele inzet. Want wat is de ROI van data gedreven HRM eigenlijk?

Retentie van medewerkers: kostenbesparing en geborgde continuïteit

Het verlies van talent is een van de grote kostenposten van veel organisaties. Zo werd in een onderzoek in de zorgsector berekend dat het ongewenste vertrek van een medewerker 42.000 euro kost. Hierin zijn kosten voor o.a. verloren productiviteit, werving en selectie van een nieuwe collega, de onboardingsfase met verminderde productiviteit en verhoogde tijdelijke werkdruk van andere collega's meegenomen. HR Analytics helpt bij het inzichtelijk maken van factoren die bijdragen aan verloop, waardoor organisaties doelgericht kunnen interveniëren. Door vroegtijdig het vertrek risico van medewerkers in kaart te brengen, ontstaat er ruimte om doelgerichte retentie-interventies in gang te zetten. Bewezen voorbeelden zijn aandacht voor loopbaanontwikkeling, herziende beloningsstructuren en verbeterde werkomstandigheden.

Dit levert niet alleen een enorme kostenbesparing voor de organisatie op, maar zorgt er ook voor dat waardevolle kennis en ervaring behouden blijft voor de organisatie.

Verzuimreductie: het creëren van een gezonde werkomgeving

Verzuim is een eeuwenoude uitdaging voor organisaties. Veel organisaties hebben voor eigen risicodragerschap gekozen, waardoor een groot deel van de kosten als gevolg van het verzuim voor rekening van de organisatie is. Voor veel organisaties gaat dit om miljoenen aan verzuimkosten per jaar, hetgeen logischerwijs een blijvend strategisch speerpunt is. Op het gebied van verzuim beschikt vrijwel iedere organisatie over ontzettend veel gegevens. De inzet van HR Analytics bij verzuim stelt organisaties in staat om trends te analyseren en de onderliggende oorzaken in kaart te brengen. De identificatie van patronen en risicofactoren, biedt organisaties kansen om doelgerichte verzuiminterventies in te zetten en steeds minder vaak te kiezen voor een one-size-fits-all benadering. Een gezondere werkomgeving leidt tot minder ziekteverzuim, wat op zijn beurt resulteert in directe kostenbesparingen voor de organisatie. Bovendien verbetert een gezonde werkcultuur de productiviteit en het algemeen welzijn van werknemers, wat indirect bijdraagt aan financiële voordelen.

Strategische personeelsplanning (SPP)

Strategische personeelsplanning (SPP) verwijst naar het proces waarin organisaties hun huidige en toekomstige personeelsbehoefte beoordelen en plannen met als doel dat de medewerkers met de juiste vaardigheden op het juiste moment beschikbaar zijn in lijn met de organisatiedoelstellingen. Een groot begrip dus, maar: SPP is voor veel organisaties een 'containerbegrip' dat al jaren de HR agenda domineert. Veel organisaties worstelen ermee: het moet geen HR feestje worden, maar de lijn blijvend betrekken is vaak ook lastig. De inzet van HR-data en begrijpelijke analyses bij SPP zijn een cruciale sleutel tot succes. Door feitelijk te kijken naar huidige cijfers omtrent FTE, leeftijdsontwikkeling, de contract mix, kwaliteiten en kosten en deze af te zetten tegen de toekomstige personele behoefte worden GAPS in kaart gebracht. Door dit voor het management samen te vatten in zogenaamde 'one pages', zul je merken dat het gesprek doelgericht start, het uitgangspunt is immers bekend. Dit biedt enorme kansen om tijdig te anticiperen en op deze manier de concurrentiepositie verder te verstevigen.

Buy VS Build

Organisaties die investeren in HR Analytics technologie lopen voorop in fact-based besluitvorming. Dit draagt bij aan een stevige concurrentiepositie. De meeste organisaties beginnen hun rapportage- en analyse reis met het bouwen van rapporten in tools als Excel of PowerBI. Maar hoe duurzaam is deze aanpak nou echt om data-driven business partner te worden? Ondanks dat HRM, BI en Finance het vaak eens zijn over de kansen die HR Analytics biedt, zijn dergelijke interne ontwikkeltrajecten beperkt succesvol. Gebrek aan interne capaciteit, kennis en ervaring zorgt er veelal voor dat het proces vertraagd of zelfs helemaal stil komt te staan. Daarnaast levert een eerste dashboard vaak direct vervolgvragen en wensen op, die niet direct beschikbaar zijn en waar vaak geen tijd voor is om ontwikkeld te worden. Voor veel HR-teams betekent dit terug naar operationele Excel rapportages, terug naar het begin.



Een slimme investering in de toekomst

Met succesvolle voorbeelden van het verhogen van retentie, het verminderen van verzuim en de optimalisatie van huidige en toekomstige personele inzet, is HR Analytics een cruciaal instrument voor HR-professionals en de organisatie. Door strategisch te investeren in slimme HR Analytics oplossingen worden interne capaciteit én operationele kosten bespaard en staat tegelijkertijd de deur open om nieuwe inkomstenstromen te genereren door een productievere en beter afgestemde workforce. Organisaties die de kracht van HR Analytics begrijpen en omarmen, lopen blijvend voorop! PurpleHRM biedt een complete HR Analytics oplossing, die ontwikkeld is en wordt voor HR-teams. HR adviseurs van toonaangevende organisaties als KwikFit, Brocacef Groep, het OLVG Ziekenhuis en bijvoorbeeld VolkerWessels hebben de stap al gezet.

purplehrm
connecting



HRtop100 Podcasts

Dit jaar namen we podcasts op met de genomineerden van de vier Categorieprijzen: Data-driven HRM, Future Ready Workforce, Empowering Human Experience en Sustainability. Klik op de knop hieronder om deze te beluisteren!

Luister hier



Onboarding voor de eerste werkdag: 5 praktische tips voor een goede start



Een succesvolle onboarding legt de basis voor betrokken en gemotiveerde werknemers. Maar wist je dat het preboardingproces, de periode tussen het aannemen van een nieuwe medewerker en hun eerste werkdag, net zo cruciaal is? In deze blog leggen we je uit waarom en geven we tips om te starten met preboarding.

Waarom preboarding zo belangrijk is

Stel je eens voor: je tekent vol vreugde het arbeidscontract en daarna... complete stilte. Je hoort niets van je nieuwe werkgever en hebt geen idee wat je kunt verwachten. Hoe enthousiast zou jij dan nog zijn?

Gebrek aan interactie kan ervoor zorgen dat nieuwe werknemers zich verwaarloosd voelen en zelfs twijfelen over hun beslissing om bij jouw bedrijf te werken. Sterker nog: 65% van de bedrijven meldde in een onderzoek van Indeed dat ze te maken hebben gehad met medewerkers die niet kwamen opdagen op hun eerste werkdag. En van de medewerkers die wel starten, is 64% geneigd hun nieuwe baan binnen 1 jaar te verlaten na een negatieve onboarding ervaring.

Met een effectief preboardingproces geef je nieuwe medewerkers juist bevestiging dat ze een goede keuze hebben gemaakt. Het kan helpen bij het behoud vóór de eerste werkdag en daarna. Goede preboarding zorgt voor verbondenheid, vermindert stress en bereidt nieuwe medewerkers voor op een vlotte start.

Genoeg redenen om met preboarding aan de slag te gaan. Dus, waar kan je vandaag al mee beginnen?

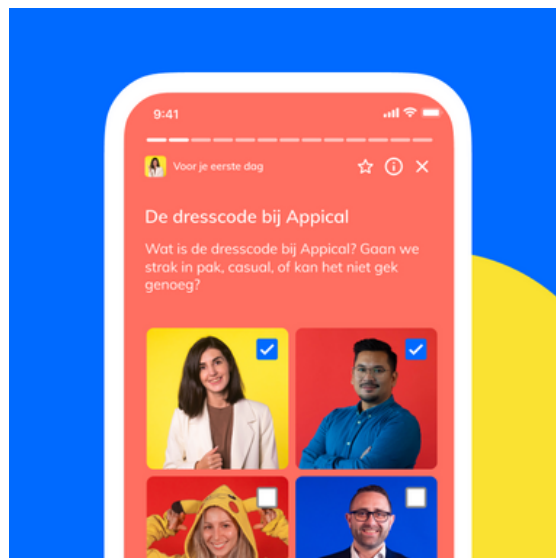
5 preboarding tips voor een goede start

1. Deel praktische informatie voor de eerste werkdag

Bereid nieuwe medewerkers goed voor op hun eerste werkdag en verlicht hun zenuwen door ze een paar dagen voor hun start praktische informatie te geven. Denk aan parkeermogelijkheden, hoe je het makkelijkst met ov naar kantoor komt, kledingvoorschriften en of ze zelf lunch moeten meebrengen. Dit zijn simpele dingen, maar ze hebben een enorme impact op de inwerkervaring van de nieuwe medewerker.

2. Laat de manager contact opnemen

Managers spelen een cruciale rol in de onboarding van nieuwe medewerkers. Een persoonlijk bericht van de manager voor de eerste werkdag, via e-mail, telefoon, onboardingplatform of video, kan het verschil maken voor de betrokkenheid van de nieuwe medewerker. Voor een extra positieve ervaring, stuur je ook een kleine attentie naar je nieuwe collega, zoals een welkomstpakket of een persoonlijk kaartje.



3. Zorg dat de werkplek klaarstaat

Het is frustrerend om op de eerste werkdag aan te komen en te ontdekken dat je werkplek niet gereed is of, nog erger, dat je dagenlang geen toegang hebt tot de juiste systemen. Zorg ervoor dat alle benodigde zaken, zoals de laptop, inloggegevens en systemen, klaarstaan en getest zijn voor de start van je nieuwe collega. Op de fysieke én digitale werkplek.

4. Kies een handige startdatum

Wie zegt dat een eerste werkdag op een maandag moet vallen? Kies bijvoorbeeld voor een woensdag, zodat de nieuwe medewerker al na een paar dagen bij kan komen van de vele indrukken en informatie. Of laat je nieuwe medewerker de eerste week van 10.00 tot 16.00 werken. Andere optie: vraag je nieuwe medewerker om de eerste dag wat later te starten. Zo heb jij meer tijd voor de laatste voorbereidingen, en heeft je nieuwe medewerker een rustige start.

5. Informeer je team over de komst van de nieuwe collega

Zijn je collega's al op de hoogte van de komst van een nieuwe medewerker? Laat het ze weten tijdens de maandelijkse vergadering, stuur een berichtje naar alle collega's en wijs een buddy aan. En nodig de nieuwe collega uit voor een borrel of andere teamactiviteit om informeel kennis te maken. Vraag daarnaast aan de teamleden om een LinkedIn-bericht te sturen, zodat de nieuwe medewerker zich al welkom voelt voor de eerste dag.

Wist je dat veel van deze tips eenvoudig te regelen en automatiseren zijn via een onboardingplatform? Ontdek op appical.nl hoe een digitaal onboardingproces jou kan helpen.

Preboarding tips van het Ministerie van Defensie:

- Maak de informatie interactief; inwerken mag ook leuk zijn!
- Zorg voor relevante content: wat moet je nieuwe medewerker nú weten?
- Vraag om feedback: controleer al vroeg of de onboarding aan de verwachtingen voldoet.

Neem een [kijkje in de onboarding app](https://appical.nl).



appical

Anders werken in een nieuwe wereld: HR-voorspellingen 2024



Hoe goed weet uw organisatie om te gaan met de snelle veranderingen die op ons af blijven komen? 41% van de werknemers zegt niet te beschikken over de benodigde middelen om hun skills te ontwikkelen, terwijl 59% op zoek is naar meer loopbaanbegeleiding. Daarom is het voor HR-managers belangrijker dan ooit om op de hoogte te blijven van de nieuwste trends en te begrijpen wat deze voor hun personeel en organisatie betekenen. Toch maakt meer dan 60% van de organisaties geen gebruik van AI-technologie om hun talentprogramma te optimaliseren.

Om u te helpen het talentmanagementprogramma van uw organisatie te versterken, heeft Cornerstone voor u de nieuwste informatie verzameld over HR-trends voor 2024 en daarna. [Lees ons nieuwe e-book](#), Anders werken in een nieuwe wereld: HR-voorspellingen 2024, en kom meer te weten over:

- **Leiderschap en AI:** ontdek hoe visionaire leiders kunstmatige intelligentie inzetten om de skills binnen hun teams te verrijken en educatieve programma's naar een hoger niveau te tillen.
- **Hybride werken heruitgevonden:** in een wereld waar hybride werkvormen de nieuwe norm zijn, onthullen we hoe volwassen benaderingen van dit concept de deuren openen naar ongekende samenwerking.
- **De evolutie naar een Skills-markt:** ontdek waarom vooruitstrevende bedrijven zich transformeren tot dynamische marktplaatsen voor skills, en hoe dit de effectiviteit van personeelsplanning revolutioneert.
- **Afscheid van jaarlijkse prestatiebeoordelingen:** waarom stappen toonaangevende organisaties af van de traditionele jaarlijkse prestatiebeoordelingen? Het antwoord ligt in een nieuwe benadering die continu leren en de ontwikkeling van skills centraal stelt, de sleutel tot ware vooruitgang en medewerker tevredenheid.
- **Anticiperen op de toekomst met voorspellende analyses:** hoe kan uw organisatie de kracht van voorspellende analyses benutten om de toekomstige zakelijke behoeften niet alleen te voorzien, maar ook proactief te adresseren? Wij bieden een heldere blik op het potentieel van data om besluitvorming te verfijnen en succes te garanderen in een onvoorspelbare wereld.

[Bezoek nu deze pagina](#) om ons volledige e-book te downloaden!



Geef werk uit handen met de diensten van Younited®



Bedrijven die vandaag de dag succesvol willen zijn, moeten kunnen opschalen, afschalen en de beste talenten aantrekken. Zelfstandig ondernemers zorgen voor die flexibiliteit. Op het platform van Younited® verbinden we deze ondernemers met opdrachtgevers.

Het vinden van de juiste zelfstandig ondernemer kan een uitdaging zijn. Tijdsdruk, kwaliteitseisen, compliance en kostenbeheersing zijn slechts enkele pijnpunten. De zoektocht naar gekwalificeerde zelfstandig ondernemers kost veel tijd, terwijl de risico's bij onduidelijke contracten en schijnzelfstandigheid groot zijn.

Younited® biedt de oplossing

Ons platform biedt toegang tot een netwerk met ruim 60.000 ondernemers. Ervaren professionals in diverse vakgebieden, die weten waar ze het over hebben. Vind een passende match en maak razendsnel nieuwe overeenkomsten aan. We ontzorgen je bij het gehele administratieve en juridische proces.



Je krijgt je eigen persoonlijke dashboard waar je alle zzp-administratie en managementinformatie overzichtelijk op één plek hebt. En het beste? Je voldoet altijd aan actuele wet- en regelgeving en je betaalt geen implementatiekosten.

Ontdek zelf hoe makkelijk het is en maak hier vrijblijvend een account aan:
<https://portal.younited.nl/aanmelden>.

Meer informatie: <https://www.younited.nl/opdrachtgevers>.

younited® samen
zelfstandiger
ondernemen

De Winnaars

Zie hier de winnaars van de HRtop100 2024!



Esmé Valk (Royal Schiphol Group)
Vakjuryprijs



Dionyse Vijgen (InfraMobility & Munckhof)
Runner-up Vakjuryprijs



Dionyse Vijgen (InfraMobility & Munckhof)
Categorieprijs Data-driven HRM



Julien Pluijmen (Brocacef)
Categorieprijs Empowering Human Experience



Ingrid Kanger (Gasunie)
Categorieprijs Future Ready Workforce



Nadine Beister (Achmea)
Categorieprijs Sustainability

De kracht van Talent Intelligence in Recruitment



Het aantrekken van het juiste talent, het is de afgelopen jaren bij veel organisaties een onderwerp op de boardagenda geworden, vanwege de aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt. Binnen organisaties zien velen de waarde in van employer branding, referrals, jobmarketing en sourcing. HR- en recruitmentplannen staan er vol mee. Maar in hoeverre zijn deze plannen datagedreven? Maak kennis met de term: Talent Intelligence, de onmisbare basis voor een écht goede workforce planning en wervingsstrategie.

Wat is Talent Intelligence?

Talent Intelligence (TI) gaat om het structureel verkrijgen van doelgroep-, recruitment- en arbeidsmarktdata uit externe bronnen en het slim combineren ervan met eigen beschikbare data. Het verrijkt interne data uit bijvoorbeeld Google Analytics, HR software, Applicant Tracking System (ATS) en Vendor Management System (VMS). TI helpt organisaties bij strategische workforce planning door inzichten te leveren in huidige en toekomstige talentbehoeften, zowel vast als flexibel. Met andere woorden: het biedt zicht op de totale markt, totale doelgroep en het gedrag van het complete arbeidspotentieel en helpt om een beter te begrijpen waar en hoe het beste tijd, geld en middelen geïnvesteerd moeten worden om het juiste talent aan boord te trekken en te behouden.

Combineer data voor unieke inzichten

HR- en recruitment specialisten vertrouwen logischerwijs op wat ze kennen en beheersen. Maar wat als de gewenste resultaten uitblijven? Dan is het tijd om nieuwe wegen te verkennen. In deze snel veranderende arbeidsmarkt is het essentieel om constant nieuwe inzichten te verkrijgen. Hier komt Talent Intelligence om de hoek kijken.

TI biedt nieuwe perspectieven, waarbij verrassende, innovatieve en soms controversiële benaderingen niet worden geschuwd. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van WhatsApp voor recruitment, iets wat enkele jaren geleden nog ondenkbaar leek. Zijn traditionele wervingskanalen zoals LinkedIn en Indeed nog steeds de beste keuzen of zijn er nieuwkomers die beter passen? En welke contractvorm kies je als je talent aan je organisatie verbindt? Dit zijn allemaal onderwerpen waarbij het combineren van externe marktdata en eigen data verbluffende inzichten kan opleveren.

Aan de slag met Talent Intelligence

Als je aan de slag wilt met Talent Intelligence, zijn technologische hulpmiddelen en capaciteiten nodig om informatie uit openbare en/of betaalde bronnen te verkrijgen en de verkregen gegevens te analyseren. Dit vraagt om een zekere mate van volwassenheid op gebied van data analytics binnen de organisatie, maar begint vooral met de vraag: waar haal je de marktdata vandaan?

Afhankelijk van of je data nodig hebt over vast of flexibel personeel, of beide, zijn er verschillende opties beschikbaar. In Nederlands is Intelligence Group voorloper op het gebied van arbeidsmarktdata. LinkedIn biedt bijvoorbeeld LinkedIn Talent Insights, dat onlangs standaard onderdeel is van een recruiter seat. En als je internationale data nodig hebt, zijn Jobfeed/Textkernel en Jobdigger ook het verkennen waard. Of overweeg een dataset van een arbeidsmarktdienstverlener die het combineert met advies en praktijkervaring, zoals HeadFirst Group.

Onmisbaar in de 'war for talent'

Talent Intelligence is een waardevol instrument in de war for talent. Door externe arbeidsmarktdata te gebruiken – in combinatie met eigen data – kunnen organisaties de basis leggen voor datagedreven besluitvorming rond HR- en recruitment vraagstukken. Dit is onmisbaar in de stap naar een proactieve en strategische benadering van talentmanagement, vooral in tijden van structurele schaarste op de arbeidsmarkt.

Daarom Talent Intelligence

HeadFirst Group beschikt over een rijke hoeveelheid eigen data, wat we met marktdata combineren tot unieke insights.

- Alle data die je nodig hebt voor jouw strategische workforce planning.
- Combineer marktdata (van HeadFirst Group en derden) met de data van jouw eigen organisatie.
- Maak slimme, data-driven beslissingen over wervingskanalen, tarieven, arbeidsvoorwaarden en meer.
- Voorspel trends en plan talent met predictive analytics.



Wil je je medewerkers serieus nemen? Behandel ze als een kind



Aandacht besteden aan een gezonde organisatiecultuur is geen opoffering van tijd. Het is geen extraatje om aan werknemers te geven, maar het is een verantwoordelijkheid die we hebben naar mensen en de wereld.

We weten steeds beter wat kinderen nodig hebben om op te kunnen groeien als zelfverzekerde volwassenen zonder al te veel trauma's. We begrijpen wat hun basisbehoeften zijn. Bijvoorbeeld: veiligheid, verbinding, erkenning, autonomie, het gevoel hebben dat ze iets kunnen, het gevoel hebben dat ze iets bijdragen. Natuurlijk wordt er nog te vaak niet aan deze behoeften voldaan, maar op veel plekken worden ze wel serieus genomen. Niet alleen thuis, maar ook op een crèche of school worden er pogingen gedaan om structuren te creëren die kinderen helpen zich zo goed mogelijk te ontwikkelen.

En dan worden we volwassen; we ruilen onderwijs in voor werk en opeens wordt er verwacht dat we zelf de complete verantwoordelijkheid hebben over ons welzijn. Natuurlijk kunnen we iets beter voor onszelf zorgen dan kinderen, maar onze basisbehoeften veranderen niet. En we hebben nog steeds een omgeving nodig waarin ze serieus worden genomen.

Dit is een omgeving waarin je erop kunt vertrouwen dat anderen er voor je zijn en we ons kunnen hechten aan mensen. Het is een omgeving waar je fouten mag maken. Een omgeving waarin er naar je geluisterd wordt. Een omgeving waarin je weet wat je verantwoordelijkheden zijn en hier eigenaarschap over kunt nemen. Het is een omgeving waarin je weet dat je van waarde bent.

Te vaak is ons werk een plek die onze ontwikkeling tegenhoudt in plaats van een plek waar we leren betere mensen te worden. Je kent ongetwijfeld mensen die onzeker of gefrustreerd raken op het werk. De een heeft een baas die haar de hele tijd controleert. De ander krijgt door een reorganisatie steeds meer werk dat voor hem niet zinvol aanvoelt. De derde heeft leiders die constant ruzie maken over de richting. Deze situaties zijn geen uitzonderingen. Er zijn talloze soortgelijke verhalen van mensen die geen erkenning krijgen, in een giftig klimaat werken, hun talenten niet kunnen gebruiken of te veel verantwoordelijkheid nemen. We zijn het gaan zien als de onvermijdelijke neveneffecten van werk.

Maar dit is een grote onachtzaamheid. Emotioneel onintelligent gedrag kan de werkvloer verzieken op een manier die nog te vaak wordt geaccepteerd. Het is net als roken in de vorige eeuw. We verbleven de hele tijd in zeer ongezonde omgevingen, op het werk, thuis en in bars en restaurants, en we dachten dat het normaal en onontkoombaar was. Maar het bleek onnodig en te veranderen. Het is tijd om ongezonde situaties op het werk ook niet meer te accepteren, en met zijn allen te werken aan een omgeving waar we elkaars basisbehoeften serieus nemen en tijd stoppen in het ontwikkelen van onze emotionele vaardigheden.

Dit is niet (alleen) nodig omdat het betere resultaten oplevert en mensen meer tijd gaan besteden aan hun echte werk en minder aan gedoe eromheen, maar ook omdat we ons als leiders, managers en collega's moeten realiseren dat de werkvloer is waar het leven plaatsvindt. Veters strikken en snottebellen afvegen hoeft dan misschien niet meer, maar een veilige omgeving creëren die het beste in mensen naar boven haalt, is een verantwoordelijkheid die we niet opzij mogen schuiven.

“

***Emotioneel onintelligent gedrag
kan de werkvloer verzieken op
een manier die nog te vaak
wordt geaccepteerd.***

”

We nemen mensen –en ook onszelf– juist serieus als we begrijpen dat hun en onze behoeftes niet zoveel verschillen van die van kinderen. En dat iedereen hulp nodig heeft om emotioneel volwassen te worden.

Maar zoals we nu overal om ons heen kunnen zien, gaat dit niet vanzelf. Er zijn mensen voor nodig die prioriteit geven aan het bouwen van een duurzame organisatiecultuur en weten hoe dit moet. Er zijn mensen nodig die weten dat het geen extraatje is om te werken in een omgeving waarin werknemers zich goed voelen en kunnen groeien, maar een plicht. Er zijn mensen nodig die zien dat de werkplek zoveel meer kan zijn dan het nu vaak is. Het kan een plek zijn waar mensen groeien in plaats van gekwetst worden. Een plek waar mensen hun potentieel vinden in plaats van dat ze last hebben van verlies van betrokkenheid. Het kan de plek zijn waar ze vervulling vinden in plaats van verveling of burn-out. Het kan de plek zijn waar de duurzame ontwikkeling van mensen, het fundament vormt voor duurzame organisaties, dat weer het fundament vormt van een duurzame wereld.

Ben je het met ons eens dat vaardigheden als veerkracht, communicatie, creativiteit en leiderschap essentieel zijn voor positieve verandering? Met behulp van filosofie, psychologie, kunst en beproefde werkvormen, helpt The School of Life mensen en organisaties zich van binnenuit te ontwikkelen.

Wil je meer weten? Kijk dan op:
<https://www.theschooloflife.com/amsterdam/organisaties/>

THE SCHOOL OF LIFE

Event opnames

Tijdens het HRtop100 2024 event op 28 maart 2024 gingen HR-directeuren in gesprek met Glenn van der Burg over trending topics op het gebied van HR. Benieuwd naar deze gesprekken? Beluister hieronder de opnames!

Hilde Beckers, International HR Manager bij Verstegen Spices and Sauces, **Mickey Spier**, CHRO bij Securitas, **Michel Geurts**, Regional Vice-President bij Cornerstone

[Luister hier >](#)

Nadine Beister, Chief People Officer bij Achmea, **Wietske van Hees**, Managing Director bij Appical, **Anne Wernand**, Head of Programme bij The School of Life

[Luister hier >](#)

Monique van Walt van Praag, Directeur Personeel & Bedrijfsvoering bij Reclassering Nederland, **Florien de Nijs**, Chief HR Officer bij Exact, **Annemieke van der Laan**, Director HR Transformatie bij KPMG

[Luister hier >](#)

Lieke Skidmore-Vencken, HR Director bij Erasmus Universiteit, **Christian de Waard**, CEO bij Effectory, **Danielle van Alewijn**, Chief People Officer bij Swapfiets

[Luister hier >](#)

Ingrid Kanger, CHRO bij Gasunie, **Corina Breban**, HR Directeur bij Footlocker, **Britt Breure**, Directeur HR en CSR bij AFAS Software

[Luister hier >](#)

Linda Sproet, HR Director Benelux bij Majorel, **Deborah Lefeber**, HR Director Nederland bij Decathlon, **Britt Breure**, Directeur HR en CSR bij AFAS Software

[Luister hier >](#)

Erwin Rengers, Global CHRO bij Hyva, **Danielle van Alewijn**, Chief People Officer bij Swapfiets, **Lennard Toma**, Organisatiepsycholoog bij Peoples

[Luister hier >](#)

Inge van Berkel-Stuifbergen, Directeur Human Experience & Support bij Abab, **Dionyse Vijgen**, HR directeur bij InfraMobility en Munckhof, **Bert van Dijk**, HR Analytics specialist bij PurpleHRM

[Luister hier >](#)

Mirjam Westgeest, Directeur P&O bij Gemeente Den Haag, **Michiel van Meer**, CHRO bij AON, **Joost de Brouwer**, Onboarding Specialist bij Appical

[Luister hier >](#)

Heleen Cocu-Wassink, Directeur HRM bij Alliander, **Ghislaine Aarts**, Directeur HRM bij Arriva Nederland, **Jort Zwolsman**, Directeur bij Younited

[Luister hier >](#)

Machteld Vink, Directeur HR bij FD Mediagroep, **Michèle de Haas**, People Partner bij Lush Nederland, **Jelle Altena**, HR Director bij Greif

[Luister hier >](#)

Maud Provily, Directeur HR bij Holland Casino, **Pieter Versteeg**, CHRO bij Sodexo, **Joke de Graaf**, HR Directeur bij Headfirst Group

[Luister hier >](#)

Sponsors

Hoofdsponsor



Powered by



Colofon

Redactie en vormgeving:
Daniela van der Lubbe

HRtop100 is een initiatief van:
[Rvdb](#) en [HRcommunity](#)

*Adverteren in één van onze online
magazines? Neem contact op met
redactie@hrcommunity.nl*

