

Hand-out stap 4 – HR prioriteiten

Wat ga je doen?

In deze stap breng je focus aan. Op basis van de inzichten uit de eerste drie stappen bepaal je welke HR-prioriteiten in het komende jaar de meeste impact gaan maken. Je kiest **één grote strategische prioriteit** en **twee kleinere, haalbare projecten**. Een goed HR-plan is geen lijst met twintig acties, maar een helder kompas met drie duidelijke pijlers.

Waarom deze stap belangrijk is

Veel HR-professionals slaan deze stap over. Ze hebben bergen input en data, maar nemen geen tijd om te **kiezen**. En dat is zonde, want zonder keuzes blijft HR versnipperd, reactief en onzichtbaar.

Managers reageren niet op tien losse HR-acties, maar op een duidelijke top 3 met zichtbare resultaten. Focus maakt impact mogelijk.

De aanpak

1. Breng de inzichten uit stap 1, 2 en 3 samen.

Bekijk nog eens:

- Wat hoor je in de gesprekken met managers (stap 1)?
- Waar liggen de grootste HR-gaps (stap 2)?
- Wat laten je cijfers zien (stap 3)?

2. Clusteren: groepeer onderwerpen tot HR-thema's.

Voorbeelden:

- Instroom (recruitment, onboarding)
- Doorstroom (ontwikkeling, leiderschap, retentie)
- Uitstroom (verloop, vitaliteit, verzuim)
- Cultuur en betrokkenheid
- HR-processen en beleid

3. Gebruik de Impact × Haalbaarheid-matrix.

Teken een simpel assenkruis met 'impact' horizontaal en 'haalbaarheid' verticaal.

Plaats elk thema of actie in het kwadrant.

Focus vervolgens op de thema's met **hoge impact én haalbaar binnen 12 maanden**.

4. Kies jouw top 3 HR-prioriteiten.

- 1 grote strategische prioriteit: jouw gamechanger.
- 2 kleinere projecten: concreet, uitvoerbaar, zichtbaar.

Voorbeeld:

- **Strategisch:** Talentontwikkeling
- **Kleinere projecten:** Ziekteverzuimreductie en verbeterde onboarding.

5. Koppel per prioriteit een KPI.

Maak jouw prioriteiten meetbaar met cijfers uit stap 3, zoals:

- Verzuimpercentage en verzuimkosten
- Verlooppercentage en wel/niet verlengen van contracten
- Time to hire
- eNPS / MTO-score
- % medewerkers met ontwikkelplan

Reflectievragen

- Wat wil ik dat de organisatie over HR zegt het komende jaar?
- Waar ligt mijn grootste hefboom voor impact?
- Welke quick wins geven direct zichtbare resultaten?
- Wat laat ik bewust liggen (en waarom)?

HR Wizard Tips

- Durf te kiezen, durf te schrappen.
- Gebruik data uit stap 3 als bewijs voor je keuzes.
- Zorg voor balans: één strategisch project en twee quick wins.
- Focus is leiderschap.
- Denk vooruit naar stap 5: dit is de basis van jouw MT-presentatie.
- Maak elke prioriteit SMART en meetbaar.

Resultaat van deze stap

Aan het einde van deze stap heb je:

- Een overzicht van jouw HR-thema's
- Een gekozen top 3 HR-prioriteiten voor 2026
- Per prioriteit: een korte toelichting, meetbare KPI en gewenste uitkomst

Deze drie vormen samen de kern van jouw HR-plan 2026.

Volgende stap

In **stap 5** ga je leren hoe je deze keuzes overtuigend presenteert aan jouw MT of directie, zodat je draagvlak krijgt en de uitvoering van jouw plan gegarandeerd is.

HR Wizard quote:

"Als alles belangrijk is, is niets belangrijk. Drie scherpe prioriteiten geven je focus, energie en geloofwaardigheid."

