

De 12 vragen voor een HR-plan met impact

Stel deze vragen vóórdát je begint.

De meeste HR-plannen mislukken niet omdat het plan slecht is.

Ze mislukken omdat ze gebouwd zijn op aannames.

Jij denkt te weten wat er speelt. Maar weet je het écht? Deze 12 vragen helpen je om in korte gesprekken met managers en MT-leden te achterhalen wat er werkelijk nodig is. Geen ellenlange analyses. Geen surveys die niemand invult. Gewoon de juiste vragen stellen. Zodat jouw HR-plan niet jouw plan is, maar hún plan.

Thema 1 – Strategische Richting

1. Kun je mij in twee zinnen vertellen wat de drie belangrijkste doelen van jouw team zijn voor komend jaar?
2. Wat is de grootste verandering die op je team afkomt? En wat heb je nodig om die verandering te kunnen maken?
3. Waar kan HR bijdragen aan jouw doelen en ambities?

Thema 2 – Capaciteit en Bezetting

4. Kun je mij in twee zinnen vertellen wat de drie belangrijkste doelen van jouw team zijn voor komend jaar?
5. Wat is de grootste verandering die op je team afkomt? En wat heb je nodig om die verandering te kunnen maken?
6. Waar kan HR bijdragen aan jouw doelen en ambities?

Thema 3 – Ontwikkeling en Leiderschap

7. Wie in je team loopt vast? En waar ligt dat aan?
8. Wat is de grootste uitdaging in jouw rol als manager?
9. Waar zou je je graag in willen doorontwikkelen?

Thema 4 – Werkplezier en Behoud

10. Als je beste medewerker morgen een aanbod krijgt van een concurrent, waarom zou die dan blijven?
11. Van wie in je team zou je het niet verbazen als die binnenkort opstapt? Wat houdt je tegen om daar iets aan te doen?
12. Wat is het eerlijkste dat je medewerkers zouden zeggen over hoe het nu écht gaat in je team?

Belangrijk

Onthoud: dit is dé essentiële stap voor draagvlak. Sla je hem over, dan blijf je HR in het hoekje. Door te luisteren bouw je aan respect én invloed.