

HR-GIDS

HR-trends 2026.

Begrijpen wat echt
belangrijk is.



Voorwoord

Wanneer modellen hun grenzen bereiken...

Digitalisering, hybride werken, nieuwe tools, nieuwe verwachtingen van medewerkers, kunstmatige intelligentie... De veranderingen volgden elkaar snel op, soms in een razend tempo. HR heeft geleerd om te integreren, te structureren en zich aan te passen. Ze hebben het aantal maatregelen, indicatoren en processen uitgebreid, vaak met oprechtheid en toewijding.

Maar in 2026 wordt één ding duidelijk: het probleem is niet langer het gebrek aan oplossingen.

Deze gids begint dus niet met een klassieke vraag als “welke HR-trends moeten worden geïntegreerd?”.

Het begint met een andere vraag: wat werkt niet meer zoals vroeger in HR-praktijken?

In deze minigids hebben we ervoor gekozen om niet alle trends op een rijtje te zetten, maar om vier grote spanningen te belichten die vandaag de dag in organisaties spelen. Vier knelpunten die vragen oproepen over de rol van HR, managers en medewerkers, en die vragen om minder kant-en-klare oplossingen... en meer menselijk inzicht.

Want in 2026 ligt de toegevoegde waarde van HR meer dan ooit, niet in wat ze doet, maar in de kwaliteit van de beslissingen die ze mogelijk maakt.

Inhoud

01.

Te veel tools, te weinig duidelijke menselijke beslissingen

Wanneer HR-digitalisering meer verwacht dan verduidelijkt.

02.

Autonomie, flexibiliteit, betrokkenheid: beloften die onder druk staan

Wat nieuwe organisaties (soms) van individuen vragen.

03.

Managers onder druk: het stille breekpunt

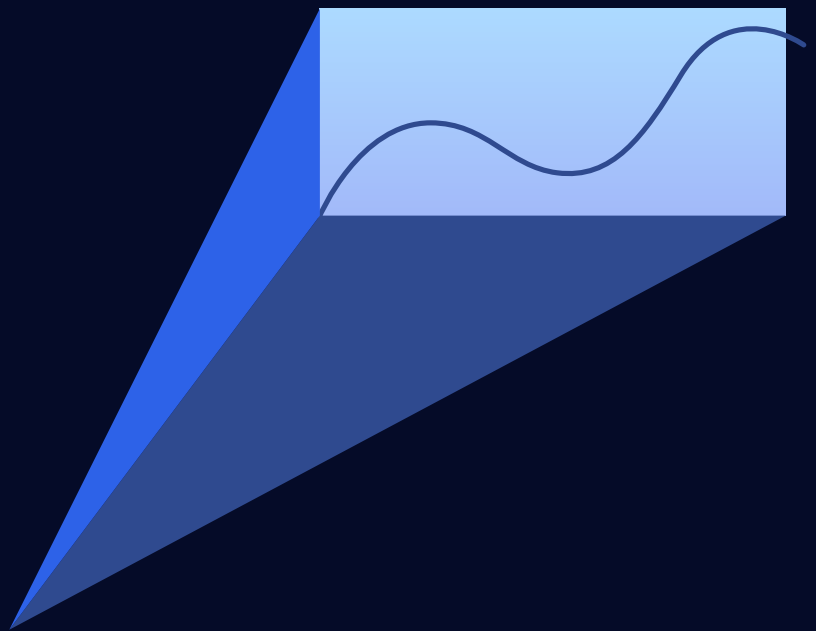
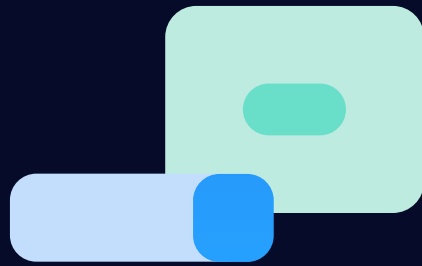
Waarom de rol van manager moeilijk vol te houden is zonder herdefiniëring.

04.

Minder evalueren, betere beslissingen nemen

Weg met de beoordelingsinflatie om vertrouwen en betekenis te herstellen.

**Te veel tools, te weinig
duidelijke menselijke
beslissingen.**





70%

van de transformatie-initiatieven halen hun doelen niet, vaak omdat er niet genoeg rekening wordt gehouden met de menselijke factor.

Wanneer HR-digitalisering meer verwart dan verduidelijkt.

De afgelopen jaren hebben HR-afdelingen zich flink uitgerust: **HRIS, ATS, beoordelingsplatforms, tools voor continue feedback, dashboards, AI-oplossingen...** Het HR-ecosysteem is nog nooit zo rijk en geavanceerd geweest. Voor elk probleem lijkt nu een oplossing te zijn in een speciale tool, een extra functie of een extra indicator.

En toch ontstaat er een paradox. Ondanks deze overvloed aan gegevens en tools blijven HR-beslissingen vaak complex, tijdrovend, soms omstreden en zelden volledig aanvaard. De tools leveren informatie, maar niet altijd duidelijkheid. Ze meten, vergelijken, analyseren... **zonder noodzakelijkerwijs te helpen bij het nemen van beslissingen.**

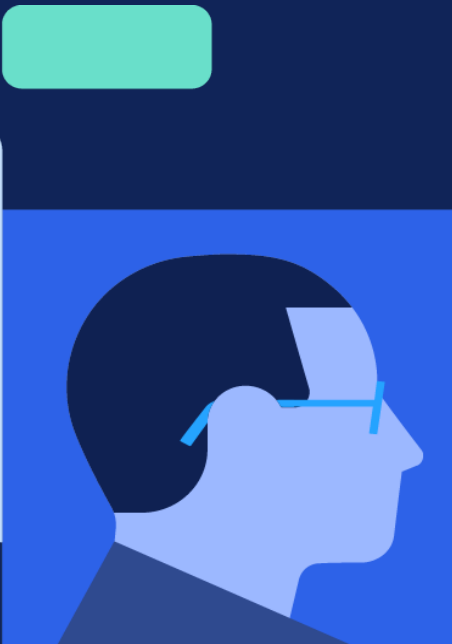
Wanneer objectiviteit een illusie wordt

De oorspronkelijke belofte van HR-digitalisering was duidelijk: meer objectiviteit, meer rechtvaardigheid, meer betrouwbaarheid. In de praktijk kan het stapelen van tools juist het tegenovergestelde effect hebben. Door alles te willen meten, wordt het beeld uiteindelijk onduidelijk. Er komen steeds meer indicatoren, scores worden opgeteld, dashboards worden uitgebreider... maar de uiteindelijke beslissing wordt vager, niet sterker.

Er ontstaat dan vaak verwarring tussen gegevens en beslissingen. Gegevens worden gezien als neutraal, bijna onbetwistbaar. Menselijke beslissingen worden daarentegen verdacht, omdat ze als subjectief worden beschouwd. Het resultaat: we stellen dingen uit, we omzeilen ze, we verwateren de verantwoordelijkheid achter de cijfers.

Maar geen enkel gegeven, hoe nauwkeurig ook, kan in plaats van mensen beslissingen nemen.

De verwatering van de verantwoordelijkheid van HR



In sommige organisaties heeft de toename van HR-tools geleidelijk de verantwoordelijkheid voor beslissingen verschoven. **Wie beslist er nu echt? De manager? HR? Het hulpmiddel? Het algoritme?**

Wanneer de rollen niet meer duidelijk zijn, wordt de beslissing collectief... en dus soms onbestaande. We baseren ons op scores zonder ze te interpreteren. We roepen indicatoren in zonder te arbitreran. We maken het proces veiliger, maar verzwakken de betekenis ervan.

Deze verwatering is geen teken van een gebrek aan HR-competentie. Het is een symptoom van een model dat verzadigd is geraakt, waarbij de tool soms meer belang krijgt dan de menselijke intentie die eraan ten grondslag zou moeten liggen.

Wat 2026 van RH vraagt

In 2026 is de echte uitdaging niet om een nieuw hulpmiddel toe te voegen, **maar om HR-beslissingen weer de juiste plaats te geven.**

Dat betekent:

- de rol van tools duidelijk maken: ze moeten helpen, niet vervangen;
- ervan uitgaan dat elke HR-beslissing een beetje menselijk oordeel bevat;
- duidelijk maken wat een maatregel is en wat een beslissing is.

Tools zijn superhandig als ze helpen bij een duidelijke, bewuste en begrijpelijke beslissing. Ze werken averechts als ze worden gebruikt om een beslissing uit te stellen.



Het standpunt van de deskundige

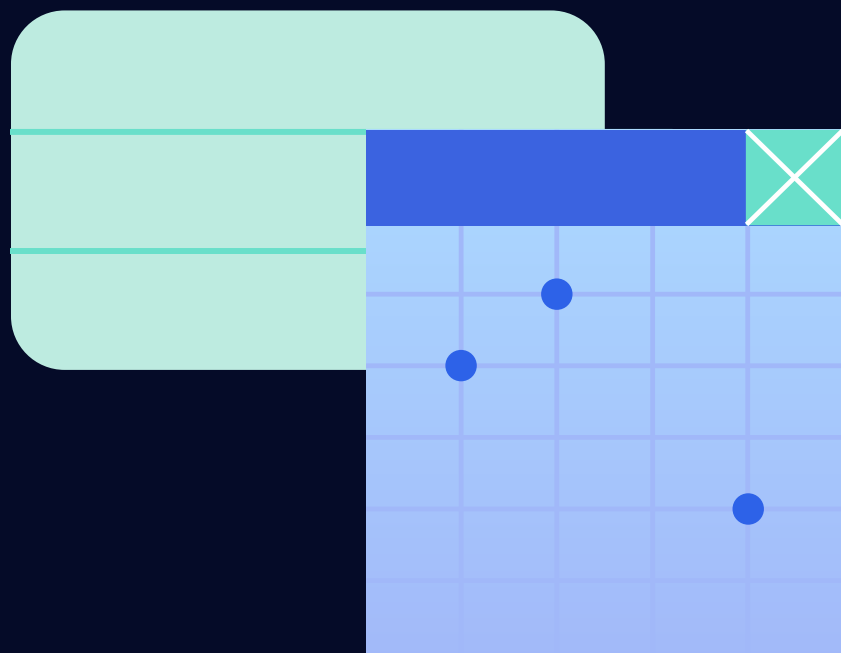
Het gaat er niet om meer gegevens te hebben, maar om betere aanknopingspunten te hebben voor het nemen van beslissingen. Een nuttige evaluatie is geen score of geautomatiseerde beslissing: het is een wetenschappelijk instrument dat het menselijk oordeel verheldert, zonder het ooit te vervangen.

Psychometrische tests krijgen zo hun betekenis als hulpmiddel bij het nemen van beslissingen. Ze verschaffen inzicht in functioneren en potentieel, structureren de analyse en maken afwegingen veiliger, zonder de mens te reduceren tot een cijfer.



In 2026 zal het verschil worden gemaakt tussen organisaties die evaluatie gebruiken om betere beslissingen te nemen en organisaties die evaluatie gebruiken om aan de regels te voldoen.

**Autonomie, flexibiliteit,
betrokkenheid:**
beloften die onder druk
staan





33%

van de werknemers zegt niet genoeg flexibiliteit op het werk te hebben om een evenwicht tussen werk en privéleven te behouden.

Wanneer organisatorische vrijheid een stille druk wordt

De laatste jaren zijn autonomie en flexibiliteit belangrijke pijlers geworden van nieuwe werkorganisaties. Telewerken, flexibele werktijden... Dit soort veranderingen worden vaak gezien als grote stappen vooruit voor de kwaliteit van het werk en de betrokkenheid van medewerkers.

Op papier klinkt het aantrekkelijk: meer vrijheid, meer zingeving, meer evenwicht. In de praktijk is het echter wat ambivalenter.

Laten we samen de twee belangrijkste factoren bekijken:

Twée belangrijke factoren

@ Autonomie

In veel organisaties is flexibiliteit snel ingevoerd, soms zonder een duidelijk kader. Autonomie is toen een soort standaard geworden, of zelfs een stille verwachting: jezelf kunnen organiseren, je prioriteiten kunnen stellen, op afstand goed blijven presteren, beschikbaar blijven zonder dat er controle is.

Maar autonoom zijn is niet vanzelfsprekend.

Voor sommige medewerkers is deze vrijheid een stimulans om zich te ontplooien. Voor anderen leidt het tot mentale overbelasting, schuldgevoelens of een gevoel van isolatie. Zonder duidelijke richtlijnen kan autonomie ontaarden in een vorm van permanente zelfkritiek: meer doen, beter doen, zonder altijd te weten waar de grenzen liggen.

♡ Betrokkenheid

In deze context wordt ook betrokkenheid een beetje dubbelzinnig.

Van medewerkers wordt verwacht dat ze betrokken, proactief, verantwoordelijk en afgestemd zijn... terwijl ze tegelijkertijd veel vrijheid krijgen om zich te organiseren. Deze combinatie, die op het eerste gezicht deugdelijk lijkt, kan leiden tot tegenstrijdige eisen: autonoom zijn, maar ook presteren; flexibel zijn, maar altijd beschikbaar; betrokken zijn, maar nooit overbelast.

Wanneer deze verwachtingen niet expliciet worden gesteld, is betrokkenheid niet langer een keuze, maar een stilzwijgende verplichting. Sommige medewerkers passen zich hieraan aan, anderen haken af, geleidelijk, zonder ruzie, zonder conflicten, maar met een vaag gevoel van vermoedheid of ontevredenheid.

Wat 2026 van RH vraagt

In 2026 gaat het niet meer om het bevorderen van autonomie, maar om het daadwerkelijk begeleiden ervan.

Dit houdt in dat men:

- erkent dat autonomie een vaardigheid is, geen universele vereiste;
- duidelijke kaders stelt, zelfs in flexibele organisaties;
- medewerkers helpt te ontwikkelen in hun vermogen om zich te organiseren, prioriteiten te stellen en grenzen te stellen;
- managers leert om te sturen, en niet alleen maar te delegeren.

Flexibiliteit is alleen duurzaam als het gebaseerd is op duidelijke en gedeelde collectieve richtlijnen.



Het standpunt van de deskundige

Autonomie is niet aangeboren en ook niet voor iedereen hetzelfde.

Het is gebaseerd op specifieke gedragsvaardigheden: organisatievermogen, omgaan met stress, besluitvorming, omgang met leidinggevenden, prioritering. Deze aspecten variëren sterk van persoon tot persoon en veranderen in de loop van de tijd, afhankelijk van de context en verantwoordelijkheden.

Door deze vaardigheden te beoordelen, kan een geïdealiseerde benadering van autonomie worden overstegen en kunnen medewerkers beter worden begeleid in flexibele werkomgevingen.



In 2026 zullen de meest volwassen organisaties niet de organisaties zijn die autonomie het meest promoten, maar de organisaties die autonomie weten aan te passen aan de werkelijke menselijke werking, in plaats van aan theoretische modellen.

Managers onder druk: het stille breekpunt.





61%

van de managers zegt dat werkstress hun privéleven beïnvloedt, en 75% voelt zich overweldigd door systemen die als ongeorganiseerd worden beschouwd en hun rol bemoeilijken.

Managers onder druk: het stille breekpunt

De afgelopen jaren is de rol van de manager flink veranderd. Het gaat niet meer alleen om het sturen van prestaties of het organiseren van het werk, maar ook om het begeleiden van mensen, het behouden van betrokkenheid, het voorkomen van psychosociale risico's, het managen van hybride teams, het uitdragen van de bedrijfscultuur en het omarmen van voortdurende veranderingen.

Geleidelijk aan is de manager het middelpunt geworden van alle verwachtingen binnen de organisatie.

Een grotere rol... zonder dat het echt makkelijker wordt

In veel bedrijven krijgen managers nieuwe verantwoordelijkheden zonder dat hun oude taken echt minder worden. Ze moeten blijven presteren, beslissingen nemen en arbitreren, terwijl ze ook een grotere rol krijgen in het reguleren van menselijke en emotionele aspecten.

Daar komen nog bij:

- soms tegenstrijdige opdrachten,
- verspreide teams,
- verschillende managementtools,
- hoge verwachtingen op het gebied van houding en communicatie.

Deze opeenstapeling zorgt voor een diffuse maar constante druk. De manager wordt verantwoordelijk voor wat de organisatie moeilijk collectief kan reguleren: relationele spanningen, overbelasting, verlies van houvast, geleidelijke desinteresse.

Managementmoeheid, een subtiel maar diepgaand fenomeen

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, uit managementmoeheid zich niet altijd in een zichtbare terugtrekking of een open conflict. Managers blijven hun rol vervullen, maar met minder speelruimte.

Deze vermoeidheid uit zich in:

- moeite met prioriteiten stellen,
- de neiging om complexe situaties te vermijden,
- voorzichtigere, soms te voorzichtige, besluitvorming
- een gevoel van onrechtvaardigheid tegenover verwachtingen die als onrealistisch worden ervaren.

Op termijn maakt dit niet alleen de managers zelf kwetsbaar, **maar ook de teams die ze leiden.**

Een lastige HR-paradox

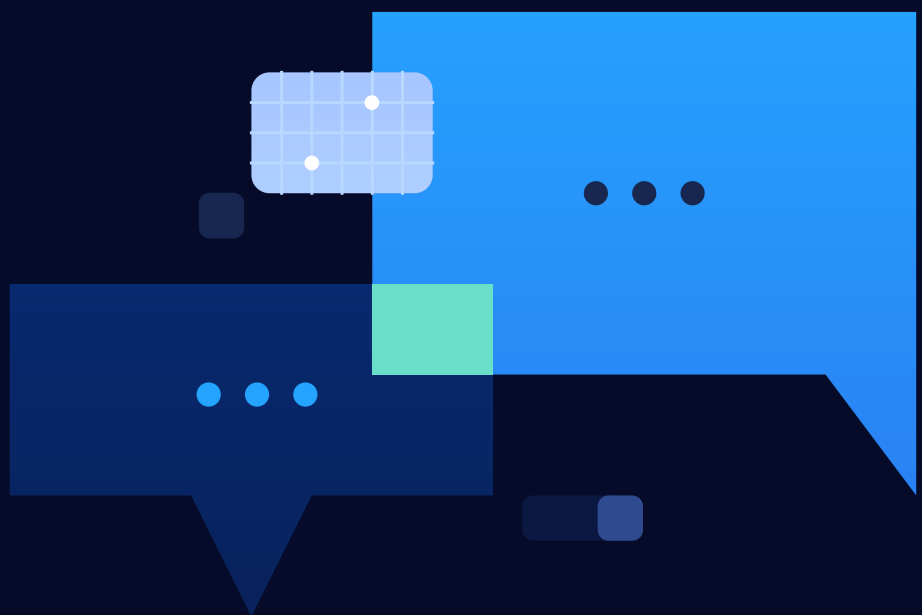
HR is zich vaak bewust van deze druk op managers.

Maar ze zitten met een paradox: de manager is degene die last heeft van het systeem... en tegelijkertijd degene die ervoor zorgt dat het systeem goed werkt.

Van hem wordt verwacht dat hij:

- zijn teams ondersteunt,
- de veranderingen doorvoert,
- spanningen opvangt,
- soms ingewikkelde maatregelen toepast,
en tegelijkertijd goed blijft presteren en beschikbaar blijft.

Zonder duidelijke rolomschrijving en gerichte ondersteuning bestaat het risico dat managers de zondebok worden van steeds veeleisender organisaties.



Wat 2026 van RH vraagt

In 2026 gaat het niet meer om de vraag hoe managers kunnen worden 'gemotiveerd', maar hoe een duurzame managementrol kan worden gedefinieerd.

Dit houdt in:

- duidelijk maken wat echt onder de rol van de manager valt en wat niet meer onder zijn verantwoordelijkheid zou moeten vallen;
- de beslissings- en emotionele druk die bij de functie hoort, erkennen;
- de verwachtingen aanpassen aan de echte context, vooral in hybride organisaties;
- verschillende soorten ondersteuning bieden, afhankelijk van profielen en omgevingen.

Managers ondersteunen betekent niet alleen hen opleiden, maar hen ook weer echte speelruimte geven.



Het standpunt van de deskundige

Niet alle managers hebben te maken met dezelfde druk en beschikken over dezelfde middelen.

Hun manier van beslissen en omgaan met complexe situaties is gebaseerd op gedragsvaardigheden die vaak niet zichtbaar zijn, maar wel bepalend zijn. Door deze te evalueren, kunnen hefboomen en aandachtspunten worden geïdentificeerd, zodat de begeleiding kan worden aangepast en stille uitputting kan worden voorkomen.



Daarom kiezen sommige organisaties er in 2026 voor om gebruik te maken van evaluatie-instrumenten die specifiek gericht zijn op managementvaardigheden, zoals **Manage-R**, om een beter inzicht te krijgen in de hefboomen, aandachtspunten en begeleidingsbehoeften.

**Minder evalueren,
beter beslissingen
nemen.**





90%

van de traditionele prestatiebeoordelingen wordt door organisaties als ineffectief beschouwd, zonder dat ze noodzakelijkerwijs de prestaties verbeteren of de besluitvorming verduidelijken.

Weg met de evaluatie-inflatie om HR-keuzes weer zin te geven.

Beoordelingen spelen tegenwoordig een belangrijke rol in HR-praktijken.

Jaarlijkse beoordelingsgesprekken, continue feedback, 360°-evaluaties, prestatie-indicatoren, betrokkenheidsenquêtes, digitale tools en dashboards zijn geleidelijk aan een vast onderdeel geworden van het bedrijfsleven.

De bedoeling is goed: beslissingen beter begrijpen, objectiveren en veiligstellen.

Maar in 2026 begint een vraag steeds duidelijker naar voren te komen: evalueren we nog steeds om beslissingen te nemen... of om onszelf gerust te stellen?

We maken de balans op

✓ Wanneer evaluatie een doel op zich wordt

In veel organisaties is het aantal evaluaties enorm toegenomen. Het ene systeem leidt tot het andere, de ene indicator rechtvaardigt een nieuwe. Evaluatie is nu overal, soms zelfs zo veel dat medewerkers en managers erdoor overspoeld worden.

Er ontstaat een paradox: hoe meer evaluaties, hoe minder duidelijk de beslissingen lijken. De resultaten stapelen zich op, maar de beslissingen worden uitgesteld of verwaterd. De evaluatie, die bedoeld is om duidelijkheid te scheppen, zorgt uiteindelijk voor verwarring.

✓ Het verlies van betekenis van evaluatiesystemen

Als de beoordeling steeds weer gebeurt zonder dat er duidelijke beslissingen uit komen, verliest ze langzaam haar geloofwaardigheid.

Medewerkers reageren, doen mee, werken mee... maar zien niet altijd wat hun betrokkenheid echt oplevert. Managers kunnen dan weer klem zitten tussen resultaten waar ze iets over moeten zeggen en beslissingen die ze niet altijd durven nemen.

✓ De rol van de beoordeling in HR-beslissingen heroverwegen

Minder evalueren betekent niet blind evalueren, maar evalueren op het juiste moment, om de juiste redenen en met een duidelijk besluitvormingsdoel. Een evaluatie heeft alleen waarde als ze een duidelijk besluit ondersteunt, wordt uitgevoerd door een aangewezen verantwoordelijke en als de resultaten daadwerkelijk worden gebruikt en toegelicht. Zonder dit kader dreigt ze een louter ritueel te worden, dat gegevens oplevert zonder echte impact op de besluitvorming.

Wat 2026 van RH vraagt

In 2026 wordt de volwassenheid van HR niet gemeten aan de hand van het aantal gebruikte evaluatietools, maar aan de hand van de samenhang tussen evaluatie en beslissing.

Dit betekent dat men:

- de rol van elk evaluatiesysteem duidelijk maakt;
- accepteert dat elke beslissing een deel menselijke verantwoordelijkheid met zich meebrengt;
- afstapt van een logica van conformiteit en terugkeert naar een logica van onderscheidingsvermogen;
- het vertrouwen tussen beoordeling, dialoog en actie herstelt.

Minder evalueren betekent vaak dat je betere beslissingen kunt nemen.



Het standpunt van de deskundige

Een relevante evaluatie is niet een evaluatie die resultaten verzamelt, maar een evaluatie die betekenis geeft aan beslissingen. Beoordelingsinstrumenten, met name psychometrische instrumenten, komen pas echt tot hun recht wanneer ze worden gebruikt om belangrijke aspecten, gedragscompetenties, werkwijzen en potentieel te objectiveren en een duidelijke en bewuste besluitvormingsdialoog te voeden. In dit perspectief gaat het er niet om het aantal instrumenten te vergroten, maar om te vertrouwen op robuuste beoordelingen die worden begrepen en geïntegreerd in een globale reflectie.



In 2026 zal de geloofwaardigheid van HR-praktijken minder afhangen van het aantal uitgevoerde beoordelingen dan van de kwaliteit van de beslissingen die ze mogelijk maken.

Minder recepten, meer meer inzicht.

In 2026 loopt human resources niet achter en is het ook niet achterhaald. Het evolueert in een omgeving die complexer, onzekerder en veeleisender is geworden. Er zijn meer tools, de verwachtingen zijn hoger en de verantwoordelijkheden zijn groter. En daarmee ook de spanningen.

Deze minigids was niet bedoeld om een lijst met trends op te stellen of kant-en-klare oplossingen aan te reiken. Het wou breekpunten belichten: situaties waarin traditionele HR-modellen hun beperkingen laten zien en om een herziening vragen.

Of het nu gaat om de verzadiging van tools, eisen rond autonomie, druk van managers of inflatie van beoordelingen, er komt één ding naar voren: puur technische antwoorden zijn niet meer genoeg. Wat het verschil maakt, is de kwaliteit van afwegingen, de duidelijkheid van beslissingen en het vermogen om menselijke keuzes te maken in complexe situaties.

In 2026 zit de toegevoegde waarde van HR niet zozeer in wat ze doet, maar meer in wat ze duidelijk maakt. Niet zozeer in het aantal maatregelen, maar meer in de samenhang ervan. Niet zozeer in het beloven van universele oplossingen, maar meer in het onderscheidingsvermogen dat wordt toegepast op echte situaties.

Alleen dan kunnen HR-praktijken hun rol blijven spelen: veranderingen begeleiden, beslissingen veiligstellen en individuen en organisaties duurzaam ondersteunen.

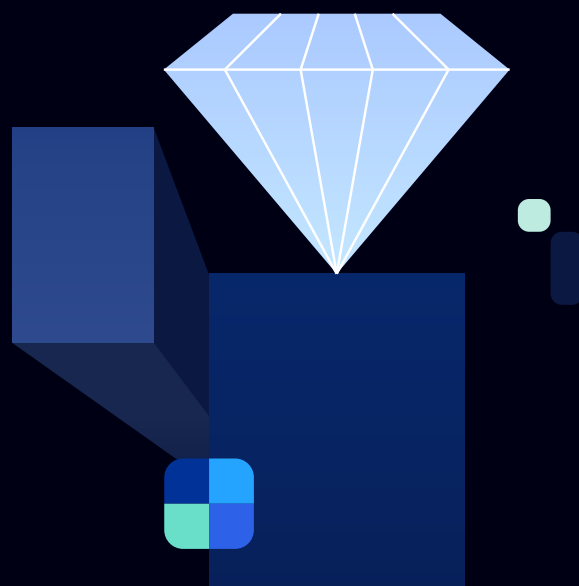
De rol van PerformanSe in de HR-uitdagingen van 2026

In deze context is PerformanSe een speler die helpt bij het nemen van beslissingen, ten dienste van eerlijkere, duidelijker en verantwoordelijkere HR-praktijken.

Met behulp van wetenschappelijk gevalideerde psychometrische evaluatie-instrumenten helpt PerformanSe organisaties om gedragscompetenties, werkwijzen en menselijk potentieel goed te begrijpen. Het doel is niet om het oordeel te vervangen, maar om het te verduidelijken, te structureren en te onderbouwen, zodat HR en managers weloverwogen beslissingen kunnen nemen in complexe omgevingen.

Gezien de spanningen die in deze gids aan het licht komen, wordt evaluatie een hefboom voor inzicht, ten dienste van duurzame en diep menselijke prestaties.

Wilt u onze tools testen ?



Nuttige bronnen

Om HR-praktijken in 2026 te ondersteunen

De uitdagingen die in deze minigids aan bod komen, vragen om meer gestructureerde, begrijpelijke en verantwoordelijke HR-praktijken. Om deze veranderingen op lange termijn te begeleiden, kunnen bepaalde bronnen nuttige richtlijnen zijn om te anticiperen, beslissingen te nemen en met meer vertrouwen te handelen.

Manage-R

Inzicht krijgen in hoe management werkt

Een evaluatiesysteem dat zich richt op hoe managers werken, zodat je kunt zien waar hun sterke punten liggen, waar ze op moeten letten en wat ze nodig hebben om hun beslissingen te ondersteunen en stille uitputting te voorkomen.

[IKK ONTDEK](#)

Ebook IA en RH

De impact van kunstmatige intelligentie op HR-praktijken ontrafelen

Een praktische inventarisatie om inzicht te krijgen in de voordelen, risico's en gebruiksvoorwaarden van kunstmatige intelligentie in HR-praktijken. Dit e-book helpt om AI beter te positioneren als een partner in besluitvorming, terwijl men zich bewust blijft van de beperkingen en de impact op mensen.

[IK DOWNLOAD](#)

