

Hoe digitaal is uw HR-afdeling?

Tien tips voor een digitale HR-omgeving



Inhoudsopgave

- Inleiding en samenvatting
 - Smart HR Software
 - Slimme koppelingen
 - HR Technology als basis voor HR Analytics
 - Digital Employee Experience
 - Contact
-

Inleiding en samenvatting

Wilt u meer lezen over hoe een moderne digitale HR-omgeving eruit ziet of hoe u uw HR-processen verder kunt optimaliseren? Bent u op zoek naar concrete tips? Dan is deze whitepaper interessant voor u. Na het lezen van deze whitepaper heeft u inzicht hoe een optimale digitale HR-omgeving eruit kan zien en hoe dit u kan helpen bij uw HR-strategie.

Inmiddels zitten we in de tweede golf van het corona virus en wordt er weer massaal thuisgewerkt. In hoeverre het mogelijk is om goed thuis te werken, hangt af van de aard van de werkzaamheden van uw functie/afdeling, maar ook hoe digitaal werkprocessen zijn ingericht. Hoe digitaal is uw HR-afdeling is een vraag die gezien de recente gebeurtenissen steeds relevanter is geworden. In hoeverre konden de werkzaamheden op de HR-afdeling bij uw organisatie gewoon doorgaan tijdens de lockdown? Waren er nog processen waarvoor u naar het kantoor moest? Bijvoorbeeld bij indiensttreding, onboarding, recruitment etc.? Liepen alle HR-processen door terwijl er meer vanuit huis gewerkt werd?

Om de doelstellingen van een organisatie te bereiken is het van belang dat belangrijke HR-processen doorlopen zonder vertraging. De nieuwe realiteit en het werken vanuit verschillende locaties brengt daarmee nieuwe uitdagingen voor de HR-afdeling. Slimme inzet van HR Technology kan hierbij een uitkomst bieden.

De laatste jaren heeft Crowe met haar HR Technology team veel MKB-organisaties geholpen om invulling te geven aan de hun digitale HR-strategie met slimme HR-softwareoplossingen. Vanuit de overheid en media is er veel gesproken over het nieuwe normaal, de 1,5 meter samenleving en een nieuwe realiteit. Een slimme digitale HR-omgeving is wat ons betreft een belangrijk onderdeel om hier invulling aan te geven.

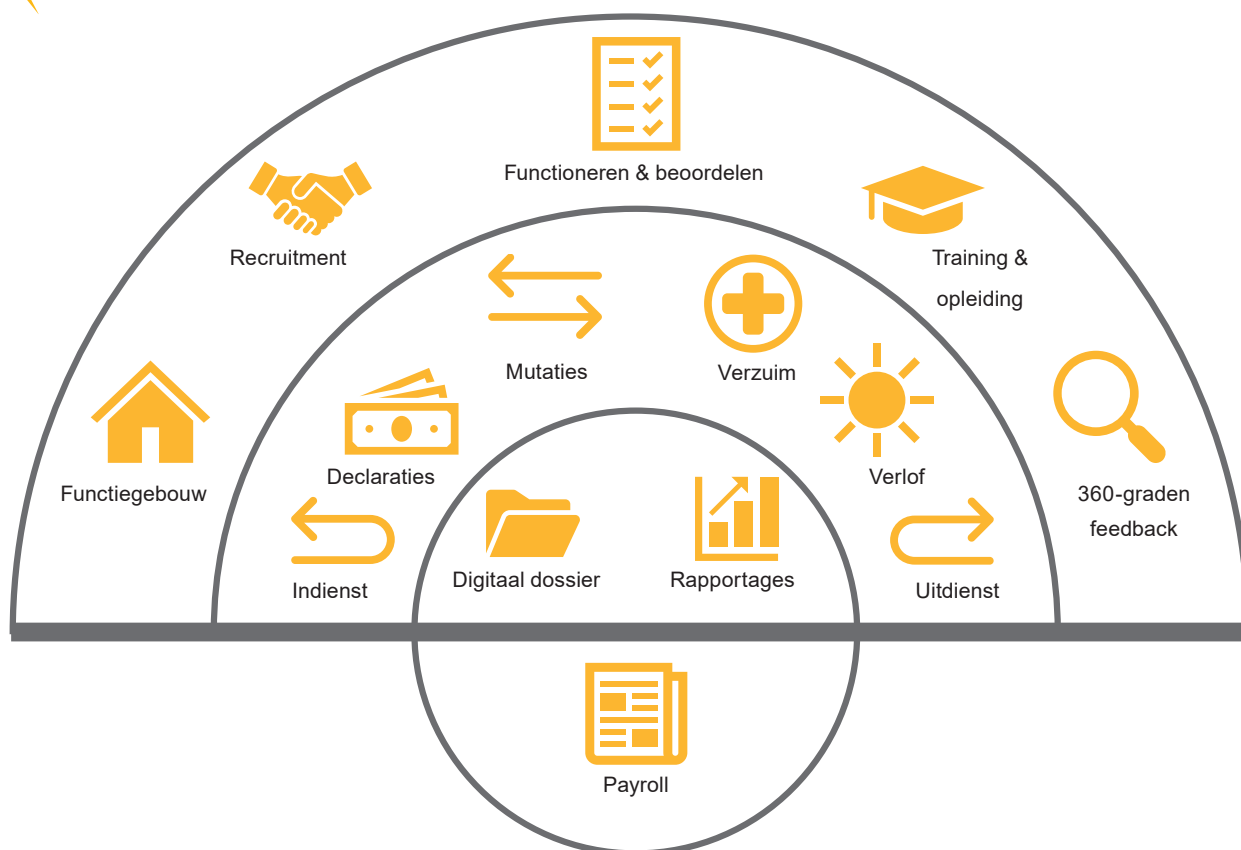
Smart HR Software

Tips uit de praktijk bij digitalisering van uw HR-processen:

- Kijk bij het functioneel ontwerp van uw digitale HR omgeving naar de gewenste situatie en niet naar het digitaliseren van de huidige situatie.
- Neem de tijd om iedereen in de organisatie mee te nemen in de digitalisering. U kunt nog zo'n mooie HR Technology oplossing ingericht hebben, uiteindelijk moeten de mensen deze besturen. Neem dus zorgvuldig de tijd voor de mensfactor en het creëren van draagvlak.
- HR Technology is een belangrijk hulpmiddel voor een sterkere HR-functie. HR Technology is geen vervanging van een goede HR-strategie en goed presterende mensen. Zorg ervoor dat de inzet van HR Technology bijdraagt aan uw HR-strategie.
- Zoek uit welke functionaliteiten uw huidige software al heeft waar u nog geen gebruik van maakt. Wij zien vaak dat huidige software niet optimaal gebruikt wordt, terwijl wel voor de functionaliteiten wordt betaald. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken of u optimaal gebruik maakt van de mogelijkheden die u heeft binnen uw huidige HR-software.

De wereld van HR Technology heeft zich de laatste jaren in een snel tempo ontwikkeld. Tegenwoordig zijn er diverse HR-softwareoplossingen beschikbaar passend bij iedere type organisatie. De HR-software die het beste past bij de behoefte van uw organisatie heeft onder andere te maken met de omvang, complexiteit en de specifieke behoefte en doelstellingen van uw organisatie.





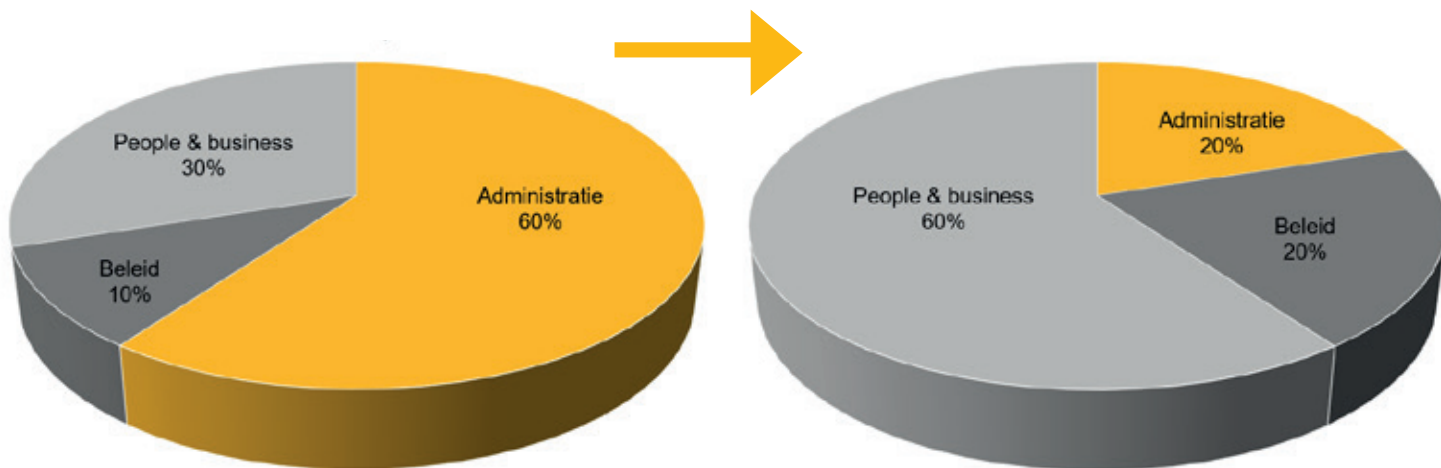
In bovenstaande afbeelding zijn diverse processen en thema's afgebeeld die HR-software kan digitaliseren. Hierbij kunt u denken aan de kernprocessen van een HR-afdeling van in dienst tot uit dienst en alle mutaties daartussen die plaats kunnen vinden tijdens een dienstverband. De gehele employee journey van sollicitatie, beoordeling, ontwikkeling, promotie tot uitdienst is dus te ondersteunen met HR Technology. Hoe ziet dat er dan uit?

Bij een digitaal indiensttredingsproces kunt u denken aan het automatisch opvragen van alle benodigde werknemersgegevens (persoonlijke gegevens, kopie ID, LBV etc.). Met een druk op de knop een arbeidsovereenkomst genereren, de overeenkomst door beide partijen digitaal laten tekenen, eventuele verantwoordelijke medewerkers binnen de organisatie op de hoogte brengen of taken geven voor bijvoorbeeld het uitgeven van bedrijfsmiddelen (laptop, sleutel etc.). En als laatste worden de medewerkers automatisch aangemaakt in de salarisadministratie en overige gekoppelde applicaties. Alle documenten belanden gedurende het proces automatisch in het digitaal medewerkersdossier.

Slimme HR-software stelt u dus in staat om complexe HR-processen eenvoudig te digitaliseren, waardoor u afscheid kan nemen van checklists, Excel bestanden en overige lijstjes. Het digitaliseren van bedrijfsprocessen creëert grip, efficiency en zorgt ervoor dat u in control bent over alle lopende processen. Door te werken met slimme workflows kunnen diverse taken in de lijn gelegd worden bij de medewerker, het management of bij overige functionarissen. Waar nodig kunnen controle en accorderingsmomenten ingebouwd worden om de kwaliteit te borgen.

Naast de operationele kernprocessen, kan u met HR Technology uw performance management/ talent managementbeleid digitaliseren. Medewerkers kunnen toegang krijgen tot hun eigen functieprofiel en ontwikkelingsmogelijkheden. Ook de vastlegging en monitoring van de jaarlijkse gesprekkencyclus kan gedigitaliseerd worden. HR kan bijvoorbeeld met een muisklik de gehele gesprekscyclus starten en vervolgens eenvoudig de voortgang monitoren en waar nodig ondersteunen. Door het administratieve gedeelte te digitaliseren komt er meer tijd vrij om inhoudelijk te ondersteunen bij uw performance- en talentmanagementbeleid.

De afgelopen jaren zijn veel organisaties overgegaan op een digitale HR-strategie. Wij hebben daarbij gezien dat organisaties aantoonbaar minder tijd kwijt zijn aan administratie en meer tijd kunnen besteden om waarde toe te voegen aan de HR-functie in de organisatie.



Een aantal voordelen van de inzet van slimme HR Technology;

- Bewaartermijnen in verband met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zijn automatisch in te richten.
- Minder administratieve taken, dus meer tijd om waarde toe te voegen met uw HR-beleid aan de organisatie
- Tijdsbesparing en verhogen van kwaliteit door efficiënte en geborgde processen in workflows
- Medewerkers en managers de regie geven en taken in de lijn leggen
- Verhogen van de professionaliteit van u als werkgever
- Verbeterde continuïteit van HR-afdeling
- Digitale HR-processen vormen de fundering voor HR Analytics en bieden de mogelijkheid tot data gedreven HR-beleid
- De HR-administratie is overal en 24/7 online toegankelijk

Slimme koppelingen

In uw organisatie heeft u te maken met diverse softwarepakketten, niet alleen van HR, maar ook voor CRM, Sales, Finance, planning en overige bedrijfsprocessen. Daarnaast heeft u ook meerdere organisaties om uw heen die ook informatie nodig hebben, zoals een arbodienst, ziekteverzuimverzekering, pensioenfonds of verzekeraar. Bij het wijzigen van bijvoorbeeld een adres of een salarismwijziging is de kans groot dat dit in meerdere systemen gewijzigd dient te worden, wat leidt tot dubbele invoer van dezelfde gegevens in diverse portalen. Voorheen vergden koppelingen tussen systemen vaak veel tijd en waren kostbaar om te laten maken of moest u als afnemer geld betalen voor een al gerealiseerde en ontwikkelde koppeling. Tegenwoordig hebben veel softwareleveranciers en partijen gratis standaardkoppelingen met diverse systemen.

Tip uit de praktijk:

Kijk naar standaard koppelingen van uw huidige software met andere systemen en portalen binnen uw organisatie en maak hier gebruik van waar mogelijk. Jaarlijks worden er vaak meerdere nieuwe koppelingen gerealiseerd door software leveranciers. Het zou dus goed kunnen dat er inmiddels standaardkoppelingen zijn ontwikkeld voor uw applicaties die u dubbel werk kunnen besparen.

HR Technology als basis voor HR Analytics

HR Analytics en data gedreven HR-beleid is de laatste jaren een goed geland begrip in de wereld van HR. In de praktijk zien wij dat HR Analytics bij veel organisaties op de agenda staat, maar organisaties in de praktijk tegen problemen aan lopen. Een van meest gestelde vragen die wij krijgen is: "Hoe begin je?" Het is misschien een open deur, maar om aan de slag te gaan met HR Analytics is er data nodig. Zonder data geen inzichten. Om data te krijgen dienen processen gedigitaliseerd te worden, zodat deze betrouwbare en gestructureerde data genereren. De inzet van HR Technology en slimme HR-software geldt daarom wat ons betreft ook als de fundering en als startpunt van HR Analytics. Naast de HR Technology heeft u ook de juiste tools en kennis nodig om tot relevante inzichten te komen. Voor het maken en creëren van dashboards en analyses zijn doorgaans andere competenties benodigd dan een HR-manager of adviseur. Onderzoek dus of u de juiste competenties heeft binnen uw organisatie, zo niet kijk dan of u partners heeft die u kunnen helpen.

Wij zijn ervan overtuigd en hebben gezien dat met goed gebruik van HR Analytics de strategische positie van HR in de organisatie wordt versterkt. De Technology consultants van Crowe HR Services hebben op basis van de meest voorkomende KPI's en relevante inzichten een kant en klaar analytics portaal ontwikkeld. Dit portaal is gebaseerd op de meest gangbare HR-software. Als u gebruik maakt van deze software dan is het portaal plug en play. U kunt hiermee dus eenvoudig een vliegende start maken met HR Analytics en uw data gedreven HR-beleid.

Tips uit onze technology praktijk:

- Analyses en dashboards maken vraagt andere en specifieke competenties. Kijk over afdelingen heen of u de juiste vaardigheden aanwezig heeft in uw organisatie.
- Kijk naar de behoefte van de organisatie en de verschillende afdelingen en maak dashboards en analyses op basis van deze behoefte.
- Wij horen regelmatig dat het moeilijkste is om met HR Analytics te beginnen. Begin met de belangrijkste vragen in de organisatie. Is dat verzuim? Start dan met het verzuim te analyseren. De eerste stap is dan gezet, bouw vanuit daar verder.
- Gebruik analyses om beslissingen en ideeën te onderbouwen en meet na een bepaalde periode het effect van deze acties.

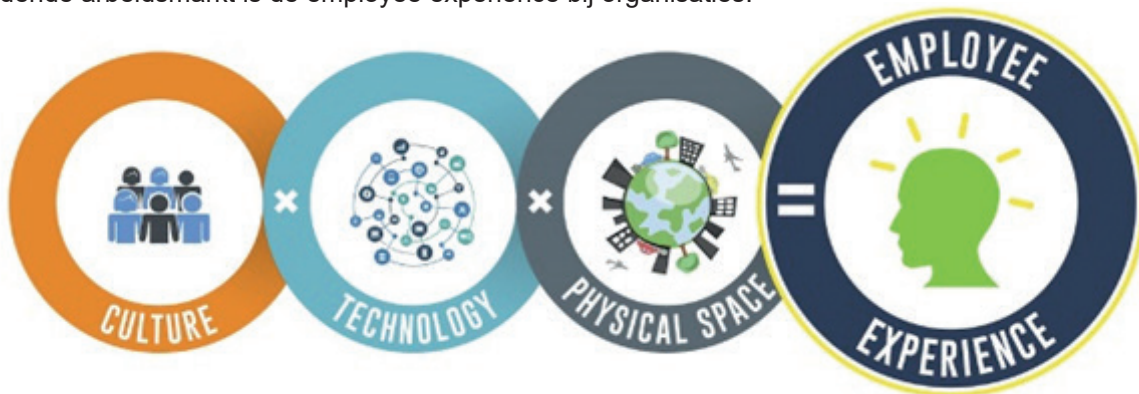


Digital Employee Experience

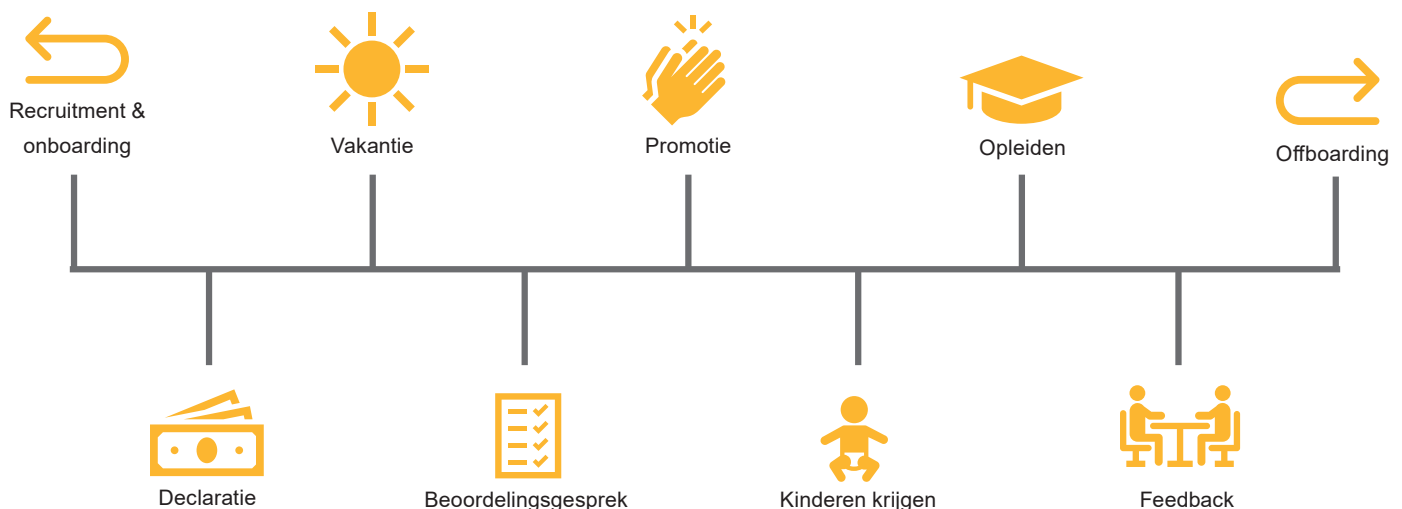
Tips uit de praktijk:

- Richt uw digitale HR-omgeving zo in dat het een moderne en professionele indruk maakt bij uw (toekomstige) medewerkers.
- Denk bijvoorbeeld de onboarding aan informatie die u voor de indiensttreding al wilt delen met uw medewerkers en welke in de eerste weken/maanden. U kan hier met HR Technology een unieke en creatieve invulling aan geven, zodat uw medewerkers goed landen in de organisatie.

Customer Experience is sinds jaar en dag een bekend fenomeen in het bedrijfsleven. Maar steeds belangrijker in een krapper wordende arbeidsmarkt is de employee experience bij organisaties.



Slimme HR technology is daar een belangrijk onderdeel van. Het komt namelijk continue terug gedurende het dienstverband om diverse medewerker processen te ondersteunen en om medewerkers, managers en HR van informatie te voorzien.



Met een goed ingerichte digitale HR-omgeving maakt u een professionele indruk op nieuwe medewerkers tijdens het recruitmentproces en het draagt bij aan een goede onboarding van nieuwe medewerkers. Daarnaast geeft het bestaande medewerkers inzicht en regie over hun eigen HR-administratie en voorziet het medewerkers van alle benodigde informatie. Een digitale HR-omgeving is daarmee een essentieel onderdeel voor een moderne employee experience en aantrekkelijk werkgeverschap. Dat geldt zeker voor de nieuwe generatie medewerkers die in een digitale wereld zijn opgegroeid, zij houden niet van papieren rompslomp of het zelf moeten opvragen van informatie over saldo's, regelingen etc. Door gebruik van HR-software creëert u een moderne en transparante HR-omgeving voor de 'digitale' generatie. De inzet van HR Technology helpt u dus een aantrekkelijk werkgever te zijn en ondersteunt de medewerkers gedurende de gehele medewerker cyclus.

Alle praktijktips op een rij:

1. Kijk bij het functioneel ontwerp van de inrichting van HR software naar de gewenste situatie en niet naar het digitaliseren van de huidige situatie.
2. Neem de tijd om iedereen in de organisatie mee te nemen in de digitalisering. U kunt nog zo'n mooie HR Technology oplossing ingericht hebben, uiteindelijk moeten de mensen deze besturen. Neem dus zorgvuldig de tijd voor de mensfactor en om draagvlak te creëren.
3. HR Technology is een belangrijk hulpmiddel voor een sterkere HR-functie. HR Technology is geen vervanging van een goede HR-strategie en goed presterende mensen. Zorg ervoor dat de inzet van HR Technology bijdraagt aan uw HR-strategie.
4. Zoek uit welke functionaliteiten uw huidige software al heeft en waar u nog geen gebruik van maakt. Wij zien vaak dat huidige software niet optimaal gebruikt wordt terwijl wel voor functionaliteiten betaald wordt. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken of u optimaal gebruik maakt van de mogelijkheden die u heeft binnen uw huidige HR-software.
5. Kijk naar standaardkoppelingen van uw huidige software met andere systemen en portalen in uw organisatie en maak hier gebruik van waar mogelijk. Jaarlijks worden er vaak meerdere koppelingen gerealiseerd. Het zou dus goed kunnen dat er inmiddels standaardkoppelingen zijn ontwikkeld voor uw applicaties die dubbel werk kunnen besparen.
6. Analyses en dashboards maken vraagt andere competenties. Kijk over afdelingen heen of u de juiste vaardigheden aanwezig heeft in uw organisatie. Kijk naar de behoefte van de organisatie en de verschillende afdelingen en maak dashboards en analyses op basis van deze behoefte.
7. Begin met de belangrijkste vragen in de organisatie. Is dat verzuim? Start dan met het verzuim te analyseren. De eerste stap is dan gezet, bouw vanuit daar verder. Gebruik inzichten om beslissingen en voorstellen te onderbouwen en meet na een bepaalde periode het effect van deze acties.
8. Richt uw digitale HR-omgeving zo in dat het een moderne en professionele indruk maakt bij uw (toekomstige) medewerkers.
9. Denk bij bijvoorbeeld de onboarding aan informatie die u voor de indiensttreding al wilt delen met uw medewerkers en welke in de eerste weken/maanden. U kan hier met HR Technology een unieke en creatieve invulling aan geven, zodat uw medewerker goed landen in de organisatie.
10. Wanneer u uw digitale HR-omgeving heeft ingericht, kijk dan na een bepaalde periode of alle processen lopen zoals u wil. Zitten er bottlenecks in workflows welke opgelost kunnen worden? Wat op papier een mooi proces was, wil niet zeggen dat dit in de praktijk ook zo uitpakt. Neem dit dus regelmatig onder de loep.

Contact

Meer weten over HR Technology? Wilt u sparren over uw digitale HR-strategie of wilt u aan de slag met HR Analytics? Crowe HR Services heeft de afgelopen jaren veel organisaties geholpen met de inzet en implementatie van slimme HR-oplossingen. Wij helpen u graag!

Interesse? Neem dan vrijblijvend contact op om een afspraak te maken. Wij komen graag (digitaal) langs om uw behoefte en wensen te bespreken. Verder wensen wij u veel succes en gezondheid in deze uitdagende tijden.

Thomas Vos

Manager HR Technology & Data Analytics

t.vos@crowefoederer.nl

06 - 19 40 39 52

