

MODULE 9: HR- DIGITALISING



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Project titel: Building Digitalisation Readiness in the Tourism SME sector.

Projectacroniem: DIGITOUR

Projectnummer: 2021-2-IE01-KA220-VET-000048348

Module: HR Digitalisering

Primaire doelgroep: Mkb's in de toeristische sector

Secundaire doelgroepen: Deskundige aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding, vertegenwoordigers van het toerisme en in-company trainers.

Geschatte tijd: 120 Minuten

Doelstellingen: De doelstellingen van deze module zijn;

- Om HR-digitalisering in jouw bedrijf te kunnen implementeren;
- Om meer informatie over verschillende tools voor HR-digitalisering te verkrijgen.

Leerresultaten: Aan het einde van deze module zullen de deelnemers:

- Begrip van HR-digitalisering hebben en de voor- en nadelen ervan kunnen onderscheiden;
- Inzicht in de verschillende tools hebben die helpen bij HR-digitalisering;
- Na kunnen denken over de uitdagingen van HR-digitalisering in hun bedrijf.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Definitie van HR- digitalisering.....	5
1.2 Belang van HR-digitalisering	5
1.3 Voordelen van HR-digitalisering	5
1.4 Nadelen van HR-digitalisering	7
2. Fasen van HR- digitalisering.....	8
3. Hulpmiddelen.....	11
3.1 Interne sociale netwerken	11
3.2 E-learningplatforms	12
3.3 Salarisbeheerplatforms	15
4. Implementatie HR Digitalisering	16
5. Uitdagingen	17
6. Beste voorbeelden.....	18
7. Verder lezen	21

Dit project is gefinancierd met de steun van de Europese Commissie. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1. Inleiding

De module HR-digitalisering is bedoeld om kennis over het onderwerp aan te reiken, zodat de doelgroep(en) hun begrip kunnen tonen en meer vertrouwd kunnen raken met het idee om hun HR-processen te automatiseren. Deze module probeert bij deze doelgroepen enige interesse te wekken om HR-digitalisering toe te passen in hun bedrijf.

Digitale transformatie is een proces en een resultaat. Het is een revolutionaire verandering maar ook een evolutionair fenomeen. Naast digitalisering brengt de transitie naar business met technologie als middelpunt ook een verschuiving in de cultuur en mindset van een organisatie met zich mee.

(Lalwani, 2020)

1.1 Definitie van HR- digitalisering

HR-digitalisering wordt gedefinieerd als het transformatieproces van traditionele HR-processen met behulp van de nieuwste technologie. Cloud en software as a service (SaaS) worden gebruikt om HR-processen en workflows te automatiseren. (Wat is digitalisering in HR? 2021) Het is bedoeld om de werknemerservaring en daarmee het succes van de organisatie te verbeteren door een papieren, reactieve en tijdrovende HR om te zetten in een digitale, mobiele en geoptimaliseerde HR. (Daniel, 2018) Met behulp van tools zoals onderzoeken en eNPS maakt het gebruik van lichtgewicht technologie om de nadruk te leggen op agile transformatie. Digitale HR haalt het meeste uit sociale media door het te gebruiken voor rekrutering via sociale media en, indien van toepassing, door het te integreren in leerinitiatieven. Dit proces zorgt voor een revolutie in de branche omdat het proces gestroomlijnd wordt en het de HR-afdeling in staat stelt zich meer op hun mensen te concentreren. Jeff Mike van Bersin by Deloitte zei: "Digitale HR moet ook cultuur, talent, structuur en processen op elkaar afstemmen om efficiëntie en innovatie in evenwicht te brengen, en om een meetbare impact te behouden op de grotere organisatie terwijl deze continu transformeert." (Mike, 2016) Digitale HR heeft tot doel de betrokkenheid en het behoud van werknemers te verbeteren en het succes van een organisatie meetbaar te vergroten door voortdurend op een flexibele manier te transformeren.

1.2 Belang van HR-digitalisering

Digital HR omvat meer dan alleen technologische HR-transformatie. Het toont een proactieve benadering om alle functies en doelstellingen van HR af te stemmen op bedrijfsdoelstellingen en samen te werken met andere belanghebbenden om vast te stellen hoe dit moet gebeuren, omdat een van de meest cruciale doelen van digitale HR een strategische benadering van HR is.

1.3 Voordelen van HR-digitalisering

Kosten verlagen – Vergeleken met handmatige, papier intensieve, traditionele methoden, zijn digitale oplossingen veel kosten effectiever. Bovendien elimineren ze nutteloze vergaderingen, waardoor zowel het bedrijf als de medewerkers tijd en geld besparen.

Efficiëntie verbeteren – Door het verbeteren van de besluitvormingsmogelijkheden, prognosemogelijkheden, zichtbaarheid in operaties en productiviteit, het verminderen van zinloze vergaderingen, het verminderen van papierwerk/papiersporen, enz., helpen digitale HR-oplossingen de productiviteit van

werknemers te maximaliseren, waardoor je meer werk in minder tijd kunt voltooien zonder in te leveren op kwaliteit of nauwkeurigheid. (Team, 2022) Het verbetert ook HR-procedures door analyses te gebruiken om processen te identificeren die wel en niet in overeenstemming zijn met de HR-strategie. Dubbele HR-systemen kunnen worden gestroomlijnd om alle processen efficiënter te maken.

Verhogen van de tevredenheid en productiviteit van werknemers – Omdat werknemers meer controle hebben over hun schema's, werklast, enz., voelen ze zich meer bevoegd als gevolg van de introductie van nieuwe technologie in hun dagelijks leven, wat de werktevredenheid verhoogt. Werknemers willen niet stoppen met een bedrijf waar ze zich gewaardeerd voelen, dit stimuleert het moreel van de werknemers, wat resulteert in betere retentiepercentages. Door repetitieve bewerkingen te automatiseren, stimuleren digitale oplossingen de productiviteit van werknemers om hun werk sneller af te ronden. Ze laten mensen ook hun werklast plannen en vergaderingen met collega's, klanten, enz.

Verbetering van de kwaliteit van gegevens – De hoeveelheid tijd die aan administratieve taken wordt besteed, zal afnemen naarmate personeel meer gewend raakt aan het gebruik van technologie en meer geneigd is om nauwkeurige gegevens in hun systemen in te voeren, wat de nauwkeurigheid van rapportage, prognoses en andere processen zal vergroten. Werknemers kunnen meer tijd besteden aan doen waar ze goed in zijn en minder tijd aan taken die geen waarde toevoegen, zoals gegevensinvoer met behulp van nieuwe technologieën. Projecten die snel worden gelanceerd en herhaald, zullen de verandering van wijdverbreide mislukkingen van methoden en technologie die niet gemakkelijk kunnen worden gewijzigd, verminderen.

Sterkere afstemming tussen bedrijfsstrategie en personeelsbeheer – Bedrijven kunnen zich beter afstemmen op de bedrijfsstrategie met behulp van business intelligence-tools zoals personeelsplanning en personeelsgegevens.

Lagere HR-kosten – Organisaties die HR hebben gedigitaliseerd (via systemen zoals cloud HCM en talentmanagement besparen op de lange termijn veel tijd en geld omdat processen worden gestroomlijnd en verbeterd (Spencer). Als je inzicht hebt in je hele personeelsbestand, kun je de interne mobiliteit vergroten en tegelijkertijd minder uitgeven aan externe inhuur.

Consolideert HR-systemen – Consolideren vereist een uniforme bron van waarheid en een consistente gebruikersinterface. Werknemers zijn eerder geneigd activiteiten

te ondernemen en af te ronden zonder tussen programma's te springen of verbijsterd te raken door functionaliteit als er één enkel platform is voor al hun HR-behoeften

1.4 Nadelen van HR-digitalisering

Privacy schending – Het verhoogde gevaar van privacy schendingen is een van de belangrijkste nadelen van het automatiseren van HR-activiteiten. (Faber, 2017) De privacy van werknemers in de database van een bedrijf wordt beschermd door tal van wetten en andere regelgeving. Maar als hackers of een derde partij toegang krijgen tot de database, kan dit de persoonlijke informatie van jouw werknemers ernstig onthullen. Een wachtwoord alleen kan de veiligheid van hun gegevens niet garanderen, omdat technisch bekwame mensen er snel omheen kunnen. Om de gegevens te beschermen, moet de database zowel intern als extern worden beschermd.

Verkeerde beoordeling van werknemers – Evaluaties van werknemers kunnen veel en effectief profiteren van geautomatiseerde HR-activiteiten. De geautomatiseerde systemen zijn afhankelijk van een verscheidenheid aan gegevens, zoals prestatiebeoordelingen, capaciteiten en vaardigheden. Toch haalt deze automatisering het menselijke element uit de evaluatie. (Faber, 2017) Een geautomatiseerd systeem kan hoge cijfers halen voor marketinginspanningen, verkopen en nieuwe accounts, maar registreert niet de neiging van een werknemer om klanten op een ongunstige manier te behandelen.

Verlies van subjectiviteit – Managers kunnen in de verleiding komen om werknemers te promoveren op basis van de onbevooroordeelde gegevens die het systeem biedt, omdat HR-managementsystemen zo uitstekend werk leveren door de prestaties, certificeringen en diploma's van werknemers onder de aandacht te brengen. (Johnston, 2019) Dit kan managers ervan weerhouden om de tijd te besteden aan het beoordelen van de potentiële bijdrage van elke werknemer aan het bedrijf door ze persoonlijk te leren kennen. Het feit is dat een computer je alleen kwantificeerbare informatie kan geven die niet noodzakelijkerwijs nauwkeurig is. In werkelijkheid kan alleen het gebruik van geautomatiseerde werknemersbeoordelingen resulteren in onpersoonlijke prestatiebeoordelingen die de positieve houding en samenwerkingsstijl van een werknemer erkennen, die essentiële componenten zijn van een succesvolle werkomgeving. (Johnston, 2019)

Moeilijkheid van analyse - Het systeem kan zoveel gegevens bevatten dat het een uitdaging is om te analyseren. (Johnston, 2019) Om de gegevens eenvoudig in

begrijpelijke stukken te sorteren, hebt je mogelijk een ander analysesysteem nodig. Als het systeem bijvoorbeeld niet complex genoeg is en je het personeelsverloop moet analyseren in verband met de beloning, kunt je moeite hebben om rapporten te maken die patronen laten zien. Hiervoor is hulp nodig van geavanceerde tools die niet in jouw HR-beheersysteem zijn opgenomen, wat extra kosten met zich meebrengt.

2. Fasen van HR- digitalisering

Efficiëntie



Om HR-processen efficiënt te beheren, investeren bedrijven in en ontwikkelen ze technologieplatforms, vaak via al bestaande leveranciers van HR-technologie. Automatische diensten op al bestaande geïsoleerde HR-platforms zullen het administratieve werk efficiënter maken. (Ulrich, 2019) Om menselijke arbeid te vervangen, procedures te stroomlijnen en de effectiviteit te vergroten, kunnen door AI aangedreven robots en chatbots worden gebruikt.

Innovatie

Innovatieve benaderingen ontdekken om technologische toepassingen te gebruiken om het management van mensen, prestatiebeoordeling, communicatie-effectiviteit en werkattributie te verbeteren. (Ulrich, 2019)



Informatie



Ten behoeve van het bedrijfsleven wordt informatie gedeeld. Data is beschikbaar, interne en externe data zijn beschikbaar en worden gebruikt om bedrijfsrelevante inzichten te genereren. Meestal gerelateerd aan informatiemanagement. Organisaties zouden op dit moment technische middelen moeten gebruiken om open toegang onder mensen te bevorderen, inclusief leidinggevend en beginnende werknemers. Informatie moet niet worden gezien als een krachtbron, maar eerder als een hulpmiddel om betere beslissingen te nemen. (Ulrich, 2019)

Verbinding

Het gebruik van digitale HR helpt mensen met elkaar in contact te komen, . Technology bevordert een beter gevoel van verbondenheid door gebruik te maken van sociale netwerken, interpersoonlijke ervaringen te bevorderen en interacties te vergemakkelijken. (Ulrich, 2019)



Verbinding wordt ook wel gekenmerkt als de emotionele verbondenheid van een werknemer. Volgens onderzoek zullen werknemers met diepe emotionele banden gelukkiger en productiever zijn als geheel, wat het bedrijf als geheel ten goede komt. Ook worden sommige technologieën gebruikt om de verbinding tussen werknemers te bevorderen. Het cruciale moment is de verbinding. De effectiviteit van de eerste drie fasen wordt gedeeld. De fase van verbinding omvat een duidelijk verhaal. Vanaf dit punt moet de primaire focus van jouw digitale HR-functie verschuiven van operationele efficiëntie naar de ervaring van belanghebbenden om voordeel te behalen in aankomende talentgevechten.

De digitale revolutie is ongetwijfeld een blijvertje, maar zal niet zo uniek zijn als men eerder dacht. Toekomstige HR-initiatieven voor digitale transformatie moeten gericht zijn op het ontwikkelen van een nieuwe houding en het gebruik van digitale tools om de ervaringen van belanghebbenden te verbeteren in plaats van op HR-functies. De paper “HR in 2030” van Sage biedt een schat aan informatie over het belang van de werknemerservaring voor HR-succes in de toekomst (Penny, 2021). Volgens Lind Holbeche, mededirecteur van The Holbeche Partnership, zullen tegen 2030 de werknemers centraal staan en de werknemerservaring een belangrijke prioriteit zijn, met de nadruk op hoe we als bedrijf kunnen communiceren zonder werknemers en hoe we hen een stem kunnen geven.

Op drie verschillende manieren ondersteunt en beoordeelt verbinding de ervaring van belanghebbenden. Ten eerste helpt het werknemers om sociaal isolement te bestrijden, wat een groot probleem is op de werkplek van vandaag. Het uitbannen van sociaal isolement op de werkplek bevordert de persoonlijke en mentale stabiliteit. Ten tweede bevordert het een zinvolle verbinding tussen belanghebbenden, wat de betrokkenheid verhoogt. Het bevordert een gemeenschapsgevoel dat medewerkers en andere belanghebbenden kan motiveren om nieuwe manieren te ontdekken om waarde toe te voegen. (Inc., 2022)

Prestaties kunnen toekomstbestendig zijn door de ervaring van belanghebbenden te verbeteren, omdat dit de operationele efficiëntie optimaliseert en een revolutie teweegbrengt in de samenhang, waardoor jouw organisatie kan veranderen van onherstelbaar naar onweerstaanbaar. (Inc., 2022) De toekomstige HR-afdeling zou digitale oplossingen moeten creëren om haar taak als stakeholder-ervaringsarchitect te vervullen in plaats van simpelweg digitale technologieën te vinden om beheertaken te automatiseren en operationele processen te stroomlijnen.

3. Hulpmiddelen

3.1 Interne sociale netwerken



Enterprise social networking, of ESN, is het proces waarbij bedrijven sociale media, sociale netwerken en andere gerelateerde technologieën gebruiken om hun werknemers, bedrijfsprocessen en andere interne activiteiten met elkaar te verbinden.

(Duncan, 2023)

ESN's delen vaak de kenmerken met sociale mediaplatforms die werknemers dagelijks gebruiken. Het belangrijkste onderscheid is dat alleen medewerkers van een organisatie toegang hebben tot en beschikbaarheid hebben van een ESN. Ze zijn ontwikkeld met de behoeften van ondernemingen in het achterhoofd en zorgen voor een veilige en naadloze communicatie met werknemers.

Slack

Slack is communicatiesoftware die al zijn kanalen consolideert op één gemakkelijk toegankelijke locatie. Naast het volledig delen en archiveren van bestanden binnen het platform, maakt het real-time messaging mogelijk, evenals telefoon-, video- en chatgesprekken. Slack is zeer configureerbaar en flexibel omdat het met meer dan 1500 andere zakelijke applicaties kan worden gecombineerd.

De interface van Slacks lijkt meer op een chatroom dan op een regulier platform voor sociale media. Slack biedt een gratis versie, maar door het te upgraden naar een betaald abonnement, kunnen meer geavanceerde functies worden ontgrendeld.

Link: <https://slack.com/>

Yammer

Yammer is al een tijdje een kenmerk van Microsoft-teamomgevingen. Het biedt bedrijven verschillende manieren om de interne communicatie te verbeteren, evenals

kansen voor teamwerk, ook bij documentontwikkeling. Yammer is toegankelijk op mobiele apparaten en is eenvoudig te integreren met andere systemen.

Link: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/yammer/yammer-overview>

Jive

Jive wordt geleverd met communicatietools die bedoeld zijn om de output en de betrokkenheid van het personeel te vergroten. Dit zijn groepen, een nieuwsfeed, videoconferenties, gamificatie, peilingen en instructies. Iedereen team binnen een organisatie kan toegang hebben tot verschillende kanalen en gebieden, zodat ze toegang hebben tot hun eigen nieuws en informatie.

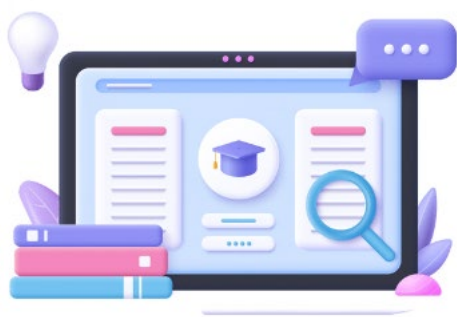
Link: <https://www.jivesoftware.com/>

Werkplek door Meta

Workplace by Meta is een particulier sociaal netwerk voor bedrijven dat functies deelt, zoals de mogelijkheid om groepen te maken en er lid van te worden, nieuws te posten en evenementen te plannen met het [publiek via Facebook social media platform. De software kan door bedrijven worden gebruikt als een centraal centrum voor berichtenuitwisseling en het delen van informatie tussen management en werknemers.

Link: <https://www.workplace.com/>

3.2 E-learningplatforms



Een elektronisch leerplatform is een samenhangende groep van interactieve onlinediensten die informatie, tools en bronnen bieden die informatie, tools en bronnen bieden aan docenten, studenten en andere mensen die betrokken zijn bij het onderwijs om het beheer en de levering van onderwijs te ondersteunen

en te verbeteren. (Wat is een e-learningplatform en hoe kies ik er een? 2023)

Er zijn verschillende eLearning-bedrijven die online leeromgevingen aanbieden. Op sommige van deze platforms voor virtuele leeromgevingen kunt je onlinecursussen hosten en verkopen, waardoor je de mogelijkheid krijgt om jouw eigen bedrijf te

starten. Sommige platforms bieden alleen een gebruikersinterface, maar ze zijn misschien niet de meest geschikte keuze voor jouw doelmarkt.

Deze leerplatforms kunnen onderdeel zijn van HR-digitalisering door jouw medewerkers manieren te bieden om meer kennis en vaardigheden op te doen.

Coursera

De cursussen op Coursera worden gemaakt, ondersteund en gepubliceerd door beroemde universiteiten van over de hele wereld. Deze lessen zijn bedoeld voor studenten die toegang willen tot universitaire materialen en middelen zonder de dure kosten te hoeven betalen die doorgaans bij het volgen van een universiteit zijn inbegrepen.

Dit online leerplatform is een geweldige bron voor het verwerven van nieuwe informatie of zelfs het aanvullen van jouw eerdere kennis, ook al kan het de traditionele college-cursussen nog niet volledig vervangen. Individuele cursussen en leertrajecten zijn beschikbaar via Coursera en inschrijving is meestal gratis. Tegen een prijs worden gecertificeerde professionele certificaten aangeboden.

Link: <https://www.coursera.org/>

Khan Academie

Met zijn korte cursussen richt Khan Academy zich op een breed spectrum van studenten en vergroot het hun interesse in oefeningen. De activiteiten worden aangepast op basis van het vaardigheidsniveau van elke leerling en de prestaties worden regelmatig gecontroleerd door de instructeurs. Khan Academy biedt cursussen in 20 verschillende talen aan en studenten en docenten hebben er gratis toegang tot.

Link: <https://www.khanacademy.org/>

Udemy

Softwareontwikkeling, financiën, gezondheid, kunst en persoonlijke ontwikkeling zijn slechts enkele van de gebieden die op Udemy aan bod komen. De kwaliteit varieert meestal met elke klas, omdat iedereen die bereid is tijd te besteden aan het voorbereiden van het materiaal, de inhoud daar kan maken. Toch heeft de website een compleet systeemontwerp voor virtuele klaslokalen, waardoor het voor studenten

heel eenvoudig is om met hun leraar en andere studenten te communiceren en alle hulp te krijgen die ze nodig hebben.

Een van de beste online leerplatforms voor bedrijven, het ontwikkelen van algemene vaardigheden of het testen van eLearning in het algemeen is dit. Individuele cursussen zijn beschikbaar voor slechts \$ 11,99. Registratie is niet vereist en er zijn gratis voorbeelden beschikbaar.

Link: <https://www.udemy.com/>

SkillShare

In vergelijking met zijn concurrenten is Skillshare een onderscheidend online leerplatform omdat het afhankelijk is van de gemeenschap om zowel het leer- als het onderwijsgedeelte van het onderwijs te ondersteunen. Skillshare zorgt ervoor dat praktisch alle onderwerpen voorbijkomen door een breed scala aan lessen aan te bieden op het gebied van onder andere business, web development, creativiteit en culinair.

Het feit dat alle inhoud is georganiseerd in kleine groepjes, is een van de sterkste kenmerken van dit online leerplatform, omdat het helpt om het probleem van eentonigheid gedeeltelijk te verminderen.

Hoewel dit een all-inclusive service is, zijn de jaarlijkse kosten beginnen ze bij \$ 99. Dit is een van de beste online leeromgevingen die beschikbaar zijn als je je creatieve vaardigheden wilt uitbreiden. Er is een proefperiode die gratis te gebruiken is.

Link: <https://www.skillshare.com/en/>

LinkedIn leren

Leren in eigen tempo wordt anders benaderd door LinkedIn Learning, dat liever zakelijke experts cursussen laat geven op zijn platform. Ze zijn ook gericht op studenten die snel een praktische kennis van een bepaald onderwerp willen opdoen en zijn relatief kortere cursussen.

LinkedIn biedt een breed scala aan cursussen in veel verschillende disciplines, waaronder webontwikkeling, programmeren, zaken, fotografie en ontwerp.

De maandelijkse startkosten voor de abonnementservice van dit online leerplatform zijn € 26,00. Je kunt zoveel lessen volgen als je wilt. Het is mogelijk om losse cursussen te kopen, hoewel dit extra kosten met zich meebrengt.

Link: <https://www.linkedin.com/learning/>

3.3 Salarisbeheerplatforms



Employes

Employes stelt jou in staat om de salarisverwerking volledig zelf te doen. Het systeem is geheel gebruiksvriendelijk. Je kunt eenvoudig medewerkers aanmaken of arbeidscontracten opstellen. Bovendien krijg je een melding wanneer een contract afloopt of wanneer het bijna tijd is om loonheffing te betalen aan de Belastingdienst. Het maken van bijvoorbeeld loonstroken en jaarrekeningen is eenvoudig.

Link: <https://employes.nl/>

FactorialHR

Door integratie van menselijke managementprocessen zoals tijdcontrole, inklokken, vakantie- en afwezigheidsbeheer, loonadministratie-incidenten, het wervingsproces, onboarding van nieuwe medewerkers, kostenbeheersing en interne communicatie, is Factorial human resources-software die is ontworpen om bedrijven te helpen digitaal te gaan.

Link: <https://factorialhr.com/>

CuteHR

Het HRMS-programma CuteHR beschikt over geavanceerde tools voor salarisadministratie. Volgens de voorwaarden van de zakelijke overeenkomst die je met werknemers heeft, is het gemaakt om de salarisadministratie voor jouw werknemers te beheren. Dankzij CuteHR- functies kunnen gebruikers verschillende taken op één dashboard uitvoeren.

Link: <https://www.cutehr.io/>

4. Implementatie HR Digitalisering

1. Stel een duidelijk doel vast

Het is belangrijk om een duidelijk omschreven doel vast te stellen dat logisch is vanuit een zakelijk perspectief. Dit doel zal meestal zijn om een probleem aan te pakken dat werknemers treft. Daarom moet de medewerker als eindgebruiker altijd centraal staan in elk HR- transformatieproject. Het is ook de reden waarom je jouw medewerkers elke nieuwe technologie moet laten uitproberen voordat je deze implementeert.

2. Krijg iedereen aan boord

Hiermee worden alle betrokken partijen bedoeld, inclusief medewerkers, leidinggevend en iedereen daartussenin. Je hebt alle hulp nodig die je kunt krijgen om een digitale HR-transformatie tot een succes te maken, want die heeft impact op de hele organisatie.

3. Maak de zaken niet te ingewikkeld

Begin altijd eenvoudig en klein. Denk aan de HR-processen die baat zouden kunnen hebben bij een digitale upgrade (preselectie & rekrutering, onboarding en inboarding, learning & development, payrollbeheer, enzovoort). Ga hierover in gesprek met jouw staf en de C-suite. Wat zou volgens hen prioriteit moeten hebben?

4. Geef prioriteit aan ideeën

Er zullen zeker heel veel ideeën ontstaan. Zet ze op volgorde van belangrijkheid en inspanning. De eerste verwijst naar de effecten die het digitaliseren van ideeën zou hebben op bedrijven en de tweede verwijst naar de tijd en middelen die nodig zijn om die ideeën in de eerste plaats digitaal te maken. Begin met de concepten die met weinig werk een grote impact zullen hebben. Ze helpen je snel aan de slag en helpen je bij het ontwikkelen van de businesscase voor digitale HR.

5. Beoordeel de prestaties

Het is leuk om met digitale technologie te experimenteren en deze te gebruiken, maar het is zakelijk gezien niet logisch als we niet nadenken over de uitkomsten. Daarom moeten we serieus evalueren wat werkt en wat niet. Het oplossen van echte problemen met technologische oplossingen die dat ook daadwerkelijk doen, is immers de enige manier waarop de mensheid vooruit kan komen.

6. Cultuur is belangrijk

Voor een HR-verandering is digitale technologie alleen onvoldoende. Ook als een complete organisatie een digitale revolutie doormaakte. Het heeft evenveel, zo niet meer, met ieders houding te maken. En de cultuur van jouw bedrijf heeft daar direct mee te maken. Een digitale mindset, in de ruimste zin van het woord, is cruciaal voor een succesvolle transformatie, van de nieuwe medewerkers die je aanneemt tot en met C-level.

5. Uitdagingen

Slecht inkoopproces – Er moet rekening worden gehouden met tal van factoren (zoals hoe een leverancier wordt geselecteerd, hoe een leverancier wordt gekozen en of de leverancier binnen het budget valt). Tijdens het inkoopproces moet de relatie tussen interne HR-partijen en de inkoopafdeling ijzersterk en open zijn. De kans op succes in deze cruciale fase is kleiner als de twee partijen niet in staat zijn om effectief te communiceren. (Borzee, 2022)

IT is er vanaf het begin niet bij betrokken – Het proces starten zonder IT erbij te betrekken is als het bouwen van een huis zonder een landmeter te raadplegen. Het merendeel van de huidige Cloud gebaseerde technologie zal uitdagende problemen opleveren met betrekking tot gegevensverwerking en systeemintegratie. Door IT voldoende toegang te geven tot informatie en enige beslissingsbevoegdheid te geven tijdens de onderzoeksfase, kunnen kostbare technologische storingen en dure implementatievertragingen worden voorkomen. (Borzee, 2022)

De one-size-fits-all-benadering – Zoals elk product zal het waarschijnlijk mislukken als het geen waarde biedt of geen oplossing biedt voor een bepaald probleem (Borzee, 2022). HR-technologie moet worden gebouwd met behulp van mensgerichte ontwerpprincipes om te garanderen dat het dat doel kan bereiken.

Te veel HR-jargon – Het is logisch dat HR zich zal concentreren op de tools en technologieën waarmee ze vertrouwd zijn bij het opzetten van de HR-technologie (Borzee, 2022). HR wil ook overwegen of hun focus ligt op gewenste processen of bedrijfsdoelstellingen. De beste manier van handelen is moeilijkheden uit de weg te gaan en ze in de gaten te houden. Vereenvoudigen kan een moeilijke taak zijn voor HR-professionals, maar het doel is om onderscheid te maken tussen complexiteit en gecompliceerd.

Slechte gebruikerservaring - verlangen naar oplossingen die eenvoudig, snel en gebruiksvriendelijk zijn, in wezen zoeken ze naar een oplossing. (Hirey, 2021) Gebruikers verwerpen doorgaans complexe oplossingen waarvoor ze tal van taken moeten uitvoeren voordat ze kunnen bieden wat ze nodig hebben. Een slechte gebruikerservaring is een belangrijke factor in het mislukken van digitale inspanningen.

Succesmetingen zijn niet zichtbaar – Net als bij elk ander technologieproject moeten HR-systemen worden beoordeeld om te zien hoe ze gebruikers helpen productiever te zijn en het bedrijf ten goede komen. Hoewel de meeste oplossingen een groot spel zijn, missen ze het vermogen om hun impact op de gebruiker en het bedrijf te kwantificeren en om hun doeltreffendheid aan te tonen. Hierdoor worden mensen gedemotiveerd en mislukt het project uiteindelijk (Hirey, 2021).

6. Beste voorbeelden

Anchor Group

The Anchor Group, de grootste non-profit woningbouwvereniging in het Verenigd Koninkrijk, wil de aanwervingsprocedure verbeteren en tegelijkertijd kandidaten de grootst mogelijke ervaring bieden. Het bedrijf besloot om op maat gemaakte wervingsstrategieën te gaan gebruiken. Ze kunnen kandidaten screenen en directe gesprekken met hen voeren via de Facebook Messenger-chatbot met ingebouwde vragen. Maar het initiatief ging verder dan technologie. Om gebruikers naar de chatbot te leiden, was het ook nodig om gerichte advertenties op sociale media te ontwikkelen. Dankzij de analysetool van Facebook kon het bedrijf bepalen welke berichten het beste aansluiten bij hun demografische doelgroep.

Sinds Anchor Trust hun chatbot heeft geïntroduceerd, is hun aanwervingsprocedure op de volgende manieren vooruitgegaan:

- Het conversatiepercentage voor de chatbot ligt boven de 27%, in vergelijking met het "traditionele" rekruteringsproces (solliciteren door een cv naar een website te uploaden), dat een conversiepercentage had van 2,04%.
- Het gebruik van de chatbot heeft de gemiddelde kosten per sollicitant voor eerdere aanwervingen verlaagd van 51 GBP naar 18 GBP.
- Er zijn nu gemiddeld 82% meer kandidaten per maand.

Deloitte

Deloitte is een goed voorbeeld van hoe gamification kan worden gebruikt om een al bestaand digitaal proces en omgeving te verbeteren. Deloitte was van plan vaker gebruik te gaan maken van het trainingsprogramma van de Deloitte Leadership Academy (DLA). Geen gemakkelijke onderneming als je bedenkt dat als mensen vrije tijd hebben, trainen vaak het laatste is waar ze aan denken. Gamificatie, of het gebruik van gamefuncties zoals plezier, spel, ontwerp en competitie in een echte, niet-gamingcontext, was het antwoord. Deloitte wist haar gebruikers te betrekken door missies, badges en leader boards in een gebruiksvriendelijk platform te integreren met videocolleges, verdiepende cursussen, tests en quizzes. De resultaten laten een stijging zien van maar liefst 37% in het aantal gebruikers dat wekelijks terugkeert naar de DLA-site.

Wereldwijd energiebedrijf

Een energiebedrijf met een wereldwijde aanwezigheid worstelde met een ernstige digitale kloof tussen zijn interne en externe activiteiten. Dit leidde tot de creatie van nieuwe trainingssoftware waarmee medewerkers badges en hoge cijfers kunnen verdienen en behalen die zichtbaar zijn voor alle medewerkers. Als de training niet binnen een bepaalde tijd is voltooid, wordt het voltooiingspercentage genoteerd en wordt de e-mailtoegang beperkt. Deze aanpak liet indrukwekkende resultaten zien, waarbij een bijna 100% deelname aan de test werd gegarandeerd en de Compliance-training werd voltooid in 3 maanden in plaats van 9.

Grolsch

Het kan lastig zijn om te communiceren over arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaarden bij de internationale bierbrouwer Grolsch. Met meer dan 650 medewerkers is het een uitdaging om alle veranderingen en individuele voorkeuren bij te houden. En juist daarom verlangden ze naar verandering. Een effectievere, milieuvriendelijkere aanpak die werknemers een beter inzicht zou geven in hun arbeidsomstandigheden en secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit hield in dat het personeelsbeleid van het bedrijf werd gedigitaliseerd en in een systeem werd geplaatst dat de unieke omstandigheden en voordelen van elke werknemer weergeeft wanneer ze zich aanmelden voor een wijziging. MyBenefits is een digitaal HR-systeem dat is ontworpen om te voldoen aan de behoeften van het moderne arbeidstijdperk zonder extra administratieve rompslomp. Grolsch gebruikt de technologie nu om informatie te verzamelen over de werkomstandigheden van haar medewerkers. Uit

een door het bedrijf uitgevoerd medewerkers tevredenheidsonderzoek bleek dat de tevredenheid was toegenomen van een 6,8 (van de 20) voor het vorige, op papier gebaseerde systeem naar een 8,2 voor MyBenefits.

KPMG

Het doel bij KPMG België was om de onboarding van werknemers te verbeteren. Er was geen pre-boarding procedure bij het bedrijf voor de nieuwe medewerkers. Dit verlengde soms de tijd tussen het ondertekenen van het contract en hun eerste werkdag, vooral voor pas afgestudeerden. KPMG nam de beslissing om een geïntegreerde en veilige onboarding-softwareoplossing in te zetten om dit probleem aan te pakken en een gestructureerde aanpak vast te stellen. Nu begint het onboardingsproces voor het bedrijf zodra het contract is ondertekend. De app geeft nieuwe medewerkers al voor hun eerste werkdag alle praktische informatie die ze nodig hebben, inclusief contractinformatie voor hun nieuwe collega's.

7. Verder lezen

Bronnen:

Cantoni, F., & Mangia, G. (2019). *Human Resource Management en Digitalisering*. Routledge. <https://www.routledge.com/Human-Resource-Management-and-Digitalization/Cantoni-Mangia/p/book/9780367583095>

da Silva, L., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F., Leita, P., Mosconi, E., . . . Yoshino, R. (2022). Human Resources Management 4.0: Literatuuronderzoek en trends. *Computers en industriële techniek*. <https://mobidev.biz/blog/human-resources-hr-technology-trends>

Frick, G. (2022, 28 december). *12 must-read boeken over digitale transformatie in 2023*. Opgehaald van TechTarget: <https://mobidev.biz/blog/human-resources-hr-technology-trends>

Joseph, E., & Dhanabhakya, M. (2022). *De rol van digitalisering na de pandemie voor de ontwikkeling van het mkb*. <https://www.igi-global.com/chapter/role-of-digitalization-post-pandemic-for-development-of-smes/297331>

Mihova, T., & Ivanova, I. (2020). *Digitalisering van HR-activiteiten in de industrie*. Plovdiv: IOP Publiek. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360835222001814>

Monica. (2022, 7 november). *Digitale transformatie in Human Resource*. Opgehaald van Learn Transformatie: <https://mobidev.biz/blog/human-resources-hr-technology-trends>

Mosca, M. (sd). *DIGITALISERING VAN HRM: EEN ONDERZOEK NAAR SUCCESFACTOREN EN GEVOLGEN IN DE AFGELOPEN DECENNIE*. Opgehaald van Universiteit Twente Studentenscripties: <https://essay.utwente.nl/82872/>

Samson, H., & Agrawal, V. (2020). Effectiviteit van digitalisering in HRM: een opkomende trend. *Tijdschrift voor kritische beoordelingen*. <https://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61b8ff3ed8d492.79107647.pdf>

Strielnikova, K. (2023, 5 januari). *HR-technologietrends in 2023: digitalisering met een menselijke maat*. Opgehaald van Mobidev: <https://mobidev.biz/blog/human-resources-hr-technology-trends>

Thomas, G. (2020). Digitale volwassenheid van HR in het MKB. *Europees tijdschrift voor economie en bedrijfskunde*. <https://revistia.com/index.php/ejes/article/view/5522>

Ulrich, D., Jongere, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR van buiten naar binnen: 6 competenties voor de toekomst van human resources*. McGraw-Hill Professional. https://www.amazon.nl/HR-Outside-Competencies-Future-Resources/dp/0071802665/ref=asc_df_0071802665/?tag=nlshogostdde-21&linkCode=df0&hvadid=454825448149&hvpos=&hvnetw=g&hvrand=17832400401627217784&hvpone=&hvptwo=&hvmqmt=&hvdev=c&hvdvcmdl=&hvlocint=&hvlocphy=1010338&hvtargid=pla-467231395875&pssc=1

Video's:

(2023). Opgehaald van WhatFix: <https://whatfix.com/blog/hr-digital-transformation/>

School, EB (2020, 10 november). *Human resources en digitalisering*. Opgehaald van YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=nR8k7ZFiDP8>

Verlinden, N. (sd). *Terug naar de basis: wat is digitale HR?* Opgehaald van AIHR: <https://www.aihr.com/blog/back-to-basics-what-is-digital-hr/>

Verlinden, N. (sd). *Digitale HR-transformatie: de 6 stappen voor succes*. Opgehaald van AIHR: <https://www.aihr.com/blog/guide-hr-digital-transformation-hr-transformation/>