

E-HRM zorgt voor een ware revolutie

DE KRACHT VAN E-HRM

Bedrijven die e-HRM met open armen ontvangen besparen veel tijd en geld en creëren een bedrijfscultuur die helemaal bij deze tijd past. Moderne en geïntegreerde e-HRM-systemen zorgen ervoor dat HR-afdelingen weer ruimte krijgen om zich te concentreren op strategisch HR-beleid, zoals het terugdringen van verzuim, het invoeren van health checks, de ontwikkeling van personeel en het werven van nieuw talent.

Automatiseren van administratieve HR-taken

‘E-HRM zorgt voor een ware revolutie binnen het vakgebied van HRM,’ vertellen Mohamed Amri en Daniël Bakker, productmanagers bij AFAS Software. ‘Je brengt het HR-werk namelijk terug naar de kern en de P&O-professional is niet meer bezig met alleen administratief werk. Doordat je administratieve HR-taken automatiseert en in de lijn legt bespaar je tijd en geld. De HR-professional kan dan datgene doen waarvoor hij is opgeleid: adviseren en begeleiden van mensen, creëren van visie en uitstippen van beleid.’ De rol van de HR-afdeling verandert van faciliteren en administreren in controleren en aansturen. Hierdoor blijft er meer tijd over voor organisatieadvies en de beleidsmatige invulling van HRM. Weg met papieren mutaties, papieren loonstroken, uitpuilende dossierkasten en overvolle archiefkasten. Mohamed Amri vertelt dat heel veel administratief werk verdampt doordat je gebruik maakt van employee self service en manager self service. ‘In het e-HRM systeem zitten allerlei tools zoals een app waarmee

een medewerker zich ziek meldt of verlof aanvraagt. Hij kan zelf zijn rekeningnummer wijzigen als dit verandert, contactgegevens aanpassen, loonstroken bekijken, declaraties invoeren. Medewerkers en managers gaan dus veel meer zelf doen. Daarbij horen systemen die allerlei “checks and balances” in zich hebben.’ Daniël Bakker vertelt verder: ‘Een organisatie kan tienduizenden euro’s besparen alleen al door het automatiseren van declaraties. Een medewerker maakt met zijn mobiele telefoon een foto van een bonnetje en stuurt het door. De declaratie zit dan in de workflow en komt meteen bij de juiste persoon terecht. Een van onze klanten bespaart op deze manier 151.000 euro per jaar.’ Managers beoordelen online onkosten-declaraties, melden verzuim digitaal, kunnen verlof goedkeuren en hebben altijd en overal toegang tot stuurinformatie. Hierdoor zijn zij beter geïnformeerd over de HR-zaken die spelen op hun afdeling.

De kracht van e-HRM

Maar e-HRM levert veel meer op dan alleen kostenbesparing en tijd. Het is

namelijk ook een communicatiemiddel waarmee je medewerkers en afdelingen met elkaar verbindt. De nieuwe generatie wil meedenken, meeweten en meebeslissen op alle niveaus. ‘Dat is ook de kracht van e-HRM,’ zegt Mohamed Amri. ‘Medewerkers hebben bijvoorbeeld inspraak op beslissingen in de organisatie via polls en enquêtes. Ze lezen bedrijfs- en afdelingsnieuws, zien lief- en leedberichten, hebben inzicht in werkzaamheden van andere collega’s en afdelingen. Maar ook de integratie van social media is een belangrijk onderdeel, of een digitaal smoelenboek en inzicht in verjaardagen van collega’s via signalen.’ Daniël Bakker vult aan dat je de medewerkerstevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie vergroot. ‘Door het delen van informatie verkleint e-HRM de afstand tussen directie en medewerkers en tussen afdelingen, en vergroot het tegelijkertijd het draagvlak en commitment binnen een organisatie. Je zorgt op deze manier voor goed werkgeverschap. De nieuwe generatie doet alles op internet, gebruikt Facebook en verwacht dat een werkgever hierop aansluit.’



Daniël Bakker en Mohamed Amri: 'E-HRM vergroot de medewerkerstevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie'

Sollicitant self service

E-HRM zorgt voor transparantie. Bijvoorbeeld bij werving en selectie. Mohamed Amri vertelt dat sollicitant self service ook een belangrijk onderdeel is van e-HRM. 'Dan praat ik over de manier waarop organisaties omgaan met sollicitanten. Iemand zoekt een baan en komt op je website terecht. Met e-HRM maak je solliciteren aantrekkelijk doordat iemand direct via je website kan solliciteren. Hij komt in een portal en ziet daar de voortgang van het wervings- en selectieproces. Het geeft openheid van zaken en de sollicitant is volledig op de hoogte van de status van zijn sollicitatie. Sollicitanten verwachten deze transparantie anders raak je ze kwijt. Het is een van

de manieren om ervoor te zorgen dat je een aantrekkelijke werkgever bent voor de nieuwe generatie medewerkers. Geen brieven meer sturen en lang moeten wachten op een reactie. De sollicitant krijgt automatisch een e-mail. Het hele proces van werving en selectie automatiseer je dus ook bij P&O.' Daarnaast is het een talentenpool voor toekomstige vacatures, vult Daniël Bakker aan.

Signaleringen

'E-HRM is een olievlek die zich op een gestructureerde manier in een organisatie verspreidt,' zegt Daniël Bakker. 'Als iemand bijvoorbeeld nieuw in dienst komt ontstaat er een workflow die zorgt dat verschillende mensen allerlei zaken regelen. Een HR-afdeling hoeft dan alleen maar aan te geven dat iemand in dienst komt en zet dan met één druk op de knop allerlei processen in gang. Dan is die laptop en mobiele telefoon op tijd geregeld, liggen je inlogcodes klaar, heb je een e-mail account, staat je leaseauto voor de deur, is het bloemetje geregeld, is je bureau ingericht.'

Mohamed Amri vertelt dat signaleringen ervoor zorgen dat je nooit meer iets vergeet. 'Als er een gelegenheid is waarbij iemand een bloemetje moet krijgen dan gaat er bijvoorbeeld automatisch vanuit het e-HRM systeem een e-mail naar de leidinggevende en naar een bloemist. Bijvoorbeeld bij verjaardagen, bruiloften of jubilea. Of als iemand zich ziek meldt via de app gaat er automatisch een signaal naar de leidinggevende. Er ontstaan nieuwe mogelijkheden: een leidinggevende ziet dan bijvoorbeeld dat iemand zich al vier keer op maandag ziek heeft gemeld en kan hierop acteren.'

Leuk en aantrekkelijk

'E-HRM is ook leuk,' vertelt Daniël Bakker. 'Maak het aantrekkelijk voor alle medewerkers. Zorg dat het dicht bij de medewerker blijft. Het moet makkelijk zijn en intuïtief. Je geeft er je eigen look and feel aan. En het is een slim systeem, je kunt het naar je eigen hand zetten en je workflow aanpassen.' Mohamed Amri geeft aan dat je ook nieuwe mogelijkheden moet gebruiken. 'Zet niet alles in documenten. Maak eens een filmpje waarin de HR-directeur iets vertelt. Of een filmpje waarin je uitlegt wat een bepaalde cao-wijziging voor mensen betekent.'

Toekomst

'We digitaliseren niet de P&O-adviseur,' zegt Mohamed Amri. 'Het belangrijkste advies dat we geven aan bedrijven die e-HRM willen invoeren is dat ze hierop eerst een duidelijke visie moeten formuleren. We zien dat leidinggevendens goed weten hoe het met hun medewerkers gaat en wat ze moeten doen om ze te laten bloeien. We verwachten dat de HR-professional in de toekomst randvoorwaarden formuleert waardoor de leidinggevende tot afspraken komt met zijn medewerker over flexibel werken en het nieuwe werken.' ◀

'De kracht van e-HRM is meedenken, meeweten en meebeslissen'

AFAS
software

www.afas.nl/hrm