

E–HRM brengt de fun terug in de organisatie

Meeweten, –denken en –beslissen voor medewerkers

E–HRM wordt bij organisaties vaak ingevoerd vanwege efficiency en kostenbesparing. Daarmee wordt e–HRM als tool echter schromelijk tekort gedaan. Want e–HRM is ook prima geschikt om de afstand tussen directie en medewerkers te verkleinen en om commitment te vergroten binnen een organisatie. Maar bovenal is e–HRM voor de medewerkers fun. Volgens Bas van der Veldt, CEO van e–HRM softwareleverancier AFAS, is dit laatste het belangrijkste voordeel: “Want medewerkers doen graag dingen die leuk zijn!”

Om e–HRM te laten renderen is het van belang dat er draagvlak is in de organisatie. De software kan nog zo geavanceerd zijn en de implementatie succesvol, als medewerkers er geen gebruik van maken, zal de aanschaf niet leiden tot efficiëntie en kostenbesparing. Een directie die e–HRM wil invoeren moet zich daarom allereerst afvragen hoe e–HRM leuk een aantrekkelijk gemaakt kan worden voor de medewerkers.

In de basis beschikt e–HRM altijd over een aantal praktische functionaliteiten. Medewerkers moeten hun eigen dossier kunnen raadplegen en muteren, hun digitale loonstroken en jaaropgaven kunnen bekijken, hun verlof aanvragen en declaraties kunnen indienen. Deze functionaliteiten vormen de fundering van e–HRM, maar maken het gebruik van e–HRM niet per definitie voor alle medewerkers fun. Het is daarom van belang de fun factor toe te voegen aan de fundering.

E–HRM als ultiem communicatiekanaal

Bij het enthousiast maken van medewerkers voor e–HRM onderscheidt Van der Veldt drie onderdelen: meeweten, meedenken en meebeslissen. Daarbij is het belangrijk om de drie onderdelen op de juiste manier in te zetten. “Zo kan ‘meeweten’ worden gebruikt om medewerkers op de hoogte te brengen van bepaalde beslissingen, zoals bijvoorbeeld een

verhuizing. Bij ‘meedenken’ kan gedacht worden aan het bedenken van een naam voor een nieuw product of dienst. Bij ‘meebeslissen’ gaat het bijvoorbeeld om de datum, de duur en de bestemming van het personeelsuitje.”

De drie onderdelen laten zien dat e–HRM niet alleen een tool moet zijn, maar ook en vooral een visie op communicatie. Door het delen van informatie verkleint e–HRM namelijk de afstand tussen directie en medewerkers en tussen afdelingen en vergroot het tegelijkertijd het draagvlak en commitment binnen een organisatie. Medewerkers weten wat er binnen het bedrijf speelt en waar andere afdelingen mee bezig zijn. Van der Veldt: “e–HRM moet daarom ook worden gezien als hét communicatiekanaal.

Van HR naar de medewerker, maar ook van directie en lijnmanager/afdelingshoofd naar de medewerker.”



Kameleon

Hoe zorg je er nou voor dat medewerkers e-HRM echt leuk gaan vinden? Daarvoor is het allereerst belangrijk dat ESS/MSS qua look en feel naadloos aansluit bij de huisstijl en cultuur van de organisatie. E-HRM moet een kameleon zijn, aldus Van der Veldt. “De techniek is standaard, maar de verschijningsvorm voor iedere organisatie variabel. Medewerkers moeten e-HRM herkennen als een onderdeel van hun eigen organisatie en niet als de portal van een softwareleverancier.” Zo zal het kleurgebruik van een organisatie – bijvoorbeeld geel en blauw bij de ANWB – overal in de vormgeving moeten terugkomen. Het is ook belangrijk dat die look en feel leuk wordt vormgegeven. Zo kan een verlofaanvraag bijvoorbeeld de vorm krijgen van een palmboom.

Laagdrempelig

Wanneer medewerkers moeite hebben met het inloggen in e-HRM of niet begrijpen hoe ze de tool moeten gebruiken, is het draagvlak ver te zoeken. Maak het daarom allemaal zo eenvoudig en intuïtief mogelijk. Zelfs medewerkers die amper gebruik maken van de computer, moeten de tool kunnen gebruiken en begrijpen. Dit kan door een ‘Apple’-achtige manier van werken toe te passen met behulp van icoontjes en kleuren. Het helpt ook voor de medewerkers als de tool rustig en overzichtelijk is ingericht. Gebruik daarnaast leuke instructievideo’s om het gebruik van e-HRM toe te lichten.

Geautomatiseerde spontaniteit

Een belangrijke functie van e-HRM is de signaalfunctie. e-HRM kan worden gezien als ‘digitale knoop in je zakdoek’ en als een vorm van geautomatiseerde spontaniteit. Zo kunnen medewerkers, maar ook leidinggevendenden, via e-HRM worden herinnerd aan verjaardagen of jubilea van collega’s, maar ook aan minder prettige gebeurtenissen. De collega of leidinggevende die via e-HRM bijvoorbeeld ziet dat het de sterfdag is van de echtgenote van zijn collega, zal die dag extra rekening houden met hem. De signaalfunctie kan ook gebruikt worden om belangrijk nieuws door te geven, zoals het binnenhalen van een order door een afdeling. Zo wordt e-HRM ook gebruikt als een middel om succes te delen. ☺

Tien tips om meer (fun) uit E-HRM te halen

1 Zorg voor herkenbaarheid en een leuke look en feel: laat huisstijl en kleurgebruik van de organisatie terugkomen in de e-HRM-tool.

2 Usability voorop: Gebruik icoontjes zodat medewerkers op basis van intuïtie door e-HRM kunnen navigeren en plaats instructievideo’s om het gebruik te vergemakkelijken.

3 Maak gebruik van signalen: herinner medewerkers aan verjaardagen, jubilea en dergelijke (e-HRM als tool voor ‘geautomatiseerde spontaniteit’).

4 Publiceer afdelingsnieuws of bedrijfsnieuws: deel successen met je collega’s! Publiceer ook medewerkernieuws: geboortekaartjes, huwelijk-aankondingen, bedrijfsvoetbal, vakantieblogs.

5 Geef inzicht en creëer transparantie: gebruik e-HRM als hét communicatiekanaal binnen de organisatie, voor directie, HR, tussen afdelingen en tussen medewerkers. Publiceer bedrijfsresultaten in de vorm van cockpits, zo weet iedereen hoe het ervoor staat.

6 Maak gebruik van polls en enquêtes: laat medewerkers meedenken en –beslissen bij producten en diensten of de invulling van bedrijfsuitjes. Bedenk regelmatig een leuke prijsvraag.

7 Stel een digitaal ‘wie-is-wie’ smoelenboek beschikbaar, een belangrijk hulpmiddel bij het leren kennen van (nieuwe) collega’s. Dit kan ook in de vorm van een Wie-is-wie memory game.

8 Zorg dat zoveel mogelijk administratieve processen gestart worden vanuit e-HRM. Het gaat hierbij niet alleen om HR-zaken, maar ook om bijvoorbeeld aanvragen voor de facilitaire dienst of ICT afdeling.

9 Gebruik e-HRM als een sharepoint om belangrijke documenten binnen de organisatie met elkaar te delen.

10 Last but not least: zorg voor humor en interactie in alle communicatie!



Transparantie

E-HRM is het communicatiemiddel bij uitstek om uiteenlopende informatie over zaken die spelen binnen de organisatie of op de afdeling te delen. Dat kunnen zakelijke ontwikkelingen zijn, zoals resultaten of jaarcijfers, maar ook bijvoorbeeld informatie over het jaarlijkse personeelsuitje. e-HRM zorgt op deze manier voor transparantie binnen de organisatie.

Een organisatie kan de betrokkenheid van de medewerkers vergroten door hen via e-HRM regelmatig te polsen over bepaalde ontwikkelingen. Dit kan in de vorm van een poll of een enquête. Een andere manier om medewerkers meer bij de organisatie te betrekken is door via e-HRM een prijsvraag uit te schrijven voor een nieuwe naam van een nieuw product of dienst.

Betrokkenheid

Van der Veldt: "Leuk voor medewerkers is dat e-HRM ook prima kan worden gebruikt om informatie onderling met collega's te delen. Zo kunnen medewerkers via e-HRM geboortekaartjes of huwelijksaankondigingen plaatsen, een introductie-tekst schrijven bij indiensttreding of een 'afscheids-brief' bij vertrek. Maar ook een blog bijhouden over hun ervaringen. Ook kunnen medewerkers via e-HRM een oproep onder collega's doen wie mee wil doen aan het bedrijfsvoetbal of een spelletjesavond." Ook zakelijke informatie kan prima gedeeld worden via e-HRM. Gebruik de tool als een 'sharepoint' om belangrijke kennis en documenten met collega's uit te wisselen.

Gamification

Belangrijk bij het leuk maken en houden van e-HRM is de gamification. Mensen houden ervan te spelen en door met e-HRM hierop in te spelen, nemen mensen gemakkelijker informatie tot zich. Een voorbeeld hiervan is een Wie-is-wie memory. Daarmee kunnen nieuwe medewerkers makkelijker hun collega's leren

kennen. Vanzelfsprekend is daarnaast een digitaal smoelenboek een essentieel onderdeel van e-HRM. In het verlengde van de gamification ligt humor. Enerzijds om een boodschap beter over te brengen, anderzijds omdat mensen graag leuke dingen zien en lezen. De softwareleverancier kan hierop inspelen door bijvoorbeeld bij een man die per ongeluk zwangerschapsverlof aanvraagt een tekst te tonen dat hij met spoed CNN moet bellen omdat hij uniek is in de wereld.

Aanvraag voor de ICT afdeling

Volgens Van der Veldt is het belangrijk dat e-HRM door medewerkers niet alleen gebruikt wordt voor HR-processen, maar dat het ook gebruikt wordt om vragen en taken bij andere afdelingen neer te leggen. Denk hierbij aan vragen voor de facilitaire dienst of een ICT-afdeling. Dit kan heel eenvoudig geregeld worden door het inrichten van workflows. "Door aanvragen voor andere afdelingen via e-HRM te laten lopen, wordt het voor medewerkers steeds vanzelfsprekender om e-HRM dagelijks te gaan gebruiken."

Geen tool, maar een visie

E-HRM levert bij een juist gebruik voor alle partijen winst op. De directie bespaart kosten en vergroot de efficiency, maar ziet tegelijkertijd ook de betrokkenheid van de medewerkers toenemen. De lijnmanager kan – doordat hij via e-HRM structureel meer informatie heeft over zijn afdeling – voor betere aansturing zorgen. De medewerker voelt zich beter geïnformeerd en meer betrokken door de interne communicatie en signaleringsfunctie. Van der Veldt: "De HR-afdeling krijgt door de taken op een speelse manier neer te leggen bij de medewerkers weer meer aandacht voor haar corebusiness, het adviseren en begeleiden van mensen. Daarmee brengt e-HRM de ziel terug in het werk van HR."

Dit artikel wordt u aangeboden door:

HR PRAKTIJK

AFAS Software