

HRM-processen in het licht van digitale transformatie



Binnen veel organisaties voelen mensen de druk om data analytics in te zetten voor alle denkbare projecten. In het licht van digitale transformatie zijn termen als artificial intelligence, machine learning en data science daarbij al helemaal ingeburgerd. Prachtige ontwikkelingen, waarvan de grote uitdaging is om ze in de praktijk toe te passen.

In deze publicatie ontdekt u een aantal van de belangrijkste valkuilen bij het inzetten van data analytics en de aanverwante toepassingsvelden, zoals machine learning. Natuurlijk zijn er nog veel meer aandachtspunten, maar dit zijn de vijf om goed op te letten wanneer data analytics onderdeel is van uw bedrijfsvoering.

Aansluitend geven wij u enkele concrete handvatten die u verder op weg kunnen helpen bij het werken met data analytics in het licht van digitale transformatie.

Aandachtspunten en uitdagingen

Welke rol spelen HRM-processen, zoals salarisverwerking, bij de digitale transformatie van uw organisatie? Welke stappen zijn nodig om als bedrijf toekomstbestendig te blijven? En wat zijn de belangrijkste aandachtspunten en uitdagingen in dit proces? In de digitale transformatie van uw organisatie vormen uw HRM-processen een niet te onderschatten thema. Veel bedrijven leunen nog op papier en Excel-sheets, terwijl de meeste medewerkers liever thuis op de bank hun vakantie aanvragen, om maar een voorbeeld te noemen.

In deze tijd, in deze arbeidsmarkt, waarin het moeilijk is om goede medewerkers te vinden en te behouden, moeten we het de mensen zo makkelijk mogelijk maken. En daar kan e-HRM, zoals het digitaliseren van salarisadministratie, heel goed bij ondersteunen.

In deze publicatie ontvouwen we – met oog op de HRM-processen – de kenmerken van en uitdagingen voor bedrijven in de traditionele, moderne en toekomstbestendige situatie. Gevolgd door de belangrijkste uitdagingen waar bedrijven in elke fase mee te maken krijgen.

Traditioneel: medewerkers willen wel

Veel bedrijven verkeren qua HRM nog in de traditionele situatie van veel papier en ordners. Een belangrijk aandachtspunt in deze fase is het veranderen van de mindset van de mensen binnen de organisatie, door meer te sturen op eigen verantwoordelijkheid. Heel simpel: begin bij één afdeling, bij vijf mensen. Laat ze een nieuw systeem testen en evalueer dat na twee weken.

De uitdaging ligt hier vaak niet zozeer bij de medewerkers zelf. De meesten zijn vergroeid met hun smartphone, zeker de jongere generatie. De uitdaging ligt vooral op directieniveau, die vaak – zo is onze ervaring – ten onrechte aannemen dat hun medewerkers 'er niet op zitten te wachten'. Die medewerkers willen juist wel, omdat ze op andere terreinen de grote voordelen van digitalisering ervaren.

Quick wins

Een quick win is loonstroken niet meer per post versturen, zodat die loonstrook in de digitale omgeving van de medewerker toegankelijk is. Dat scheelt ook weer aan handlingkosten en portokosten. Bovendien bezorgt de post niet meer iedere dag, dus dat levert tijdwinst op. U heeft meer regie over wanneer de medewerker, in dit geval, zijn loonstrook ontvangt, u bent niet meer afhankelijk van de externe bezorger.

Ander voorbeeld van een *quick win* komt in de vorm van declaraties. Geen stapel bonnetjes meer op het bureau van de directeur of leidinggevende (wat bij verrassend veel bedrijven nog wel de dagelijkse praktijk is), maar foto's van die bonnetjes versturen via een app. Zo kan de ondernemer of leidinggevende, die overdag vaak geen tijd heeft voor zijn administratie, op een zelfverkozen moment rustig zijn administratie afhandelen. Lekker thuis op de bank, of wachtend op een afspraak. Die flexibiliteit bespaart iedereen veel tijd en maakt alle levens veel eenvoudiger.

Voorbeeld uit de praktijk van BDO

Na het automatiseren van vakantie- en verlofdagen horen we heel vaak terug: 'O, dat scheelt me zo veel werk en tijd!' 'Waar zit die besparing dan in', vragen wij vervolgens. 'Ik heb nu niet meer drie keer per dag iemand aan mijn bureau staan om te vragen hoeveel uren die nog heeft, en ik hoef dat ook niet meer uit te zoeken!'

Modern: de basis staat

De werkomgeving van bedrijven in deze fase kenmerkt zich door een volledige *paperless office*. Aan het hele HR- en payroll-gedeelte komt geen papiertje meer te pas. Daarbij leven deze organisaties op HRM-gebied in het land van de koppelingen. Of het nu gaat om financiële informatie die uit een systeem moet rollen, of het in- en uitklokken van medewerkers; alles draait om koppelingen. Over vijf jaar is alles gekoppeld, zit er geen hand meer tussen.

Eigen verantwoordelijkheid

Het grootste aandachtspunt voor bedrijven in de 'moderne fase' is nu hun basis goed neerzetten. Belangrijk daarbij is zorgen dat ze met partijen samenwerken die openstaan voor koppelingen met andere software, zodat alles binnen het bedrijf met alles kan communiceren. Typerend voor de medewerkers in deze bedrijven is hun eigen verantwoordelijkheid. In de zin dat ze, bijvoorbeeld, zelf gegevens - zoals adreswijzigingen en een andere gezinssituatie - doorvoeren of declaraties indienen via een app. Ze nemen dus zelf de verantwoordelijkheid om te zorgen dat de salarisadministratie klopt, én ze vinden het ook logisch om daar zelf verantwoordelijk voor te zijn.

Quick wins

Binnen bedrijven die qua HRM al volledig papierloos werken, is het voornaamste aandachtspunt vaststellen wat binnen de organisatie wel en niet goed met elkaar 'praat'. De *quick win* is alles aan elkaar knopen, zowel medewerkers als software. Daartoe hebben wij als BDO een tool ontwikkeld om salarisadministraties te optimaliseren.

Toekomstbestendig: iedereen moet mee

In de ideale HRM-wereld komen werknemers 's ochtends bij hun werk aan, waar hun app automatisch inlogt op wifi, zodat ze meteen zijn 'ingeklokt'. Aan het einde van de maand laat die app de gewerkte en vakantie-uren uit het systeem rollen en uiteindelijk zien de medewerkers hun loonstrook terug in de app. Dat is de ideale situatie, waarin alles aan elkaar is gekoppeld. Met als grote voordeel natuurlijk dat je als medewerker eenvoudig eventuele overuren kunt aantonen, om maar een voorbeeld te noemen.

**Aandachtspunt: niemand kan achterblijven**

Maar ook in een ideale wereld is het belangrijk om scherp te blijven. Juist in die ideale wereld. Voor deze organisaties geldt: let op de medewerkers die hun pensioengerechtigde leeftijd naderen. Laat die mensen aanhaken bij alle ontwikkelingen, houd ze bij de les. Want dit systeem werkt alleen maar als iedereen meedoet. Om handmatige controles te voorkomen, is het van belang dat niemand achterblijft.

Valkuil: weerstand door gevoel van controle

De keerzijde is de mogelijke weerstand uit de hoek van mensen die zich snel gecontroleerd voelen. Onder de meeste mensen van de nieuwe generatie is dat geen probleem, die weten niet beter dan dat alles wordt gemonitord. Zo is de samenleving van nu eenmaal, tot op zekere hoogte natuurlijk. De moderne professional ervaart het gevoel van 'gecontroleerd worden' minder. Die ziet vooral de positieve kanten van het verhaal, het gemak en de inzichtelijkheid, zoals van de eerdergenoemde overuren.

Aandachtspunt: scherp blijven op ontwikkelingen

Aan de top blijven, is moeilijker dan daar komen. Een bekende uitdrukking, die ook opgaat voor digitale transformatie. Voor bedrijven die zich al toekomstbestendig kunnen noemen, is het zaak mee te blijven gaan met de ontwikkelingen. Ook al denken ze alles voor elkaar te hebben, over een half jaar loop je misschien weer achter de feiten aan. Zo snel volgen de technologische ontwikkelingen elkaar tenslotte op. Toekomstbestendig blijven, betekent nieuwe functionaliteiten zo snel mogelijk implementeren. Toekomstbestendig blijven, betekent scherp blijven en inspelen op nieuwe ontwikkelingen.

De grote uitdaging voor iedereen

Voor vrijwel alle ondernemers is de grootste uitdaging op het gebied van HRM-processen in het licht van digitale transformatie: prioriteit. De praktijk leert namelijk dat ondernemers geen prioriteit geven aan dit thema. 'Het loopt toch?' horen we vaak. En: 'Als de salarissen elke maand maar op tijd worden betaald.' Of: 'Ik heb daar geen tijd voor!'

Geen kwestie van tijd, maar van prioriteit

Onze overtuiging is dat het wel degelijk heel belangrijk is om prioriteit te geven aan het digitaliseren van HRM-processen, in het bijzonder salarisadministratie. Het is geen kwestie van tijd, maar van prioriteit! Waarom? Omdat de arbeid in Nederland steeds duurder wordt. Wat bedrijven kunnen automatiseren, gaat absoluut geld opleveren.

Daarnaast is het ook steeds lastiger om personeel te vinden voor functies waarvan mensen weten dat die vroeg of laat geautomatiseerd zullen worden.

Dus in plaats van nieuwe medewerkers voor die functies zoeken, inwerken en na een korte periode weer kwijtraken – door gebrek aan uitdaging in het werk – is het praktischer om die handelingen zo snel mogelijk te automatiseren. Niet alleen besparen bedrijven dan op arbeidskrachten, maar ze kunnen de werknemers die ze al in huis hebben, of aantrekken, veel aantrekkelijker en uitdagender werk bieden. En dan houden ze de goede mensen langer aan boord.

BDO kan u van start tot einde begeleiden in het proces naar e-HRM. We brengen de huidige situatie in kaart en maken samen met u een plan van aanpak voor de termijn die bij uw situatie past. In welke digitale transformatiefase u zich ook bevindt. Met de focus op het (na een scan) optimaliseren van uw salarisadministratie en met speciale aandacht voor AVG-wet- en regelgeving.

Verder praten over uw personeels- en salarisadministratie?

Wilt u ook een efficiëntere personeelsadministratie die AVG Proof is? Neem dan deze week nog contract op met één van onze adviseurs voor een kennismaking, of kijk voor nieuwe inzichten ook eens op www.bdo.nl/hrservices. Daar vindt u tevens meer informatie over al onze andere dienstverlening op het gebied van personele vraagstukken.



Partner

Niels Terpstra
06 - 520 56 156



Regio Noordwest

Michel Tolle
06 - 236 57 773



Regio West

Clementine Prins
06 - 402 91 862



Regio Zuid

Wim van de Weegh
06 - 301 00 008



Regio Oost

Danielle Evers
06 - 237 62 368



Servicedesk

Andy Karsseboom
06 - 511 46 298

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V., de met haar gelieerde

partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountants & Adviseurs is een op naam van BDO Holding B.V. te Eindhoven geregistreerde handelsnaam en wordt gebruikt ter aanduiding van een aantal met elkaar in een groep verbonden rechtspersonen, die ieder afzonderlijk onder de merknaam 'BDO' actief zijn op een bepaald terrein van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Holding B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het

wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.