

Technologie als 'gamechanger' voor HR? 5 tips

In verkiezingstijd hopen partijen vaak op een 'gamechanger' die zorgt voor nieuwe dynamiek en inspiratie. Zo'n gamechanger is voor HR al langere tijd binnen handbereik. Namelijk in de vorm van moderne technologie: mobiele apps, Platform as a Service, virtuele leerplatforms, social media, HR-analyticssoftware. Zij kunnen HR ook in uw organisatie op een hoger plan brengen.

Mits op de goede manier aangepakt, want de voordelen van HR-technologie komen lang niet altijd tot hun recht. Aangeschafte modules worden niet of niet optimaal gebruikt, bestaande systemen zijn inmiddels ingehaald door nieuwe eisen. De verwachtingen van de techniek waren te hoog. eHRM gaat dan ook eerst en vooral over (mentale) verandering. Wie dat onderkent, kan HR-technologie succesvol maken. In deze blog vijf tips over hoe je dat wél aanpakt.

Tip 1: Wees ambitieus maar neem de tijd voor een goede diagnose

Als je niet weet waarom je iets doet, loop je vroeg of laat vast. Je verdwaalt in een veelheid van keuzes. De passie is ver te zoeken en anderen motiveren wordt lastig. Dat kost een hoop tijd en uiteindelijk veel geld. Neem bij het inrichten van eHRM daarom de tijd en de rust voor een goede diagnose van huidige knelpunten in de HR-organisatie. Brainstorm pas daarna over mogelijke oplossingen. Het is verleidelijk al te gaan googelen naar nieuwe systemen en leveranciers. Wacht daarmee tot er een concreet en helder antwoord is op de vraag 'waarom doen we dit eigenlijk?'. Dat helpt om prioriteiten te stellen en discussies achteraf te voorkomen. Het is een vraag die beslissers ook gaan stellen. Het resultaat van deze stap is meestal een businesscasedocument. Maak hiervan een goed leesbaar plan en visualiseer zoveel mogelijk. Dat verhoogt de acceptatie.

Tip 2: Durf te sleutelen aan HR

ICT kan helpen oude patronen doorbreken. Kunnen we meer doen met minder procedures? Kunnen we de wirwar aan HR-taken afstoten en vervangen door ICT? Dat vraagt om lef omdat het dagelijkse werk van mensen verandert. Hoe ver wil je gaan met 'self service'? Moeten leidinggevenden nu zelf achter het scherm HR-mutaties invoeren? Zorg voor standaard administratieve processen. Hou het simpel. Veel HR-systemen geven helemaal geen ruimte voor maatwerk. Wat betekent dit voor de informatievoorziening en dienstverlening van de HR-afdeling? Welke functies en competenties heb je nodig en níet meer nodig op de afdeling HR? Het resultaat van dit denkproces is vaak een 'bouwtekening', net als bij een huis, dat de kaders en principes beschrijft van hoe het 'HRM-domein' moet worden ingericht. Het is de basis voor de meer concrete functionele en technische inrichting van systemen.



Tip 3. Manage de transformatie (meer dan de techniek)

Er zijn zeker 160 factoren bekend, die bepalen in welke mate HR-technologie succes oplevert. Maar uit onderzoek blijkt: de mensfactor maakt het échte verschil*. Bovenal: maak mensen vertrouwt met de techniek. Belangrijk is dat gebruikers de techniek accepteren als waardevol. Werk samen in de ontwerpfase. Geef ze veel invloed op de keuze voor een nieuw systeem. Informeer ze over de mogelijkheden van eHRM door ze in persoonlijke gesprekken te laten zien hoe eHRM eruit ziet en hoe het hun dagelijks werk makkelijker maakt. eHRM implementeren gaat voor 20% om techniek en voor 80% om verandering van mens en organisatie.

www.umanit.nl

Tip 4. Ga aan de slag met nieuwe vaardigheden

HR-professionals die technologie niet adopteren worden uiteindelijk irrelevant en ongeloofwaardig. Toch scoort de component 'technologie' traditioneel slecht onder HRM-ers, blijkt uit onderzoek van onder meer Ulrich (2016). Weet hoe je moet omgaan met social media, HR-analytics en de selectie van de juiste software. Wees een slimme klant van leveranciers. Geef leveranciers context en leg ze de doelen uit die je wilt realiseren. Stel ze scherpe vragen en laat je niet verleiden door mooie presentaties. Verdiep je in de impact van (HRM-)technologie op de werkvloer. Informeer jezelf goed en ga te rade bij andere organisaties die al meer ervaring hebben. En vergeet niet om ook managers te helpen bij hun nieuwe rol bij 'self service'.

Tip 5. Blijf in gesprek: eHRM gaat niet over eHRM

Technologie is 'slechts' een hulpmiddel voor een sterkere HRM-functie. Technologie is geen vervanging van een goede HR-strategie en goed presterende mensen. Het is belangrijk om dit principe goed te bespreken met alle belanghebbenden. Wat vinden zij? Waarom is eHRM in hún werk een gamechanger? Zoek enthousiastelingen in de directie en 'spread the word'.

* [Download](#) de paper 'Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences' van Prof. dr. Tanya Bondarouk op www.smarthrm.nl.

Matthijs van den Bos



Matthijs van den Bos is sinds 1999 all-round HRM-er en tevens specialist in HRM & technologie (e-HRM). Hij adviseert, schrijft, traint en doceert op het gebied van Human Resource Management en technologie.

Aan de slag met eHRM?

De bovenstaande tips vragen om handige 'tools' om mee aan de slag te gaan. Tijdens de masterclass 'SmarthRM – de kansen én de kunst van HRM-technologie', reiken we je praktische formats en methoden aan om slimme keuzes te maken en een helder plan te ontwerpen. [Schrijf je in.](#)

Meer informatie www.smarthrm.nl