

Een slimme strategie voor

# HR-AUTOMATISERING OPZETTEN



Inleiding	3
Wat is HR-automatisering?	4
Wat is de toegevoegde waarde van HR-automatisering?	5
Welke HR-processen wel en niet geautomatiseerd moeten worden	6
Hoe kan HR automatisering inzetten?	9
Voorbeelden van HR-automatisering	10
Op zoek naar het perfecte systeem voor HR-automatisering	12
Best practices voor HR-automatisering	14
Trends in de automatisering van HR-processen	15
Automatisering: de toekomst van HR?	16

# Inleiding

Bedrijven over de hele wereld kijken met veel interesse naar automatisering. Vele zien het als een doeltreffende manier om de operationele efficiëntie te verbeteren door mensen te bevrijden van handmatige taken die gemakkelijker – en nauwkeuriger – gedaan kunnen worden via een geautomatiseerd proces.

Voor HR-teams is automatisering bijzonder waardevol omdat er middelen mee kunnen worden vrijgemaakt die kunnen worden toegewezen aan taken op een hoger niveau om je **strategie voor human resources** vooruit te helpen.

“Medewerkers en managers helpen om uitdagingen op de werkplek op te lossen is precies waarom veel mensen kiezen voor een carrière in HR”, zo vertelde Mike Pino, learning strategies leader bij PwC, **aan SHRM**. “Door te zorgen dat ze geen gegevens hoeven in te voeren of antwoordmails hoeven te kopiëren en plakken, kunnen er meer van deze waardevolle persoonlijke gesprekken ontstaan tussen HR en medewerkers.”

Als ze veel tijd kwijt zijn aan het invoeren van data en handmatige taken, hunkeren de HR-medewerkers in je organisatie ongetwijfeld naar datgene waarom ze ooit in human resources wilden gaan werken: het contact met mensen.

**In deze gids nemen we de volgende onderwerpen onder de loep:**

- De voordelen van automatisering voor zowel werkgevers als werknemers
- Welke taken **HR-managers** zouden kunnen automatiseren
- Welke systemen het beste zijn om human resources te automatiseren

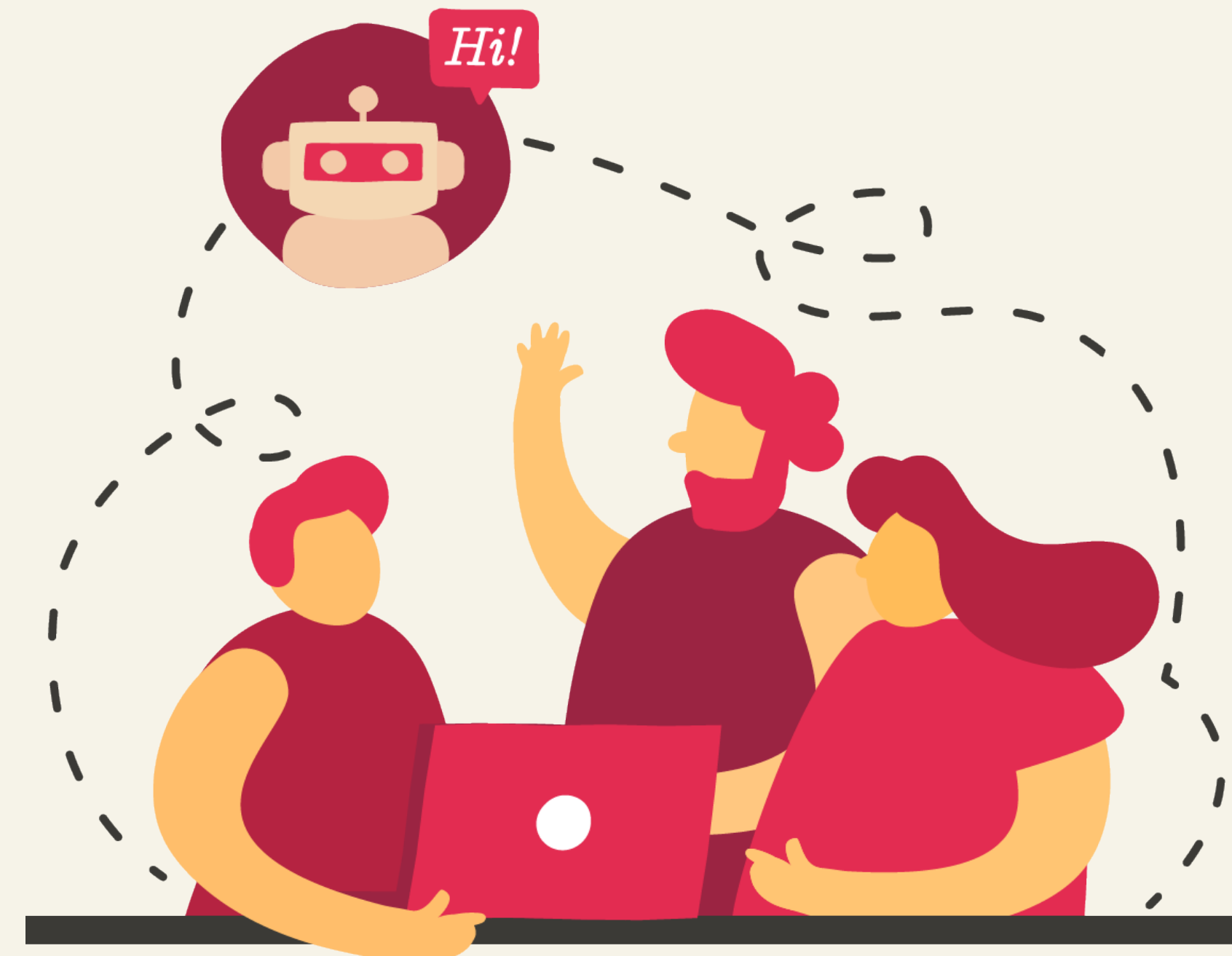
Met een slimme strategie voor automatisering kun je de leden van je HR-team helpen om hun interpersoonlijke en unieke menselijke vaardigheden te benutten en veel van de dagelijkse rompslomp uit handen nemen.



# Wat is HR-automatisering?

De Society for Human Resource Management (SHRM) **definieert automatisering** als volgt: “Het gebruik van elektrische of mechanische processen om werk uit te voeren zonder – of met minder – tussenkomst van mensen. Voorbeelden daarvan zijn robots die hamburgers kunnen omkeren, computeralgoritmes die menselijke medewerkers vervangen in klinieken of advocatenkantoren, en auto’s zonder chauffeur of drones zonder piloot.”

Werkgevers zien steeds meer de toegevoegde waarde van automatisering in, zowel om medewerkers vervelende taken uit handen te nemen als om operationele processen te verbeteren. Volgens een wereldwijde **enquête van McKinsey** uit 2022 hield 77 procent van de werkgevers zich bezig met het testen van oplossingen om minstens één bedrijfsproces te automatiseren. Dit is aanzienlijk meer dan de 66 procent die twee jaar daarvoor gepeild werd en dan de 57 procent in 2018.



# Wat is de toegevoegde waarde van HR-automatisering?

De sleutel tot een succesvolle strategie voor **HR-automatisering** is het evenwicht vinden tussen technologie en menselijke interactie. Daarvoor moet je begrijpen welke taken het meest geschikt zijn voor automatisering.

Vaak liggen handmatige of data-entrytaken het meeste voor de hand. Uit een **onderzoek van Sapio Research/Asana** bleek het volgende: “Elke week verspillen werknemers meer dan 10 procent tijd aan het herhalen van bepaalde taken, wat gemiddeld 4 uur en 38 minuten betekent. Per jaar gaat er dus meer dan 200 uur verloren aan handmatige taken die weinig waarde toevoegen en die mensen zelf of anderen al eerder hebben uitgevoerd.”

Sommige experts voorspellen dat het benutten van de kracht van automatisering de 'scheidslijn' kan worden tussen HR-medewerkers die doorgroeien in hun baan en HR-medewerkers die overbodig worden. Een partner bij KPMG vertelde **SHRM** dat sommige HR-afdelingen “wakker zijn geschud en nu het gesprek leiden over hogere doelen voor het automatiseringstraject binnen hun organisaties. Maar helaas gebeurt het maar al te vaak... dat andere divisies het probleem aankaarten en dat HR in geen velden of wegen te bekennen is.”

De partner bij KPMG voorspelt dat als HR-teams de uitdaging van automatisering niet met beiden handen aangrijpen, ze mogelijk overvleugeld worden door IT of andere afdelingen die hebben laten zien dat ze technologie en automatisering kunnen inzetten.



# Welke HR-processen wel en niet geautomatiseerd moeten worden

In **onderzoeken** zijn twee belangrijke gebieden vastgesteld die werknemers graag geautomatiseerd zouden willen zien:

- Het verzamelen van data om de handmatige invoer van gegevens en menselijke fouten te helpen verminderen. Meer dan de helft van de personen die de enquête invulden, zag het nut in van automatisering van het verzamelen, uploaden en synchroniseren van gegevens binnen een registratiesysteem.
- De verwerking van goedkeuringen om de efficiëntie te verhogen bij verzoeken om een handtekening of bevestiging. 36 procent van de respondenten gaf aan dit op prijs te stellen.

Daarom kunnen we meerdere processen aanwijzen die ideaal zijn voor automatisering:

- **Onboarding.** Vanwege alle stapels papierwerk die nodig zijn bij de onboarding, is dit een van de meest handmatige HR-processen en daarmee ideaal voor automatisering.
- **Urenstaten.** Urenstaten handmatig bijhouden gaat ongelooflijk traag. Maar met automatisering is het zo gepiept.



- **Verlofaanvragen.** Simpele verlofaanvragen, resterende vakantiedagen checken, goedkeuring door de manager en de administratie regelen: het kan allemaal met een geautomatiseerd proces.
- **Performancemanagement.** Door dit dynamisch proces te stroomlijnen, neem je vooroordelen weg en wordt nauwkeurigere besluitvorming mogelijk met betrekking tot prestatiegerelateerde doelen.
- **Offboarding.** Exitgesprekken nemen veel tijd in beslag en krijgen vaak niet genoeg aandacht. Automatisering helpt je om zonder papierwerk data te krijgen waarop je actie kunt ondernemen.

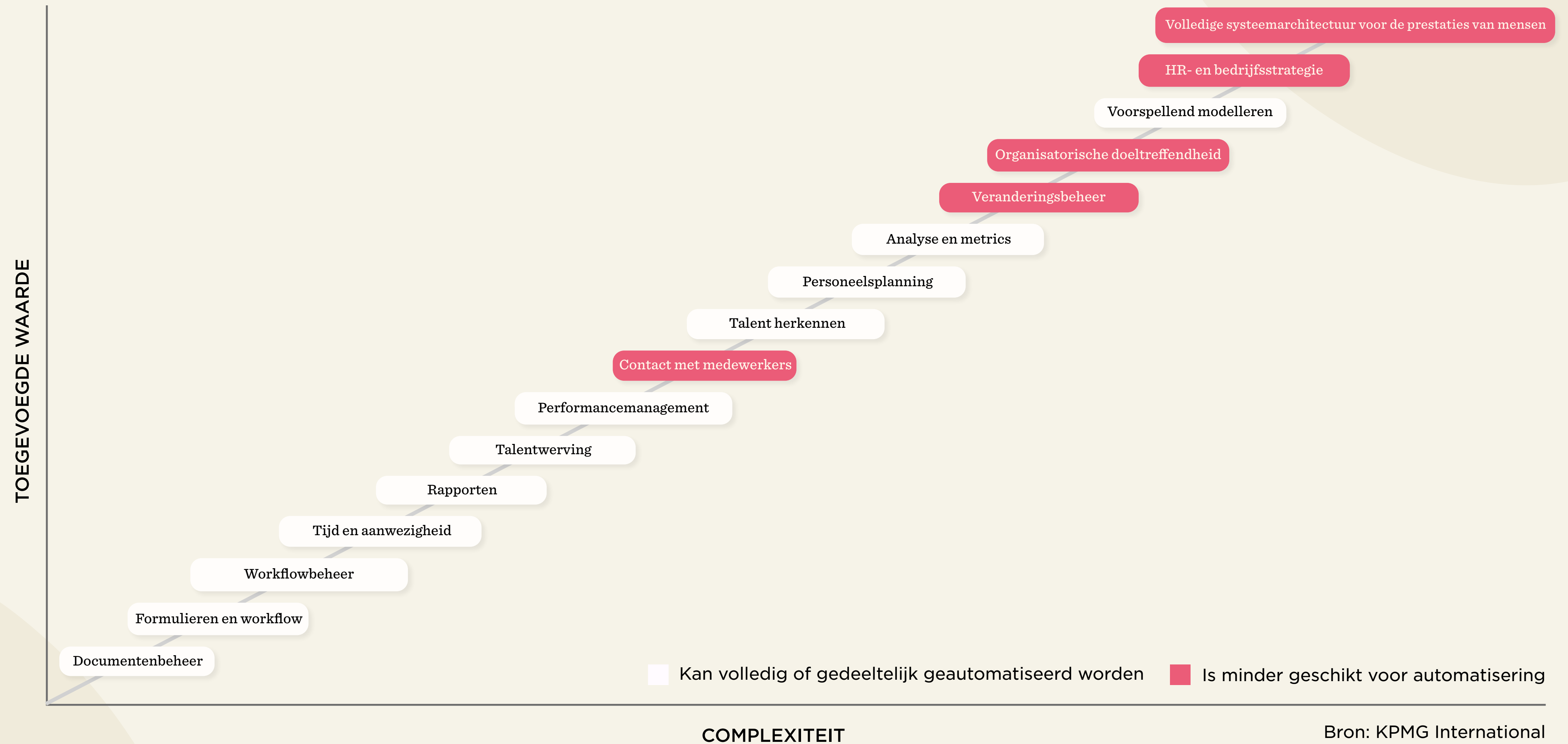
Hoewel de meeste HR-functies op zijn minst gedeeltelijk geautomatiseerd kunnen worden, zijn er vijf gebieden die geen baat hebben bij automatisering:

1. Volledige systeemarchitectuur voor de prestaties van mensen
2. HR- en bedrijfsstrategie
3. Organisatorische doeltreffendheid
4. Veranderingsbeheer
5. Contact met medewerkers

Het mag geen verrassing heten dat al deze gebieden een hoge mate van persoonlijke interactie en betrokkenheid kennen. Daardoor zijn ze veel minder geschikt voor automatisering.



# HR-automatisering





# Hoe kan HR automatisering inzetten?

Het automatiseren van vervelende, herhalende taken verbetert niet alleen de ervaring voor HR-teams zelf, maar ook de employee experience en sollicitatieprocedures. HR-processen automatiseren zorgt voor meer consistentie en efficiëntie binnen HR.

Over het algemeen geldt dat **30 procent van alle banen halverwege de jaren 2030 geautomatiseerd zou kunnen worden**. Voor HR-teams is automatisering niet gelijk aan minder **medewerkers**. Het is juist zo dat een HR-team met automatisering meer tijd kan besteden aan het leveren van toegevoegde waarde voor de organisatie door de skills van bestaande teamleden volledig te benutten. Door deze realiteit te omarmen kunnen HR-managers het potentieel van hun teams vleugels geven.



# Voorbeelden van HR-automatisering

Weet je niet zeker welke vervelende HR-taken je kunt automatiseren, begin dan door te kijken naar de loopbaan van je medewerkers. Voor elke fase zijn er waarschijnlijk processen die je kunt aanpassen zodat er minder handmatig werk nodig is. Misschien zijn er zelfs wel taken die je volledig kunt automatiseren.

## **Recruitment:**

recruiters kunnen automatisering gebruiken om berichten op vacaturesites te plaatsen. Met AI kunnen ze bovendien berichten van en naar sollicitanten stroomlijnen of cv's scannen op cruciale gegevens en informatie. Chatbots kunnen geautomatiseerd sollicitanten vinden, zodat recruiters vervolgens de pool met gekwalificeerde kandidaten kunnen uitdiepen en contact kunnen opnemen.

## **Onboarding:**

in plaats van voor elke nieuwe kracht een nieuw voorstel te schrijven, kan automatisering wervende managers helpen om het hele proces uit te voeren met een **Applicant Tracking System (ATS)**. Niet alleen versnelt dit het proces, maar wordt ook de kans op kostbare en gênante fouten verkleind. Zodra mensen aangenomen zijn, helpt **geautomatiseerde onboarding** om hun gegevens snel over te zetten naar je **HRIS**, zodat ze worden aangemeld voor de juiste programma's en alle informatie voor nieuwe medewerkers krijgen.

**Ontdek hoe Payapps Limited met Bob elk maand opnieuw uren minder kwijt is aan onboarding en payroll.**

## **Training:**

als elke medewerker ieder jaar een training voor compliance of andere cursussen moet doen, is het niet logisch dat het team voor training en ontwikkeling die handmatig aan iedereen toewijst. In plaats daarvan kun je automatisering gebruiken in je LMS (Learning Management System) om medewerkers aan te melden, de voortgang te volgen en herinneringen te sturen als medewerkers de training niet op tijd voltooien.

## **Prestatiebeheer:**

managers verzamelen vaak 360-gradenfeedback bij het schrijven van jaarlijkse beoordelingen. Het kost tijd om die gegevens bij elkaar te zoeken en overzichtelijk te krijgen. Als managers toegang hebben tot een geautomatiseerd systeem voor performancemanagement, kunnen ze op één centrale plek vragen om feedback en deze bijhouden. Op dezelfde manier kan automatisering medewerkers in staat stellen om hun arbeidsverleden en gegevens samen te stellen en te beheren, zoals mijlpalen in hun loopbaan, tijdlijnen en erkenning.

**Ontdek hoe Bob The&Partnership helpt om HR te automatiseren en de betrokkenheid te verhogen binnen een complexe organisatiestructuur.**

### **Compensatie ordenen:**

om het proces voor vergoedingen te vereenvoudigen, kan automatisering je HR-team helpen om compensatiebeoordelingscycli te plannen, voor te bereiden en te beheren. Op dezelfde manier kan een systeem worden ingericht om geautomatiseerde waarschuwingen en meldingen te versturen zodat compensatiebeoordelingen volgens planning blijven verlopen.

**Ontdek hoe TourRadar 40 uur per week bespaart door HR-processen te automatiseren in Bob.**

### **Secundaire arbeidsvoorwaarden toekennen:**

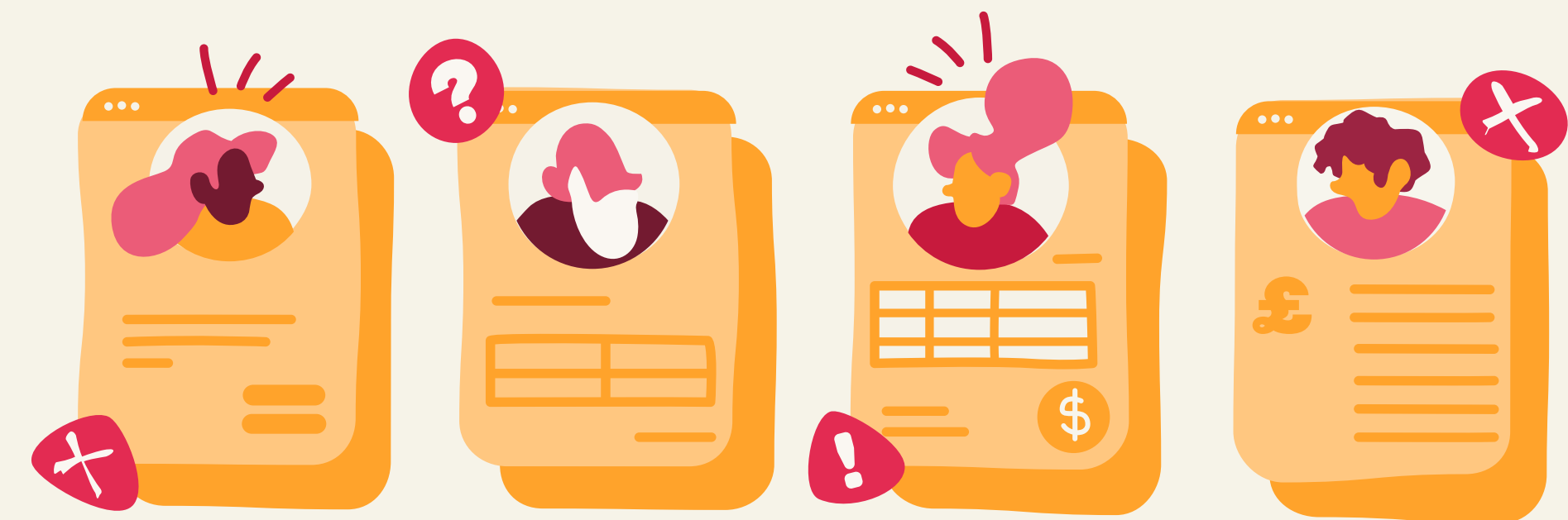
of je nu collectiviteitskortingen, welzijnsprogramma's of andere voordelen biedt, met automatisering kun je cruciale informatie bijhouden. Op dezelfde wijze helpt automatisering om medewerkers toegang te bieden tot gegevens over hun huidige arbeidsvoorwaarden.

**Ontdek hoe ANYMOVE HR-processen stroomlijnt en lokaliseert met de automatiseringsmogelijkheden van Bob en daarmee 13 uur per week bespaart.**

### **Offboarding van medewerkers:**

net zoals automatisering je helpt om het proces te stroomlijnen wanneer iemand in dienst treedt, kan het ook helpen wanneer iemand je organisatie verlaat. Wanneer de status van een medewerker in het HRIS wordt bijgewerkt wegens beëindiging van het dienstverband, kan automatisering ervoor zorgen dat deze medewerker alle benodigde documenten en informatie ontvangt over de laatste loonstrook, arbeidsvoorwaarden en toegang tot gegevens over het dienstverband. Zo hoeft HR niet elk einde dienstverband bij te houden of afzonderlijke e-mails te sturen naar iedere persoon die vertrekt.

**Ontdek hoe Airtasker elke maand weer uren aan administratie bespaart met de automatisering en personeelsanalyse van Bob.**



# Op zoek naar het perfecte systeem voor HR-automatisering

“**Josh Bersin meldde in HR-tech 2021: The Definitive Guide** het volgende: “Alles wat er op het werk gebeurt – vanaf het moment dat je thuis vertrekt totdat je uitklokt – is een stap, een fase of een serie activiteiten die kunnen worden ondersteund en verbeterd door technologie.”

Bersin legt verder uit dat organisaties eerst en vooral een registratiesysteem nodig hebben. Door de veelvoud aan toepassingen en systemen die voor HR-teams nodig zijn, hebben bedrijven een 'robuuste architectuur' nodig om al deze dingen samen te brengen.

“Bedrijven besteden tegenwoordig veel geld aan HR-tools in een poging hun personeelsbestand te transformeren, de productiviteit te verhogen en de kwaliteit van talent, ontwikkeling, betrokkenheid en behoud te vergroten”, aldus Bersin. “Maar dat leidt al gauw tot chaos.” Nu bedrijven steeds meer overstappen op een nieuwe generatie tools, neemt ook het aantal systemen dat ze kopen toe. Het gemiddelde grote bedrijf heeft nu gemiddeld 9,1 core-talentapplicaties en geeft per medewerker per jaar \$ 310 uit, een stijging van 29% ten opzichte van vorig jaar.”



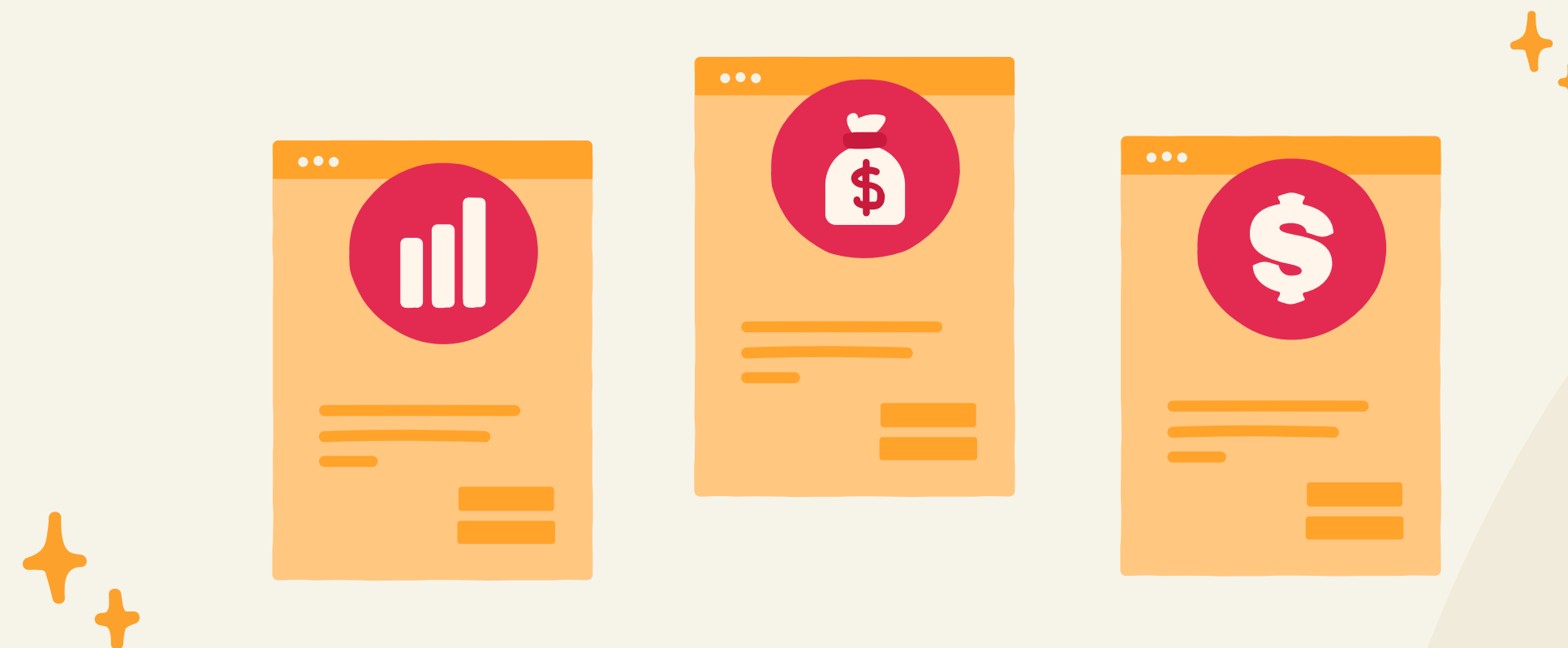
Een van de manieren om deze chaos terug te dringen is één systeem dat centraal toegang biedt tot je recruitment, training, performancemanagement en andere apps. **Een HCM- (Human Capital Management) of HRIS-platform** is het ontbrekende stukje in de puzzel van HR-tech om je overkoepelende architectuur compleet te maken. Dit zijn HR-kernsystemen die werkgevers helpen om gegevens van medewerkers, de arbeidshistorie, prestaties en trainingen bij te houden.

Wanneer organisaties de volledige kracht van een HRIS benutten, kunnen vervelende taken worden geautomatiseerd. In plaats van veel tijd kwijt te zijn aan langdurige processen of steeds van de ene naar de andere app te moeten gaan, kunnen HR-teams zich dankzij geïntegreerde HRIS-tech focussen op HR-oplossingen voor bedrijfskritieke problemen.

Terwijl je nadenkt over de vele manieren waarop je **HR kunt automatiseren met een HRIS**, kun je elke leverancier vragen hoe hun systeem je gaat helpen bij het automatiseren van:

- Het bijhouden van sollicitanten
- Onboarding
- Training
- Performancemanagement
- Compensatie en arbeidsvoorwaarden
- Medewerkersprofielen en selfservice
- Onboarding

Zoek een HRIS dat je helpt een architectuur te ontwerpen en te implementeren voor eenvoudige automatisering en dat de capaciteit en de productiviteit van HR verhoogt.



# Best practices voor HR-automatisering

Zoals we hebben gezien, is de beste benadering om te beginnen met het invoeren van automatisering binnen je HR-processen een grondige analyse van de huidige HR-taken. Zo kun je vaststellen welke zich goed lenen voor automatisering en voorkom je dat je taken automatiseert waar menselijk ingrijpen een betere optie is.

Zodra je de te automatiseren processen hebt bepaald, is het raadzaam om je prestaties doorlopend te monitoren en evalueren. Zo zorg je ervoor dat je teamleden hun werk grondig en efficiënt blijven doen en dat je automatiseringssystemen soepel blijven werken.

Tot slot is het zaak dat je mensen en hun persoonlijke ervaring als allerhoogste prioriteit blijft zien bij het implementeren van automatisering. Technologie baant de weg voor ons om de mensen te blijven helpen die het hart en de ziel van de organisatie vormen. Of het nu je medewerkers of de leden van je HR-team zijn die gebruikmaken van automatiseringssystemen, ze moeten wel wat aan de technologie hebben.



# Trends in de automatisering van HR-processen

Veel, zo niet de meeste, HR-organisaties kijken naar **HR-tech** om ze te helpen bij het automatiseren van hun processen.

“De markt voor HR-tech is de afgelopen jaren razendsnel gegroeid. Voor 2023 verwacht **Josh Bersin** dat er een rustigere periode zal aanbreken:

**“Hoewel ongeveer de helft van de bedrijven van plan is om meer uit te geven, is het aantal dat gaat snijden in de kosten bijna verdubbeld (van 5 naar 8 procent) en ik verwacht dat die trend zal doorzetten. En nu er minder mensen worden aangenomen, zal ook de behoefte aan meer HR-software afnemen.”**

Tegelijkertijd blijven **systemen voor core HR** (die in rap tempo geüpgraded worden met cloudplatforms) een sleutelrol spelen en zaken als 'talent marketplace platforms', 'employee experience platforms', 'platforms voor inspraak van medewerkers', 'welzijns-

en beloningsplatforms', 'coaching- en leiderschapsplatforms' en 'talent intelligence en skills tech platforms' zijn allemaal nog steeds razend populair.

Met zo veel elementen om de werving, de prestaties, het loon en de ontwikkeling van je personeelsbestand te beheren, zijn er tal van technologische opties die HR kan overwegen om herhalende taken te automatiseren.



# Automatisering: de toekomst van HR?

Automatisering levert HR-teams aanzienlijke voordelen op wat betreft productiviteit en efficiëntie. Hoewel de meeste HR-taken enige mate van besluitvorming, zakelijk inzicht of persoonlijke vaardigheden vereisen, kan automatisering enkele van de processen die het meest tijdrovend zijn uit handen nemen.

Het is onmiskenbaar dat technologie de functie van HR transformeert. Elke stap in de loopbaan van een medewerker vereist nog steeds tussenkomst van HR, maar voortaan kun je dat doen als strategisch partner, die ondersteund en geholpen wordt door een krachtig, geautomatiseerd systeem. Dit is het moment voor HR om met IT, bestuursleden en andere belanghebbenden in gesprek te gaan om maximaal profijt te halen uit automatisering binnen je organisatie. En al die tijd kan HR erop hameren hoe belangrijk het is dat mensen bovenaan de agenda blijven staan bij lopende automatiseringsprojecten.

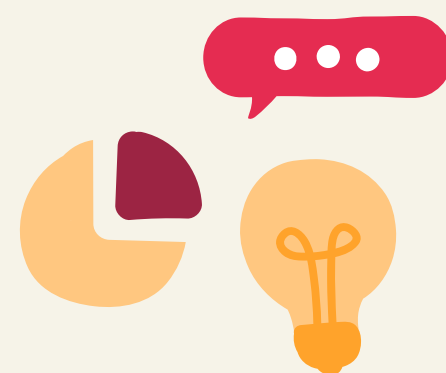




# Maak kennis met Bob

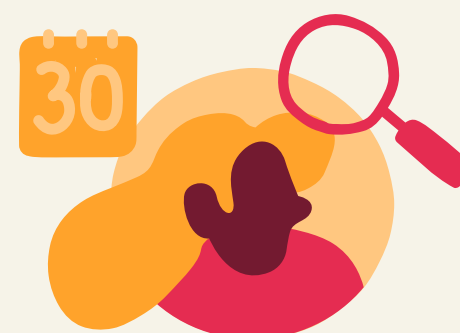
**De juiste technologie is onmisbaar.**

Bob is ontworpen en ontwikkeld voor de nieuwe wereld van werk. HR-managers die op locatie, hybride of thuis werken, kunnen de cultuur, onderlinge communicatie, betrokkenheid, prestaties en compensatie helpen bevorderen – en dat alles terwijl ze hun eigen processen stroomlijnen en automatiseren. Alle leiders en afzonderlijke bijdragers binnen een organisatie kunnen profiteren van Bob door het systeem te gebruiken als een databron en rapportgeneratietool voor planning en administratie.



## Voor managers

Bob geeft toegang tot data en inzichten waarmee managers effectiever leiding kunnen geven en processen kunnen stroomlijnen.



## Voor HR

Bob automatiseert veel **kernprocessen**, biedt meer overzicht en zichtbaarheid van de bedrijfsactiviteiten en brengt alle **HR-gegevens** bijeen in een veilige, gebruikersvriendelijke omgeving.



## Voor medewerkers

Bob biedt de tools en de informatie die medewerkers nodig hebben om contact te maken, zich verder te ontwikkelen en te groeien.

De tijd is gekomen om slimme beslissingen te nemen over je organisatie en je mensen.



Neem voor meer informatie over HiBob en onze datagestuurde tools gerust contact op via [contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

BOEK EEN DEMO

**NEW YORK**

205 Hudson St.  
New York, NY 10013

**LONDEN**

Boundary House  
91-93 Charterhouse St.  
Londen EC1M 6HR, VK

**AMSTERDAM**

Weesperstraat 61-105  
1018 VN Amsterdam  
Nederland

**SYDNEY**

Redlich, Level 65  
19 Martin Place  
Sydney NSW 2000

**TEL AVIV**

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848