

Bouwen vanuit de basis:

# Naar een digitale HR-afdeling



*Naar een digitale HR-afdeling:*

## Kansen voor verdieping dankzij digitale transformatie

De werkdruk in het HR-werkveld is hoog; vooral ad-hoc taken nemen onevenredig veel tijd in beslag. Tegelijkertijd vinden er, aangejaagd door de coronacrisis, juist ook in het HR-vak tal van ontwikkelingen plaats rondom digitalisering en automatisering. On- en offboarding, verlofaanvragen, contractverlengingen, het toekennen en in de keten goedkeuren van bonussen: het zijn allemaal voorbeelden van administratieve standaardtaken en -processen die zich, mits goed ingeregeld, bij uitstek lenen voor automatisering. Daardoor ontstaat er ook meer ruimte voor self-service, waarbij medewerkers meer eigen regie krijgen als het gaat om het controleren en beheren van hun eigen gegevens.

Ook helpt automatisering om processen rondom bijvoorbeeld beoordelingen en talentmanagement te stroomlijnen en efficiënter te maken. Op die manier ontstaat er meer 'lucht' en ruimte voor verdieping voor de drukke HR-professional. Ten slotte ondersteunt automatisering bij de transitie naar een datagedreven organisatie, waarbij data-analyse ervoor zorgt dat je je HR-strategie voortdurend kunt aanscherpen op basis van goed onderbouwde beslissingen.

Op het snijvlak van handige tooling en de binnen HR zo belangrijke persoonlijke touch, ontstaan er voor organisaties kortom allerlei mogelijkheden om het HR-vak van de toekomst nader vorm te geven – met een goede balans tussen geautomatiseerde standaardtaken en het meer verdiepende 'mensenwerk'.



Met deze gids willen we je inspireren om een volgende stap te zetten op het gebied van **digitale transformatie**, zodat je de vele mogelijkheden van digitalisering en automatisering nóg beter weet te benutten.

---

## In deze gids leer je:

- 1 Welke mogelijkheden er zijn voor digitalisering van jouw HR-processen
- 2 Wat er nodig is om self-service goed te laten 'landen' op de werkvloer
- 3 Welke stappen je kunt zetten om verder te komen in je digitale transformatie

*Naar een digitale HR-afdeling:*

## Van handmatige processen en versnipperde data...

Op jouw HR-afdeling wordt er hard gewerkt. Van alles rondom de personeelsadministratie, zoals het doorvoeren van contract- en urenwijzigingen, tot aan het maken van rapportages en talentmanagement, alle processen en werkzaamheden gebeuren handmatig op jouw HR-afdeling. Wellicht is er wel een digitaal systeem, maar daar wordt nog weinig mee gedaan. Of misschien is Excel momenteel de manier om de gehele HR-administratie in bij te houden. Hoe dan ook, van digitalisering is nog weinig sprake. Data zoals personeelsgegevens en andere administratie staat verspreid over de afdeling. Personeelsdossiers staan naast elkaar in kasten, administratie staat per afdeling in verschillende Excel-bestanden opgeslagen en over recente adreslijsten beschikt alleen de afdeling in kwestie.

Waarschijnlijk werk je al een tijd op deze manier. Maar ongetwijfeld loop je vroeg of laat tegen beperkingen aan. Met een handmatig systeem ontbreekt het je namelijk aan overzicht. Denk bijvoorbeeld aan adreslijsten die versnipperd op verschillende plekken in de organisatie zijn opgeslagen. De ene afdeling houdt zo'n lijst goed bij en voorziet deze gedurende het jaar van wijzigingen, de ander heeft er al een tijd niet naar omgekeken.

Het gevolg? De HR-afdeling stuurt bijvoorbeeld de kerstcadeaus voor medewerkers naar foutieve adressen, omdat ze geen zicht hebben op de regelmaat waarmee adreslijsten worden bijgewerkt.



Bovendien kost deze werkwijze veel tijd. Denk bijvoorbeeld aan het maken van rapportages van personeelsgegevens. Een continu terugkerende taak die de HR-afdeling handmatig uitvoert. In het geval dat andere afdelingen vragen om deze rapportages, komen daar direct extra handelingen bij kijken. Want vanwege privacy mag afdeling A personeelsgegevens van afdeling B niet inzien, en andersom.

Dat maakt dat jouw HR-medewerkers het Excel-bestand twee keer handmatig moeten wijzigen voordat ze het kunnen doorsturen naar de afdelingen. Tegen de tijd dat de afdelingen de documenten ontvangen, zijn er wellicht alweer gegevens gewijzigd. Kortom, het ontbreekt je aan de nodige efficiëntie, waardoor het risico op de loer ligt dat je continu achter de feiten aanloopt.

Voor HR-afdelingen met een werkwijze zoals deze, gestoeld op handmatige handelingen en versnipperde informatie, is er nog een schat aan mogelijkheden om de HR-processen te digitaliseren en optimaliseren. Het is tijd om hiervoor de nodige stappen te zetten en in een volgende fase te komen.



*Naar een digitale HR-afdeling:*

## Naar digitalisering, meer efficiëntie en meer self-service

Stel je eens voor dat we vooruit gaan in de tijd naar een situatie waarin alle informatie op jouw HR-afdeling gedigitaliseerd is, oftewel te vinden is in een online systeem. Mappen met uitgeprinte personeelsdossiers in kasten, lades vol met contracten en rondslingerende declaratiebonnetjes zijn verdwenen. Een digitaal personeelsdossier heeft zijn intrede gedaan, waarin alle informatie over medewerkers overzichtelijk en op dezelfde manier op één plek centraal bij elkaar staat. Dit levert een stuk meer inzicht op en scheelt de HR-afdeling tijd wanneer er iets gewijzigd moet worden of wanneer afdelingen om informatie uit personeelsdossiers vragen.



# Meer efficiëntie

- Daarnaast zijn de verschillende digitale systemen in de organisatie nu ook met elkaar gelinkt. Het payrollstelsel, het kloksysteem en het administratiesysteem maken bijvoorbeeld gebruik van elkaars data. Zo wordt een wijziging in gegevens, bijvoorbeeld een contractwijziging of -verlenging, automatisch in alle systemen doorgevoerd. De HR-medewerker hoeft hierdoor niet meer op allerlei verschillende plekken wijzigingen door te voeren, met het risico hierbij systemen te vergeten of tyfouten te maken. Het risico op fouten is hierdoor al sterk verminderd. Digitalisering van de HR-afdeling gaat dus gepaard met een flinke toename van de efficiëntie.

# Meer self-service en controle

- Nu informatie staat opgeslagen in systemen en niet meer rondslingert door de organisatie, is er ook ruimte vrijgekomen om bepaalde verantwoordelijkheden en standaard HR-taken bij medewerkers zelf neer te leggen. Mensen zijn nu immers bevoegd om zelf in de systemen te werken en daarin hun eigen informatie te wijzigen. Denk bijvoorbeeld aan alle NAW-gegevens, zoals iemands burgerlijke staat of adres. Dit soort zaken kunnen medewerkers nu zelf beheren en wijzigen wanneer nodig en is zodoende geen dagelijkse taak meer voor de HR-afdeling. Maar ook zaken als declaraties voor reiskosten zijn door medewerkers zelf in te dienen via het systeem.

Medewerkers doen dit nu dan ook dagelijks. Mensen hebben vertrouwen gekregen in de data die in de systemen staat en worden getriggerd de systemen regelmatig te gebruiken en gegevens hierin te controleren. Dat geeft niet alleen overzicht en inzicht voor de HR-afdeling, maar zorgt ook voor meer controle en autonomie voor medewerkers in de organisatie. Zij hebben zo ook meer het idee in control te zijn over hun eigen data.

# Extra tijd

- Voor de HR-afdeling betaalt deze gedeelde verantwoordelijk met medewerkers zich uit in meer overzicht en inzicht in personeelsgegevens, maar ook in extra tijd. Reken maar eens uit hoeveel tijd ongemerkt gaat naar het afhandelen van wijzigingen en declaraties. Deze tijd komt vrij om te besteden aan andere taken, zoals actief talentmanagement of werving van nieuwe medewerkers.
- 
- 

# Eerste stappen naar automatisering

- Tot slot kun je nu zelfs gaan nadenken over automatisering van werkzaamheden. Met de nodige digitaliseringstappen gezet, is de weg vrij voor automatisering van die taken die zich daarvoor lenen, bijvoorbeeld contractwijzigingen. Contractwijzigingen doe je nu weliswaar in een digitaal systeem, maar vereisen nog steeds handmatige handelingen. De HR-afdeling moet zelf nog herinneringsmails versturen naar afdelingen dat contracten aflopen en brieven versturen naar medewerkers ter bevestiging. Dat kost dus nog best wat tijd en zijn taken die zich bij uitstek lenen om geautomatiseerd te worden. Daar kun je in deze fase over na gaan denken.
- 

Terug naar het heden. Dit zou het toekomstscenario voor jouw HR-afdeling kunnen zijn. Klinkt goed, toch? Maar zover is het nog niet. Het is eerst tijd om die digitaliseringslag te maken.



# Agrifirm ging je voor

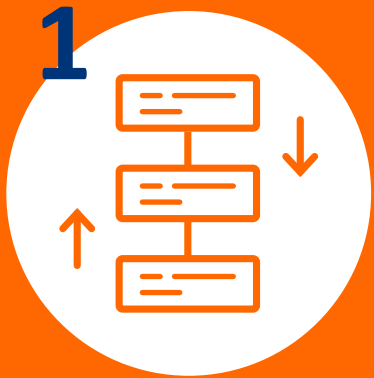
[Agrifirm](#) is een agrarische coöperatie bestaande uit 10.000 Nederlandse veehouders en telers die internationaal inzetten op het leveren van relevante en duurzame waarde voor het boeren erf, akkers en aan de voederindustrie. Dit doen ze onder meer met producten zoals diervoeders, voedermixen, producten voor gewasverbetering en via de winkels van Welkoop. Voor hun HR-afdelingen in verschillende landen was een professionaliseringslag nodig. Elke afdeling had een eigen werkwijze en volwassenheid. Sommigen afdelingen hadden het goed op orde, anderen werkten nog voornamelijk in Excel. Daarom was er de wens om naar één uniform HR-landschap te gaan met een goed onderliggend systeem. De keuze hiervoor ging uit naar SAP SuccessFactors van myBrand. Hiermee heeft Agrifirm de HR-afdelingen flink geprofessionaliseerd: alle data staat in één systeem, met meer efficiëntie en snelheid tot gevolg. [Hier](#) lees je alles over de case.



*Naar een digitale HR-afdeling:*

## Hoe zet je de volgende stap?

Wat is er nodig om van jouw huidige handmatige proces te komen naar meer digitalisering?



Zoek uit waar jouw behoefte  
of prioriteit ligt

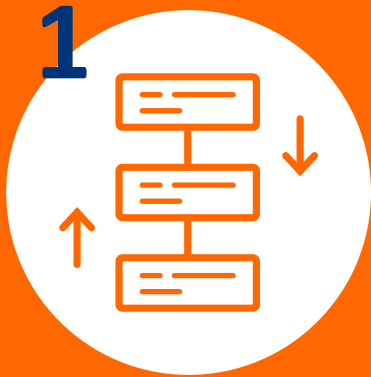


Bepaal een roadmap



Maak alle data in orde

# Zoek uit waar jouw behoefte of prioriteit ligt



Begin bij het begin. Welke taken of processen worden op de afdeling het meest met de hand gedaan? Of welke processen op de afdeling hebben de meeste prioriteit om te digitaliseren? Dit zijn twee hele belangrijke vragen die je eerst helder moet hebben voordat je kunt gaan nadenken over digitalisering. Hierbij kun je je eventueel ook laten leiden door de processen die het gemakkelijkst zijn om te digitaliseren. Een personeelsdossier is daar bij uitstek een goed voorbeeld van. Voorkom in ieder geval dat je gaat digitaliseren om het digitaliseren, maar probeer de daadwerkelijke afdelingsbehoefte helder in kaart te brengen.

## Bepaal een roadmap

Pas als je geïdentificeerd hebt waar digitalisering het meeste waarde toevoegt, kun je aan de slag met het bepalen van een strategie voor de digitalisering. Onze tip is om een roadmap op te stellen voor twee tot drie jaar. Deze kun je vervolgens stap voor stap uitbouwen.

Begin klein en start met een strategie voor jouw HR-afdeling. Wat voor processen en werkzaamheden voert de HR-afdeling dagelijks uit? Wat voor soort systeem zou hierbij passen? Maar neem hierin ook het pad van de organisatie als geheel mee. Waar wil de organisatie uiteindelijk naartoe? Moet het nieuwe systeem bijvoorbeeld schaalbaar zijn omdat de ambitie is om te groeien in het aantal medewerkers? Welk tempo kan de organisatie aan in de digitalisering? Zonder een duidelijk beeld van de antwoorden op deze vragen loop je het risico dat de HR-afdeling geholpen is met de digitalisering, maar dat het voor medewerkers van andere afdelingen die ook met het systeem te maken krijgen eerder een last wordt. Uiteraard hoef je zo'n roadmap niet alleen te bepalen. We helpen je er graag bij!



# Maak alle data in orde

3



Digitalisering is een flinke stap voor medewerkers. Vertrouwde manieren van werken moeten aangepast worden. In het kader van een goede adoptie van het werken met nieuwe digitale systemen, is het zaak om te zorgen dat alle data die je gaat digitaliseren up-to-date is. Neem bijvoorbeeld informatie over iemands burgerlijke staat. Hoe wordt dat momenteel in de organisatie bijgehouden? Als dat sinds de indienstneming van een medewerker niet meer gewijzigd is, kan dat voor vervelende situaties zorgen. Bijvoorbeeld als de persoon in kwestie ondertussen gescheiden is, maar in het systeem foutief staat aangegeven als getrouwd. Als de data bij de start van het traject al niet in orde is, kun je alles inzetten op digitalisering, maar ga je jouw medewerkers niet direct meekrijgen. Het in orde maken van de data is dus een stap die je nu al moet zetten.

Kortom, het is in deze fase cruciaal om een goede en stevige basis te leggen voor digitalisering, zodat het digitaliseringsproces van echte meerwaarde is voor de organisatie.

*Naar een digitale HR-afdeling:*

## Ben je er klaar voor?

Digitale transformatie vraagt om een goede voorbereiding en begeleiding. We kunnen het niet genoeg benadrukken: zonder draagvlak onder medewerkers is elke digitale vernieuwing gedoemd te mislukken. Dan gaat het in de eerste plaats om de HR-professional zélf. Vaak bestaat de vrees dat door automatisering het menselijke contact in dit bij uitstek persoonsgedreven vak verdwijnt.

De praktijk laat echter zien dat door automatisering van tijdrovende standaardtaken juist meer ruimte ontstaat voor verdieping en intermenselijk contact. Het is goed om dat te benadrukken bij de transitie naar een meer op digitalisering en automatisering gestoelde HR-organisatie.

Maar ook de 'gewone' medewerker, die steeds meer mogelijkheden krijgt om zelf de regie te nemen, moet goed worden meegenomen in alle veranderingen. Want als mensen het nut niet inzien van automatisering, of ze weten simpelweg niet hoe ze ermee om moeten gaan en wat de mogelijkheden zijn, dan is elk initiatief op het gebied van digitale transformatie gedoemd te mislukken.

Verder is het goed om na te denken over je beleid rondom data. Welke datadefinities hanteer je? Welke gegevens leg je allemaal vast van je medewerkers, en waarom? En wat doe je om de datakwaliteit te borgen? Een goed databeleid is een basisvoorwaarde voor digitale transformatie, in welke fase je ook zit.



*Naar een digitale HR-afdeling:*

## Ten slotte

Blijf de ontwikkelingen op digitaal vlak in de gaten houden. De mogelijkheden op het gebied van digitalisering, automatisering en analytics gaan écht razendsnel; taken en processen die nu misschien nog veel tijd in beslag nemen, kunnen op korte termijn wellicht al worden geautomatiseerd. Des te meer reden om ervoor te zorgen dat je 'bij' blijft – zodat je alle mogelijkheden ten volle benut.



*Naar een digitale HR-afdeling:*

## Hoe kan myBrand helpen?

Met meer dan twintig jaar kennis en ervaring op het gebied van HR binnen het SAP-domein, heeft [myBrand](#) een prominente plaats verworven als kennispartij binnen Human Capital Management (HCM). Onze primaire focus ligt op het helpen transformeren van HR-organisaties; door bedrijfsdoelen te combineren met de individuele doelstellingen van medewerkers en zo meetbare toegevoegde waarde te realiseren.

Daarbij werken we op basis van SAP SuccessFactors, een wereldwijd vooraanstaande aanbieder van HXM-cloudsoftware. HXM staat daarbij voor Human eXperience Management: de nieuwe benaming voor een HR-ervaring waarin de mens meer dan ooit centraal staat.

De SAP SuccessFactors HXM-suite biedt werknemers ervaringen die zijn afgestemd op hun individuele behoeften en die hen motiveren om optimaal te presteren. De HXM-suite stelt organisaties in staat om personeel te vinden, ontwikkelen en managen. Het biedt daarnaast mogelijkheden om onder meer feedback te combineren met operationele data, om zo inzicht te krijgen in hoe mensen zich voelen en waarom – met als doel om te komen tot uitzonderlijke werknemerservaringen.

myBrand maakt deel uit van het ecosysteem van Conclusion, specialist op het gebied van digitalisering en businesstransformatie. Benieuwd naar onze visie op jouw digitale transformatie binnen het HXM-domein? Vraag dan gerust een adviesgesprek aan.

*myBrand*

**myBrand B.V.**  
**Venestraat 1**  
**4931 BM Geertruidenberg**  
**T: +31 852 733 029**  
**E: [info@mybrand.nl](mailto:info@mybrand.nl)**

myBrand 

---

CONCLUSION