

DIGITAL HR

Transformeer uw HR strategie: Ontdek de 5 niveaus van digitale volwassenheid.

De 5 volwassenheidsniveaus

De 5 dimensies:

Strategie »

Eigenaarschap »

Processen »

Automatisering »

Employee Journey »

Niveau 1, sterk gefragmenteerd

- » Geen IT strategie voor HR aanwezig
- » Behoefte aan IT-oplossingen wordt ad hoc vervuld
- » Digitalisering is geen thema
- » HR processen worden handmatig uitgevoerd
- » Er is beperkte geautomatiseerde ondersteuning, veelal op core processen
- » Processen ondersteund door losse systemen (eilandautomatisering)
- » Veel Excel-gebruik
- » Beperkte aandacht voor de employee journey

Niveau 2, beperkt geïntegreerd

- » Beperkte mate van strategische IT keuzes
- » HR is geneigd over eigen grenzen heen te kijken
- » Sprake van automatisering, geen bewuste visie
- » Core HR processen ondersteund door applicaties
- » Overige processen hebben beperkte aandacht
- » De belangrijkste applicaties zijn geïntegreerd en er is data-uitwisseling
- » Een gefragmenteerd IT-landschap
- » De employee journey is in kaart.
- » Verbetermogelijkheden per touchpoint zijn bepaald

Niveau 3, geïntegreerd

- » IT keuzes gebaseerd op een meerjarenplan
- » Aansluiting bij de overall strategie van de organisatie
- » Eerste visie op digitalisering is gevormd
- » Eigenaarschap binnen HR en de CHRO draagt visie uit
- » Technische mogelijkheden bepalend voor de inrichting
- » Verbeteringsactiviteiten op alle HR processen.
- » Start met dataverzameling
- » Vergaande integratie van applicaties
- » Behoefte aan één HR-platform (suite) groeit
- » Employee experience is een belangrijk thema
- » Basis HR diensten verschuiven naar een employee experience

Niveau 4, platformgericht

- » HR is onderdeel van de overall IT strategie
- » Voldoende commitment en resources beschikbaar
- » Het eigenaarschap ligt effectief binnen HR
- » Afdelingen en teams voelen zich verantwoordelijk
- » CHRO draagt visie uit
- » HR processen ondersteund door digitale oplossingen
- » Core processen zijn STP (straight through processing) ingericht
- » Aandacht voor HR Analytics
- » Sprake van HR platform voor core processen
- » Naast het platform draaien ondersteunende systemen
- » Aandacht voor de employee experience
- » Activiteiten gericht op het verbeteren van de employee engagement

Niveau 5, excellente digitalisatie

- » Digital HR is een speerpunt van de brede digital strategie
- » De visie op digital HR is volledig geadopteerd
- » CHRO fungeert als inspirator en facilitator
- » Digitalisering wordt een cultuuraspect
- » Veel bottom up initiatieven
- » HR processen zijn zoveel mogelijk STP ingericht
- » De medewerker centraal
- » Continuous improvement cultuur
- » HR analytics breed ingezet
- » Volledige inzet van HR platform
- » Bestaande suite is aangevuld met specialistische HR tools
- » Continue streven naar excellent employee experience
- » Hoge mate van employee engagement (ambassadors op de arbeidsmarkt)

De 5 dimensies

Strategie	Deze dimensie richt zich op de strategische inzet van IT binnen de HR-afdeling. Het omvat de ontwikkeling van een duidelijke IT-strategie en visie die naadloos aansluit bij de HR-doelstellingen van de organisatie. Een sterke IT-strategie in HR kan de basis vormen voor een efficiënte digitalisering, waarbij technologie wordt ingezet om HR-processen te verbeteren en ondersteunen.
Eigenaarschap	Deze dimensie heeft betrekking op het definiëren van verantwoordelijkheden en leiderschap met betrekking tot de digitalisering van HR-processen. Het gaat om het toewijzen van duidelijke eigenaren binnen de organisatie die verantwoordelijk zijn voor het sturen en coördineren van digitaliseringsinspanningen. Het juiste eigenaarschap is essentieel om ervoor te zorgen dat digitalisering effectief wordt aangepakt.
Processen	In hoeverre worden de HR-processen ondersteund door digitale oplossingen en wordt er gebruik gemaakt van data voor het herzien, optimaliseren en digitaliseren van de bestaande processen. Door de HR-processen kritisch onder de loep te nemen wordt duidelijk waar digitalisering kan leiden tot efficiëntieslagen en een betere gebruikerservaring voor zowel medewerkers als de HR-professionals.
Automatisering	Deze dimensie concentreert zich op de integratie van HR-applicaties om processen te stroomlijnen. Door routinetaken te automatiseren kunnen HR-medewerkers meer tijd besteden aan strategische en waarde-toevoegende taken.
Employee Journey	De employee journey omvat de volledige ervaring van een medewerker binnen de organisatie, van werving tot einde dienstverband. In de context van digitalisering betekent dit het creëren van naadloze digitale interacties gedurende de gehele levenscyclus van een medewerker. Dit verbetert niet alleen de tevredenheid van medewerkers, maar kan ook de retentie en productiviteit verhogen.