

HR in 2019: digitalisering en focus op meetbaar resultaat

Loop een boardroom binnen en de SMART tabellen vliegen om je oren. Tegenwoordig mag succes alleen succes genoemd worden als het meetbaar is - maar hoe pak je dit als HR professional aan, vooral als het gaat om de zachtere elementen van je takenpakket? Het korte antwoord: word vrienden met Finance en investeer in slimme digitalisering. Hier vind je 5 tips om HR in 2019 op de kaart te zetten van je organisatie.

1 Schuif aan bij je Finance collega's

Nu HR steeds meer de rol inneemt van strategisch adviseur, wordt verwacht dat je je adviezen kwantitatief onderbouwt. Je laten omscholen tot econometrist is niet nodig, bepalend is het stellen van de juiste vragen. Jouw financiële collega's hebben hier veel ervaring mee en zijn dus zeker geschikt als coach.

2 Integreer je payroll en HR gegevens

Om instroom, doorstroom en uitstroom te monitoren zijn salarisgegevens onmisbaar. Zo kun je bijvoorbeeld het salaris van 2 personen vergelijken om uitstroom te voorkomen. Bovendien minimaliseer je dubbele invoer door HR en payroll processen te stroomlijnen.

3 Voorkom overtreding van de AVG met digitalisering

Sinds de invoering van de AVG op 25 mei 2018 is de wetgeving omtrent persoonsgegevens strikter dan ooit. Weet dat software je kan helpen om deze data correct te beheren. Zo kun je gegevens na enige tijd automatisch laten verwijderen of anonimiseren. Ons advies: bespreek de opties eens met IT.

4 Maak je doelen meetbaar

Zachte factoren kunnen vaak toch naar meetbare KPI's worden vertaald. Spar hier eens over met Finance. Verzuim- en uitstroompercentages zeggen wel degelijk iets over de werknemerstevredenheid. Het kwantificeren van je doelen zal je helpen om meetbare resultaten te behalen.

5 Versoepel je onboarding proces

Een soepel aanmeldingsproces is een belangrijke factor om de onboarding succesvol te laten verlopen (Harvard Business Review, 2015). Met een digitale workflow kun je dit proces als HR-professional monitoren. Ook geef je de nieuwe medewerker de kans om via de online omgeving direct kennis te laten maken met jouw organisatie.

Gemiddelde kosten per jaar voor een slecht presterende medewerker (€)

13.000

(HumanResources, 2017)

Toegestane aantal jaren bewaartermijn voor persoonsgegevens van een uit dienst getreden werknemer

(Pwnet, 2018)

2

Het percentage millennials dat verwacht in de komende 2 jaar van werkgever te veranderen

43

(Deloitte, 2018)

Wil je profiteren van digitalisering en meetbaar resultaat? Ontdek hoe **Exact HR & Salaris** jou helpt.

Ga naar exact.com/nl/hrm