

Een HR-manager moet voortdurend alert zijn op veranderingen

ACTUEEL

De wereld transformeert. In zakelijk opzicht hebben we te maken met AI, de opkomst van hybride werken en duurzame inzetbaarheid. Dat zijn slechts enkele voorbeelden. Aan de HR-manager de taak om die ontwikkelingen te beoordelen op hun impact.

In het werk van de HR-manager bestaat er één zekerheid. En die garantie bestaat uit het feit dat de werkomgeving volgend jaar drastisch is veranderd. “HR is in feite een kneiterbreed vak. Je hebt verantwoordelijkheid over tijdige uitbetalingen van eerlijke salarissen, maar dient je ook te bekommeren om het beschermen van werknemers tegen psychosociale overbelasting. Dat zijn twee totaal uiteenlopende aandachtspunten, maar die liggen wel allebei op het bord van de HR-manager”, constateert Irene Oerlemans, voorzitter van de NVP, netwerk voor HR-professionals.

“

Het mag een beetje liever, bedrijven moeten terug naar de menselijke maat

De vraag die je op basis van die reactie kunt opwerpen, is wat je daar als HR-manager precies mee moet. Ook voor de super getalenteerde HR-manager is het ingewikkeld om alle ontwikkelingen met impact op de werkomgeving

nauwlettend in de gaten te houden. “Nee, maar wat de HR-manager wel kan doen, is te beoordelen welke veranderingen de grootste toegevoegde waarde opleveren voor de banen die je aanbiedt. Voortdurend anticiperen op wendingen die invloed hebben op het eigen werkklimaat.”

Om een voorbeeld te geven: er is veel te doen over hybride werken, waarbij de werknemer de keuze wil maken om een deel van zijn werkzaamheden thuis te doen. “Er ontstaat een twee-om-drie-mentaliteit: twee dagen thuis, drie dagen op kantoor. In feite is de werknemer dan ook weer in een keurslijf terecht gekomen”, constateert Oerlemans, die daar nog aan toevoegt dat deze discussie in sectoren als onderwijs, zorg of bouw eigenlijk amper opgaat. “Bovendien zijn dat sectoren waar de vraag naar personeel het meest prangend is.”

Als Oerlemans gestimuleerd



Irene Oerlemans,
Voorzitter van de NVP,
netwerk voor HR-professionals

wordt om met een overkoepelende HR-suggestie te komen, benadrukt ze dat de HR-manager zijn best kan doen om met zijn inspanningen zoveel mogelijk mensen te bereiken. “Als slotconclusie zou ik zeggen: het mag een beetje liever, bedrijven moeten terug naar de menselijke maat.”

Tekst: Hugo Schrameyer



Allesomvattende HR oplossingen

INNOVATIE

Online HR-platforms hebben de afgelopen jaren een hoge vlucht genomen en Visma YouServe is een bedrijf dat in deze sector vooruitstrevend is, waarbij ze met hun toegevoegde diensten al het werk uit handen nemen. Kevin Martens, manager Portfolio & Product Marketing, vertelt er alles over.



Kevin Martens,
Manager Portfolio & Product
Marketing, Visma YouServe

Als je tegenwoordig aan HR-software denkt, komt payroll er vaak gelijk achteraan. En dat is precies waar Visma YouServe goed in is. Maar ze leveren nog veel meer, zoals diverse outsourcing-diensten zoals Salaris & HR-administratie, maar ook specialistische HR-diensten zoals Sociale zekerheid en Internationale verloningen, wat Martens omschrijft als kennisintensieve HR-processen. “Door het leveren van een breed spectrum aan diensten kunnen bedrijven hun volledige backoffice outsourcen. Geen gedoe, gewoon goed geregeld is ons credo.”

Operationele kant

Ze houden zich vooral bezig met de operationele kant van HR om organisaties te ondersteunen bij al hun HR-activiteiten. Bedrijven ondervinden vaak diverse uitdagingen binnen HR-thema's zoals kostenbeheersing en het plaatsen van de juiste medewerkers op de juiste posities. “Met onze dienstverlening mikken we erop om klanten op operationeel vlak maximaal te ondersteunen, zodat zij zich volledig kunnen toelagen op deze strategische vraagstukken.”

Uitgebreide dienstverlening

Het is niet standaard dat HR-software gepaard gaat met een

uitgebreide dienstverlening. “Toen wij YouServe werden, hebben we er eigenlijk als eerste voor gezorgd dat onze basissoftware-propositie zodanig werd aangepast dat we ook meteen diensten daarbij konden leveren”, verklaart hij. Dat houdt dus onder andere de implementatie en applicatiebeheer in. “Dan is er ook een servicedesk waar ze ons kunnen bereiken voor allerlei vragen. Wij noemen dat de YouServe-bundel en dat maakt echt een heel groot verschil.”

Artificial Intelligence

Ook in HR kun je niet om AI heen. Maar wat voor impact heeft het eigenlijk? Martens: “Het wordt natuurlijk al best lang toegepast bij onder andere chatbots, maar wij gaan vanaf 1 maart ook een AI-propositie lanceren. Al onze klanten krijgen daarbij toegang tot een chatbot die gericht is op wet- en regelgeving. Daarnaast denk ik dat AI veel ingezet zal worden bij het inzicht krijgen in en analyseren van personeelsdata, aangezien onderzoek heeft aangetoond dat daar een enorme behoefte aan is. Zo kunnen de kwaliteiten van medewerkers veel beter worden benut en niet onbelangrijk, kosten worden bespaard.”

Tekst: Michel de Ruyter

ADVERTENTIE

Beste HR-professionals van Nederland, denken jullie ook een beetje aan je eigen ontwikkeling?



Hét kennisevenement voor HR-professionals en -managers op 4 juni 2024 in het Beatrixtheater in Utrecht.

Meer info op hrinmotion.nl



Alle ins and outs van een specifiek onderwerp worden belicht tijdens de masterclasses van Rendement Academy. Bijvoorbeeld:

- Masterclass Artificial Intelligence
- Masterclass Duurzaam werkgelek
- Masterclass HR & Cultuurverandering



Breng je kennis op peil met een HR-opleiding van Rendement, bijvoorbeeld:

- Actualiteiten HR
- Opstap Personeelszaken
- Praktijkopleiding Arbeidsrecht
- Werken met flexwerkers en zzp'ers
- Verlofregelingen en vakantiewetgeving

Bekijk het complete aanbod van HR-opleidingen, masterclasses en evenementen op rendementco.nl/hr