

**WHITEPAPER:**

Hoe HR-software  
meesurft op de  
digitale golf



# Inhoudstabel

1. HR-software in kaart	5
2. Het HR-softwarelandschap hertekend	6
3. 7 tips voor een geslaagde HR software-implementatie	7
4. De grootste misvattingen bij het implementeren van HR-software	8
5. Klaar voor de toekomst? 8 HR-trends en uitdagingen om rekening mee te houden	9
6. Over Progreso	12

## 1. HR-software in kaart

Binnen HR-software onderscheiden we vandaag 3 soorten aanbieders.

### Sociale secretariaten

Deze dienstverleners zijn gegroeid vanuit hun expertise als payrollaanbieders. Ze bieden klanten software aan voor loonberekening en andere HR-toepassingen. Enkele bekende aanbieders in België zijn: *Acerta, SD Worx, Securex, Attentia ...*

### Lokale aanbieders

Deze groep biedt een eigen modulair softwarepakket aan dat verschillende HR-processen (zoals recruitment, performance management, talent management ...) ondersteunt. Progreso behoort tot deze groep, net als HRWeb, epowerhr, HR-Technologies ...

### Grote internationale spelers

Dit zijn voornamelijk Amerikaanse bedrijven die vaak ook een poot hebben in ons land. Enkele grote multinationals binnen HR zijn: Workday, SuccessFactors, Halogen.

Functioneel zien we binnen HR software 3 grote domeinen opduiken

### Payroll

Elke organisatie heeft nood aan salarisadministratie en loonberekening, arbeidscontracten en verloning. Zo'n 90 % van de Belgische bedrijven kiest ervoor om een deel van het loonproces aan sociale secretariaten uit te besteden.

### Planningssoftware en tijdsregistratie

Deze software is in het leven geroepen om het menselijk kapitaal optimaal in te zetten. Planning, tijd en aanwezigheid worden met deze software nauwgezet geregistreerd.

### Talent & performance management

Deze uitgebreide HR-software brengt onder meer de 'levenscyclus' van medewerkers in kaart. Het volledige carrièrepad wordt via modulaire tools opgevolgd: van recruitment tot doelstellingen over competentiebeheer en evaluatie ... Progreso is actief binnen dit domein.

turning talent  
into **results.**

## 2. Het HR-softwarelandschap hertekend

Organisaties schakelen steeds sneller over op nieuwe HR-software. Daar waar ze vroeger het softwaresysteem na 6 à 8 jaar in vraag stelden, ligt de gemiddelde levensduur nu op 3 tot 4 jaar. Men gaat de markt dus sneller exploreren. Waarom? **Hier liggen verschillende redenen aan de basis:**

- 1) Het systeem lijkt verouderd en zou niet meer aan de noden van vandaag beantwoorden.
- 2) Een nieuwe medewerker beveelt een ander HR-softwarestelsel aan.
- 3) Organisaties passen zich steeds sneller aan. Ze zijn permanent alert binnen hun agile business en grijpen vlugger in waar nodig.
- 4) De tijd en middelen komen vrij om de markt te verkennen.
- 5) Een nieuw systeem dringt zich op om de huidige HR business en organisatienoden te kunnen vervullen.

Hierdoor ontstaat een heel dynamische HR-softwaremarkt. Sociaal secretariaten halen bijvoorbeeld nieuwe HR-systemen in huis via partnerships of overnames. Toch zijn het vooral flexibele aanbieders met een groot aanpassingsvermogen die zich steeds duidelijker positioneren.

Zij zijn in staat om de markt te herdefiniëren en hun systemen open te stellen voor integraties. Zo spelen ze steeds in op de huidige HR-behoefte.

### Open systeem

Deze evolutie heeft invloed op de organisatie-architectuur van HR-software. De tijd dat een HR-systeem stand-alone werd gebruikt is voorbij. Het moet openstaan voor integraties en gekoppeld kunnen worden aan verschillende informatiesystemen.

Zo'n dynamische architectuur bevordert flexibiliteit, innovatiesnelheid en gebruikersbetrokkenheid. Dit komt de samenwerking en besluitvorming binnen een organisatie alleen maar ten goede.

### Nabijheid & niche

Hoewel internationale spelers het HR-toneel domineren, hebben lokale aanbieders verschillende troeven in handen. Met hun unieke expertise onderscheiden ze zich van de grote spelers. Zo dichten ze niet alleen gaten in de markt, maar speuren ze actief naar nieuwe opportuniteiten. Daarnaast speelt nabijheid in de kaart van kleinere, lokale spelers. Ze bieden pragmatische oplossingen op maat aan waardoor snel een vertrouwensband wordt opgebouwd.

### 3. 7 tips voor een geslaagde HR software-implementatie

Bij de overstap naar een nieuw softwarepakket streeft elke organisatie naar een zo vlot mogelijke implementatie. Vaak gemakkelijker gezegd dan gedaan. **De volgende vuistregels zijn hierbij cruciaal:**

- 1) Liever een systeem dat samenwerkt in plaats van tegenwerkt. Omarm daarom de nieuwe software vanaf de eerste seconde. Onbekend maakt immers onbemind. Is de overtuiging echter niet aanwezig bij de key users? Dan loopt het gegarandeerd niet zoals gehoopt.
- 2) Maak genoeg tijd vrij voor de implementatie en wijs een 'regisseur' aan. Splits de functie eventueel op in 2 niveaus: op operationeel en strategisch vlak. Stel daarnaast toegewijde medewerkers aan die collega's bijstaan waar nodig.
- 3) Communiceer duidelijk. Wat gaat er veranderen? Wanneer? Wie zal deze change ervaren? Welke eventuele verschuivingen brengt dit met zich mee? Het zijn vragen die medewerkers graag vooraf beantwoord krijgen.
- 4) Focus bij de implementatie eerst op de belangrijkste taken. Ga stap voor stap te werk en zet de neuzen in de juiste richting. Een goede voorbereiding is daarbij van essentieel belang.
- 5) Kweek de nodige discipline bij alle stakeholders (zowel medewerkers als leidinggevenden) om het nieuwe systeem vlot te gebruiken. Koppel daaraan een verantwoordelijkheidsgevoel met zin voor initiatief en samenwerking. Zo gaan gebruikers zelf in het systeem op zoek naar gepaste trainingen om die vervolgens online aan te vragen.
- 6) Voorzie bufferbudget. Hou er rekening mee dat naargelang het implementatieproces vordert, het verlanglijstje kan uitbreiden. Elke nieuwe feature of change vraagt een investering, ook in tijd.
- 7) What's in it for me? Maak de meerwaarde van de nieuwe tool duidelijk aan de gebruikers. Laat ze kennismaken met de verschillende features. Toon hoe ze nuttige en belangrijke informatie uit de software kunnen halen. Laat zien dat er op die manier meer tijd vrijkomt om het verschil te maken op HR-vlak.

#### 4. Wat zijn de grootste misvattingen bij het implementeren van HR-software?

“Help, die nieuwe HR-software neemt het straks volledig van ons over. HR-personeel is straks niet meer nodig. Eindelijk, met de nieuwe tool worden al mijn HR-problemen straks verleden tijd ...” Die gedachtes spoken door de hoofden van veel medewerkers. Vaak onterecht. **We zetten enkele misvattingen van HR-software op een rijtje.**

##### Extreme verwachtingen

Sommigen denken dat de implementatie van HR software meteen mirakels zal verrichten. Anderen vrezen dan weer voor volledige automatisatie op de HR-vloer. Een nieuwe implementatie gaat daarom vaak gepaard met sociale druk. Ja, het zal processen een stuk makkelijker en efficiënter laten verlopen. Maar de software verricht geen wonderen op z'n eentje.

*De nodige tijd, discipline en initiatief zijn nodig om resultaten te kunnen boeken.*

##### Focus verliezen

Veel HR-software bieden verschillende functionaliteiten aan. De verleiding is dan ook groot om verloren te lopen en de focus te verliezen. Daarom is het belangrijk om gradueel prioriteiten te stellen en op basis daarvan aparte modules te implementeren. Hou daarbij de finaliteit van het project voor ogen. Zo ontdekt men veel beter de toegevoegde waarde ervan. Een standaardoplossing kan achteraf nog altijd op maat worden aangepast. Bewaar het verlanglijstje met aanpassingen dus voor later.

##### Feilloos systeem

Elke applicatie of HR-software heeft zijn specifieke eigenschappen en eigenaardigheden. Hou daarmee rekening. Perfectie is helaas niet van deze tijd. Loop dus niet te hard van stapel als plots *een bug* in het systeem opduikt. Blijf vooral de keuze voor het HR-systeem uitdragen.

##### Niet snel genoeg

Gun medewerkers voldoende tijd om kennis te maken met de (nieuwe) HR software. Niet alles loopt bij iedereen in 1-2-3 zoals het hoort. Na implementatie wordt snel duidelijk hoe die effort en change de business in de juiste richting duwt.

## 5. Klaar voor de toekomst? 8 HR-trends en uitdagingen om rekening mee te houden

HR-software staat niet stil. De tijd van een simpele interface met payroll provider is voorbij. HR-systemen stellen zich meer en meer open voor integraties buiten het pure HR-domein. Zo zijn ook termen als Business Intelligence (BI) en Big Data al ingeburgerd. Hou daarom oren en ogen wijd open. De volgende trends willen we niet onthouden.

### 1) Focus op partnership

Geen enkele software kan nog beweren elk aspect binnen HR tot in de puntjes te coveren. Start-ups gaan zich daarom toespitsen op 1 HR-proces. Ze zorgen daarbij voor een gebruiksvriendelijk integratie met andere HR-systemen. Hierdoor ontstaat samenwerking tussen verschillende aanbieders. Dit vergt echter van iedereen een open-minded aanpak.

### 2) Nieuw businessmodel

Professionals zijn op zoek naar tools die aan hun HR-systeem gekoppeld kunnen worden. Een mooi voorbeeld daarvan is Slack, een messaging app die handig integreert met verschillende software. Hierdoor steekt een nieuw zakelijk model de kop op. Een waar innovatie en flexibiliteit van essentieel belang zijn.

### 3) Flexibel werken

HR-tools moeten overal en altijd beschikbaar zijn. Het volstaat niet meer om met een web-based HR-platform uit te pakken. Vooral de jongere generatie wil alles, constant en op elk device, kunnen opvolgen. *Trello* maakt dit bijvoorbeeld mogelijk. Met deze app kan iedereen alle projecten nauw opvolgen, terwijl ieder zijn eigen taken managet. Hierdoor verandert de rol van de managementlaag geleidelijk aan en maakt de verticale structuur plaats voor een horizontale. Zo ontstaan nieuwe samenwerkingen: co-creatie, in teams, met een steeds grotere verantwoordelijkheid in zelfsturing.

### 4) HR-rollen evolueren

Softwaresystemen nemen vandaag taken over die HR-medewerkers vroeger uitvoerden. Hierdoor veranderen de rollen binnen HR. De psycholoog op de HR-stoel maakt geleidelijk aan plaats voor de analytische expert die op basis van data prognoses maakt. De nadruk komt te liggen op het consultatieve werk rond inhoud, change, implementatie en hoe om te gaan met data.

### 5) Schat big data naar waarde

Organisaties investeren graag in tools die geobjectiveerde data verzamelen om er vervolgens 'iets' mee te doen. Ook al is de



toegevoegde waarde ervan niet meteen duidelijk, de verleiding is groot om zich er (te) snel door te laten leiden. Wie doordachte beslissingen wil nemen op basis van big data, kan ze maar beter correct analyseren en interpreteren. En dat is allesbehalve een geautomatiseerd proces. De human factor is hier van cruciaal belang. Het blijft de belangrijkste kracht voor alles wat niet geautomatiseerd kan worden.

### 6) Ownership en accountability

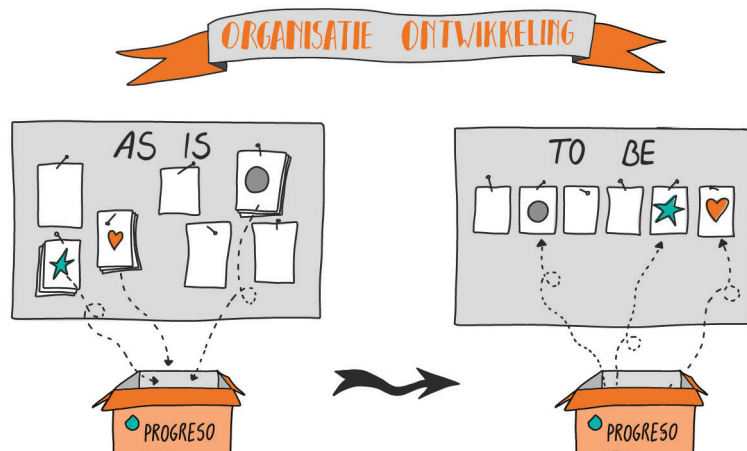
Bedrijven streven steeds meer naar ownership en accountability bij werknemers. Ze moeten zelf initiatief nemen om hun loopbaan in goede banen te leiden. Een evolutie die de nodige mentaliteitswijziging vergt. Ook jongeren moeten beseffen dat een assertieve houding nodig is om hun carrière de richting uit te sturen die ze willen.

### 7) Spelelementen integreren

Om de carrière in eigen handen te nemen is er nood aan motiverende features binnen HR-software. Gamification biedt hier een antwoord op. Door de juiste spelelementen in HR-software te integreren, wordt de motivatie van de werknemers gestimuleerd. De juiste HR-tools helpen hen daarbij op weg.

### 8) Welkom digital natives

De digitale inboorlingen maken hun intrede op de arbeidsmarkt. Dit is de generatie die internet met de paplepel meekreeg en dan ook 24 op 7 online is. Ze whatsappt, (mail is verleden tijd), kijkt video's om zich te informeren, en weet goed wat ze wil. Als organisatie is het belangrijk om deze generatie de nodige ruimte en vrijheid te bieden, weliswaar binnen een werkbaar organisatiekader.



## 6. Finaal

Het gaat hard voor HR software. In een agile environment zijn een steeds snellere aanpassing en opvolging onmisbaar. Er bestaan vandaag heel wat HR-tools die makkelijk integreren met andere softwaresystemen.

Neem de tijd om de markt te exploreren, maar twijfel niet te lang. HR-tools houden het gemiddeld 3 à 4 jaar uit binnen een organisatie. Doordat steeds nieuwe (informatie) technologie wordt ontwikkeld, ontstaat een heel dynamische softwaremarkt.

*Wie mee springt op de innovatiekar zal merken dat dit een positieve ontwikkeling is.*



## Over Progreso

Progreso focust zich 100 % op de ontwikkeling en uitbouw van HR software. Met complementaire modules ondersteunen we verschillende functionaliteiten op een transparante, flexibele en pragmatische manier. Alle relevante HR data worden eenvoudig gecentraliseerd, gevisualiseerd en gedeeld; aan de hand van intuïtieve, user centric tools die meegroeien op het ritme van uw talent en organisatie.

Progreso volgt voortdurend de laatste ontwikkelingen, technologieën en trends op HR-vlak op. Uit deze evoluties distilleren we nuttige inzichten om de Progreso HR software mee te laten evolueren en verder te ontwikkelen.

Sinds 2003 is Progreso actief op de Belgische en internationale markt, met klanten van 100 tot 12 000 medewerkers. Progreso is van vele markten thuis en is vertegenwoordigd in de volgende sectoren:

- zorg;
- logistiek;
- diensten;
- industrie;
- retail.



turning talent  
into **results.**

turning talent  
into **results.**



Lange Lozanastraat 258 b17  
B-2018 Antwerpen  
+32 3 289 20 00

[www.progreso.be](http://www.progreso.be)