



E-HRM

HR strategie en HR beleid ten uitvoer brengen: 'a way of doing HRM'

Heeft u de volgende HR doelen voor ogen?

- > **Het creëren van een duidelijke visie op de rol van IT in de HR strategie en het HR beleid om zodoende de toegevoegde waarde van HR te verhogen.**
- > **Het voeren van een efficiënte HR administratie.**
- > **De HR dienstverlening acteert snel, is eenduidig in de wijze van werken, levert hoge kwaliteit.**
- > **HR management informatie is eenduidig en direct beschikbaar.**
- > **Een geïntegreerde HR Employee Portal die een einde maakt aan de huidige 'eilandapplicaties'.**

Dan is e-HRM het middel om deze doelen te bereiken!

De rol van de HR functie verandert van 'beheerder' richting 'volwaardige Business Partner'. Het HR systeem zal deze rol als Business Partner moeten ondersteunen. Dit vraagt helderheid over HR beleid en de HR organisatie. In zekere zin is de selectie van het HRM systeem het sluitstuk van dit proces.

De afgelopen jaren heeft e-HRM een grote invloed gehad om HR de rol van volwaardig Business Partner te laten aannemen. Belangrijk hierbij is dat de medewerker klant is geworden (Business to Employee = B2E). Bovendien wordt het omgaan met medewerkers steeds meer vanuit de 'business' bekeken. Self service voor iedere medewerker, die toegang heeft tot de 'eigen' gegevens en hierin kan muteren, behoort al langer tot de technische mogelijkheden en wordt steeds vaker toegepast. De manager kan met e-HRM tools direct online beschikken over relevante personeelsgegevens, en kan daarmee zijn rol als leidinggevende beter invullen.

Wat verstaan wij onder e-HRM?

E-HRM is een manier om de HR strategie en het HR beleid binnen organisaties ten uitvoer te brengen, door doelbewust en effectief gebruik te maken van kanalen gebaseerd op webtechnologie. De woorden 'ten uitvoer brengen' hebben in deze context een bredere betekenis: zoals iets laten werken, iets in de praktijk brengen of iets realiseren. Daarom is e-HRM een concept - een 'way of doing HRM'.

Aanpak van Atos Consulting

Onze aanpak om e-HRM te implementeren bestaat uit vier stappen, die wij samen met u doorlopen. Een *integrale programma management benadering* is hiervoor vereist. Gedurende onze aanpak zijn change management en communicatie onmisbare componenten om behaalde resultaten in de organisatie te implementeren en te borgen.

E-HRM

Vision

In de eerste fase wordt zowel e-HRM strategie als de scope op basis van de HR strategie en het HR beleid vastgesteld. Dit kan door middel van een Quick Scan en een Maturity Scan, waarmee de huidige situatie in kaart wordt gebracht en er inzicht in de noodzaak voor verandering ontstaat. Om vervolgens een duidelijk beeld van de organisatie te krijgen en de HR doelstellingen helder te formuleren kunnen de volgende drie tools worden ingezet; een haalbaarheidsstudie, een 'Readiness for Change' scan en een sponsorship role map. Eindresultaat daarvan is dat de visie op HR strategie en HR beleid breed in de organisatie worden vastgesteld en getoetst. De volgende stap in de eerste fase is dat de huidige HR processen worden geïnventariseerd en de 'e-Readiness' wordt vastgesteld. Hiermee ontstaat een blauwdruk van de huidige situatie met betrekking tot de inzet van IT binnen HR.

Design

In de tweede fase wordt het detailontwerp van de (geïntegreerde) e-HRM oplossing gemaakt. Hiertoe wordt een blauwdruk gemaakt van de toekomstige situatie. Deze omvat het proces, de rollen en verantwoordelijkheden, een pakketselectie en een validatieworkshop. Dit resulteert in eensgezindheid tussen HR, IT en de Business over het te volgen verandertraject. Daarnaast levert dit het benodigde stappenplan op om van de huidige naar de gewenste situatie te komen.

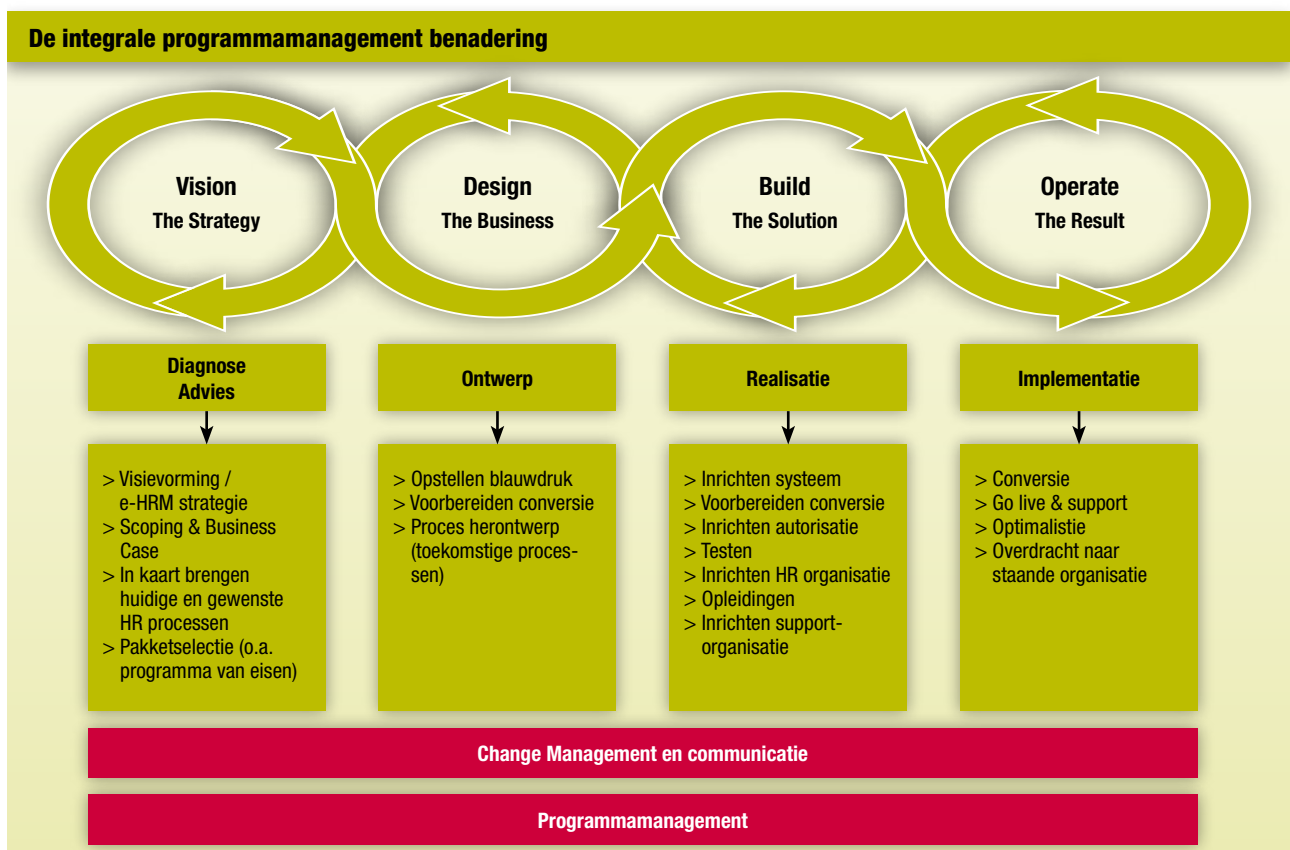
Om te komen tot een gedetailleerde uitwerking van de gekozen e-HRM oplossing, wordt er zowel een gedetailleerd ontwerp van een IT-systeem als een verander- en communicatieplan opgesteld ter ondersteuning van een e-HRM oplossing. Eindresultaat van bovenstaande is een gedragen plan dat mede door u als klant wordt ontwikkeld.

Build

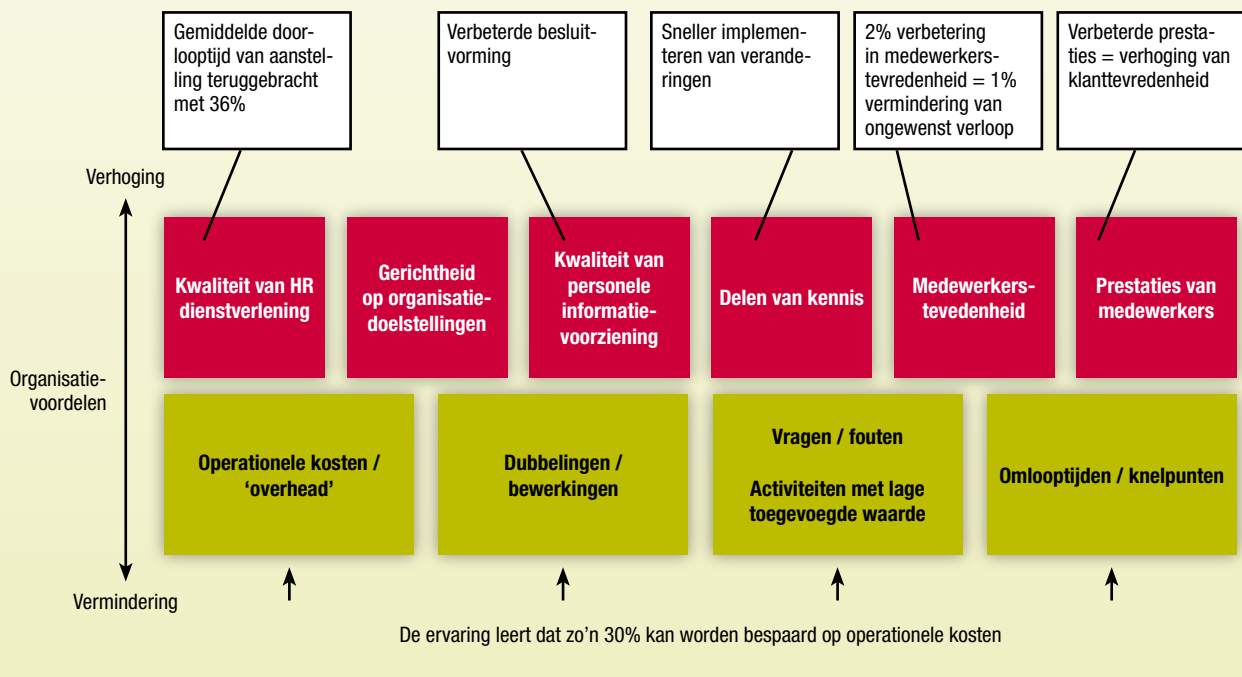
In de derde fase worden e-HRM applicaties, interfaces en/of portals gebouwd. Veelal wordt een datamigratieplan opgesteld. In deze fase wordt de gekozen oplossing daadwerkelijk geproduceerd en getoetst. Dit gebeurt door middel van het bouwen van een IT-oplossing, het opstellen van scenario- en testscripts en het uitvoeren van een acceptatietest. Eindresultaat hiervan is een geaccepteerd systeem conform het opgestelde plan.

Operate (en enhance)

In de vierde fase vindt de uitrol plaats. De supportorganisatie wordt ingericht, medewerkers worden getraind en er wordt een totaal verandermanagementprogramma uitgevoerd waarin het belangrijk is om draagvlak voor de e-HRM oplossing te creëren. Om aansluitend de oplossing te verbeteren en te borgen en daarmee een duurzame e-HRM oplossing te realiseren wordt er gezorgd voor Support after Go Live, coaching in de nieuwe werkwijze en optimalisatie van de training van medewerkers daar waar nodig.



Blauwdruk toekomstige situatie



Wat levert e-HRM u op?

1. Minder administratie

Door meerdere administratieve HR processen te vangen in één (geïntegreerd) HR systeem en door de huidige ontwikkelingen op het gebied van webtechnologie, zal de HR medewerker beter en sneller in staat zijn gegevens te verwerken. Bovendien geeft Employee/Manager Self Service (ESS/MSS) de mogelijkheid administratieve HR taken neer te leggen bij de medewerker of manager zelf.

2. Procesoptimalisatie

Door het inzetten van e-HRM wordt de organisatie gedwongen de HR processen kritisch onder de loep te nemen. Immers, e-HRM werkt optimaal als de HR processen efficiënt zijn ingericht en eenduidig zijn gedefinieerd.

3. Meer tijd voor 'added value' processen

De HR organisatie zal door e-HRM minder tijd kwijt zijn aan uitvoerende taken. Hierdoor ontstaat meer ruimte om bezig te zijn met de kwalitatieve aspecten van HR. Hier wordt mee bedoeld: méér ruimte voor ondersteuning van de business en het geven van strategisch HR advies.

Waarom Atos Consulting?

De combinatie van gedegen inhoud van zowel HR als Business, procesbegeleiding, change management en project- en programmamanagement, maakt Atos Consulting een zeer aantrekkelijke partner.

Onze ondersteuning heeft een aantal kenmerken:

- > We gaan altijd uit van heldere doelstellingen bij HR transformatie in uw organisatie.
- > Wij stellen samen met u een plan van aanpak op dat geheel past bij uw ambities en werkwijzen.
- > Wij bieden end-to-end oplossingen aan en doorlopen samen met u het hele traject van HR transformatie, inclusief implementatie en verankering.
- > Voor IT-ondersteuning beschikken wij, naast onze eigen expertise, over partnerships met gespecialiseerde IT-pakketaanbieders.

Wilt u direct zien wat wij voor u kunnen betekenen, neem dan contact op met:

Sonja Westerveld

Telefoon 088 265 84 26

E-mail sonja.westerveld@atosorigin.com

Voor meer informatie:

Atos Consulting

Papendorpseweg 93

3528 BJ Utrecht

Telefoon 088 265 88 88

www.atosconsulting.nl

