

Omarm de digitale zelfstandigheid



Visiedocument
Visma Software B.V.

We leven in de tijd van het individu. De individualisering zal zich de komende jaren steeds verder verankeren in onze samenleving. De samenkomst van mensen wordt gekenmerkt door digitale verbindingen. Zo ook in de werksfeer, waar iedere medewerker zijn individuele kwaliteiten levert, maar daarbij ook zijn eigen eisen en wensen stelt. De werknemer als een bij in de bijenkorf is lang verleden tijd. Steeds meer maken zij, en niet de koningin, de dienst uit. De honing is immers zoeter als hij met plezier gemaakt is.



Het startschot is gegeven voor een nieuwe generatie ambitieuze werknemers om meer te eisen van de organisatie waaraan zij zich verbonden voelen. En organisaties ondernemen stappen om de opkomst van het individu bij te benen. Persoonlijke ontwikkelplannen, 360-graden- feedbackconstructies en loopbaanbudgetten dienen allen het doel de beste mensen aan de organisatie te binden.

Investeren in mogelijkheden het personeel ruimte te geven wordt een belangrijke pijler. Ruimte om te werken, of dit nu thuis is, op een flexkantoor naast de A6 of onderweg in de auto. Ruimte voor ontwikkeling; van de medewerker, maar ook ontwikkeling van de werkzaamheden die hij verricht. Stilstand is immers achterstand; in de meest acute zin van het woord. Ruimte om te communiceren in iedere gewenste vorm en op ieder moment van de dag. Want ondanks de individualisering staat communicatie en informatievoorziening tussen mensen centraal in de moderne samenleving.

24-uur

Het vanzelfsprekende gevolg van de komst van het internet en de mobiele telefonie is dat de mens in de ban raakt van een machtige veroveraar: de 24-uurs-economie. Er is altijd, overal en voor iedereen informatie beschikbaar. En wij raken hieraan gewend. Gewend aan de kennis, de vrijheid en de mogelijkheden die dit biedt. Zo ook op de werkvloer, waar trends zoals flexibele werktijden, thuiswerken en conference calls steeds belangrijker worden. Als deze trend zich doorzet werken wij binnen enkele jaren zeven dagen per week en 24 uur per dag; maar dan wel wanneer het ons uitkomt.

's Avonds op de bank met een kopje thee nog even wat stukken door nemen, of op zaterdag een rapport maken. Het idee is niet vreemd meer en zal in de toekomst het vertrouwde beeld van de werkende mens vormen. Meer en meer worden wij eigenaar van onze agenda. Ook in functies waarin dit nu nog niet gebruikelijk is, zullen medewerkers en hun leidinggevendenden steeds meer vrijheden krijgen.

Neem bijvoorbeeld de zelfsturende teams in de zorg, waarbij medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor het reilen en zeilen binnen hun eigen afdeling. En deze verantwoordelijkheid heeft een positief effect op het product, omdat het met zoveel passie en eigen initiatieven wordt geleverd.



Zelfstandigheid

De verantwoordelijkheden verleggen naar leidinggevenden en medewerkers betekent dat steeds meer mensen zélf actie gaan ondernemen. En dit niet omdat zij hiertoe gedwongen worden, maar omdat zij dit zelf willen. In het dagelijks leven zijn wij gewend onze eigen boontjes te doppen. Dankzij alle digitale hulpmiddelen die wij tot onze beschikking hebben is het begrip tussenpersoon vaak verleden tijd. Een ziektekostendeclaratie indienen bij onze verzekeraar doen we eenvoudig via een mobiele app en een leven zonder internetbankieren is eigenlijk niet meer in te denken.

Op steeds meer plaatsen worden we eigenaar gemaakt van onze eigen informatie. Veranderingen in onze persoonlijke situatie geven we met een druk op de knop door aan allerlei instanties. En wordt er wel iets voor ons vastgelegd dan krijgen we altijd het verzoek dit zorgvuldig te controleren en te corrigeren waar nodig. De aansprakelijkheid voor de vastgelegde data verschuift van de dienstverlener naar de klant. Vanzelfsprekend eigenlijk. Want wie weet nu eigenlijk beter wat het juiste huisadres is: de verzekeraar of de verzekerde? De werknemer of de werkgever?

e-HRM

Op de werkvloer verwachten werknemers een soortgelijke situatie. Zij voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen gegevens en verwachten transparantie van de personeelsadministratie. Directe toegang tot deze informatie is daarom een vereiste. Inzage in verlofkaarten, verzuimcijfers, digitale loonstroken en het rechtstreeks indienen van declaraties, is voor veel medewerkers niet meer dan logisch. Natuurlijk verloopt het doorgeven van een verhuizing volledig digitaal en kan een aangepast telefoonnummer direct door de medewerker zelf worden ingevoerd. Diensten die worden aangeboden middels digitale hulpmiddelen onder de naam e-HRM of ESS/MSS (Employee Self Service/Manager Self Service). Software die de medewerker toegang geeft tot zijn eigen gegevens en hem in staat stelt zelf acties uit te voeren.

Niet alleen geeft dit de medewerker een gevoel van vertrouwen en zelfstandigheid, maar daarnaast zorgt deze werkwijze ervoor dat de foutgevoeligheid van de invoer sterk afneemt. Een ander groot voordeel is de vermindering van de administratieve lastendruk en de toegevoegde waarde die e-HRM heeft op strategische HRM processen zoals Werving & Selectie en loopbaanontwikkeling. Een win-win situatie, waarin kosten, tijd en moeite bespaard worden en bovendien de moderne mens op zijn wenken bediend wordt.



“Ons ideaalbeeld is een samenleving waar werken en leven in elkaar verweven zijn en de werknemer de regie neemt, dankzij optimale ondersteuning van digitale hulpmiddelen.”





Idealen

Ons doel is administratieve ontzorging van organisaties en hun medewerkers. Dit doen wij door vooruitstrevende en gebruiksvriendelijke e-HRM software aan te bieden, waarbij de betrokkenheid van medewerkers en managers volledig wordt gewaarborgd. Ons ideaalbeeld is een samenleving waar werken en leven in elkaar verweven zijn en de werknemer de regie neemt, dankzij optimale ondersteuning door digitale hulpmiddelen. Innovatieve applicaties die voortdurend doorontwikkeld worden om aan de eisen van de moderne tijdsgeest te voldoen, zoals mobiele apps en interactieve medewerker- en managementportals. Mensen hebben altijd actuele gegevens direct binnen handbereik en kunnen deze moeiteloos verspreiden onder belangstellers.

Vloeiende informatiestromen, automatische signaleringen en accurate dossieropbouw worden een ongemerkt onderdeel van onze dagelijkse gang van zaken. Overbodige acties en handelingen worden ons uit handen genomen, waardoor wij meer tijd hebben om te werken én te leven.

Integratie

Het inzetten van e-HRM software in organisaties werkt alleen als het een organisch onderdeel is van de dagelijkse werkzaamheden. Daarom is integratie van de software op alle mogelijke vlakken essentieel. Daarbij kan gedacht worden aan integratie tussen e-HRM en salarisprocessen, die volledig op elkaar afgestemd moeten zijn. Maar ook de integratie met andere systemen, zoals een datawarehouse, tijdsregistratiesysteem of roosteringsapplicatie.

Integratie in de breedste zin van het woord vormt de basis voor het accepteren van e-HRM binnen de organisatie. Om dit te laten slagen is het van groot belang draagvlak te creëren voor het gebruik van e-HRM. Medewerkers en managers die met de software gaan werken, moeten hiervan de voordelen inzien. De evidentie van dergelijke voordelen en het gemak waarmee eindgebruikers met de applicatie kunnen werken zijn dus belangrijke speerpunten. Denk hierbij aan een vraag als: hoe gemakkelijk kan ik een parkeerbonnetje declareren? En voor leidinggevendenden: hoe krijg ik met één muisklik mijn verzuimcijfers in beeld? Een intuïtief systeem ondersteunt hierbij en zal dus het grootste draagvlak creëren onder werknemers.

Ons doel is administratieve ontzorging van organisaties en hun medewerkers. Dit doen wij door vooruitstrevende en gebruiksvriendelijke e-HRM software aan te bieden, waarbij de betrokkenheid van medewerkers en managers volledig wordt gewaarborgd.

Visma Software B.V.
Modemweg 37 Amersfoort
033-4545111
www.visma.com
info-amersfoort@visma.com