

CxO Magazine



Date : 01/04/2018
Page : 31
Periodicity : Bimestriel
Journalist : --

Circulation : 20000
Audience : 0
Size : 341 cm²
Advertising value equivalency :

Trendspotting tussen tech en mens HR TRENDS IN 2018

Audrey Van den Bempt is Project Manager voor de opleidingen, trainingen en congressen in HSE en in het HRM-domein bij Wolters Kluwer. Ze volgt nauwlettend de trends en ontwikkelingen op en vertaalt ze in praktijkgerichte opleidingen die beantwoorden aan de leerbehoeften van HR- en HSE- professionals vandaag.



Audrey Van den Bempt is Project Manager voor de opleidingen en congressen in het HRM-domein bij Wolters Kluwer Opleidingen. Ze volgt nauwlettend de trends en ontwikkelingen op en vertaalt ze in praktijkgerichte opleidingen die beantwoorden aan de leerbehoeften van hrprofessionals vandaag. Zij ziet een aantal trends.

Hr-tech blijft booming business

Ook in 2018 blijven de digitalisering en de automatisering de rollen en de processen van hr-managers en hun diensten beïnvloeden. Het grote voordeel? Van administrator kunnen hr-managers doorgroeien naar de rol van strategisch business partner. Hun diepere inzichten in steeds meer relevante data helpen om het bedrijfsbeleid beter aan te sturen.

Online talent aantrekken

Om nieuw talent aan te trekken worden online vacatures alleen maar belangrijker: op de eigen bedrijfswebsite, op internetplatformen en jobboards, op sociale media (steeds vaker met filmpjes) en via het persoonlijke netwerk van huidige medewerkers. De klassieke personeelsadvertenties in kranten of tijdschriften boeten fors in aan populariteit.

Stijgend belang van hr-data

Goed gedocumenteerde rapportering die steunt op relevante data toont de 'return on investment' van de hr-inspanningen aan. Beschrijvende data moet ook steeds meer plaatsmaken voor voorspellende data rond bijvoorbeeld uitdientstreding, absentieïsme, efficiency, burn-out ... Dankzij data analyse kan

je strategische beslissingen onderbouwen, de impact aantonen en mee aan tafel zitten als het over de hele onderneming gaat, en niet enkel over hr.

VR zorgt voor transparantie

De hr-dienstverlener T-groep doet beroep op virtual reality om medewerkers aan te werven. Belangstellenden kunnen dankzij een VR-headset eerst even het dagelijkse leven van een uitzendconsulent ontdekken alsof zij er zelf bij waren.

Chatbots in de eerste fase

Voor de eerste selectie en screening van kandidaten dient er zich nu artificiële intelligentie aan. Chatbots kunnen helpen om de eerste fase efficiënter te organiseren. Denk maar aan een sollicitanteninterview via de webcam, een of ander geautomatiseerd rollenspel, het verwerken van een reeks vragen en antwoorden... Op basis van wat de kandidaat antwoordt en na de analyse van zijn gezichtsexpressie is het AI-systeem binnenkort in staat om een karakterschets en een eerste competentieprofiel op te stellen.

Employee UX

Aanwerving verschuift van een profiel voor een specifieke job naar persoonlijkheden met competenties en ontwikkelpotentieel. De nieuwe digital-native medewerkers snakken ook in het beroepsleven naar positieve 'user experiences'. Sterke profielen kiezen zelf waar ze willen werken, want voor hun competenties heerst er een 'war for talent'. Hr zit volop in die oorlog waardoor je ook veel secundaire arbeidsvoorwaarden positief moet kunnen inkleuren. ■