



Tools voor Talent Management & Talent Ontwikkeling

13 november 2019

Door Mark van Assema

Community met #HRTech Experts

#HRTech
Review

- Deze HRTech Experts en Consultancy Partners zijn ervaren en onafhankelijke specialisten op HRTech gebied. Het zijn geen IT-ers!
- Zij hebben hun sporen verdiend in één of meerdere domeinen HR Technologie.
- Zij weten wat nodig is om een succesvolle selectie en implementatie van HRTech te doen

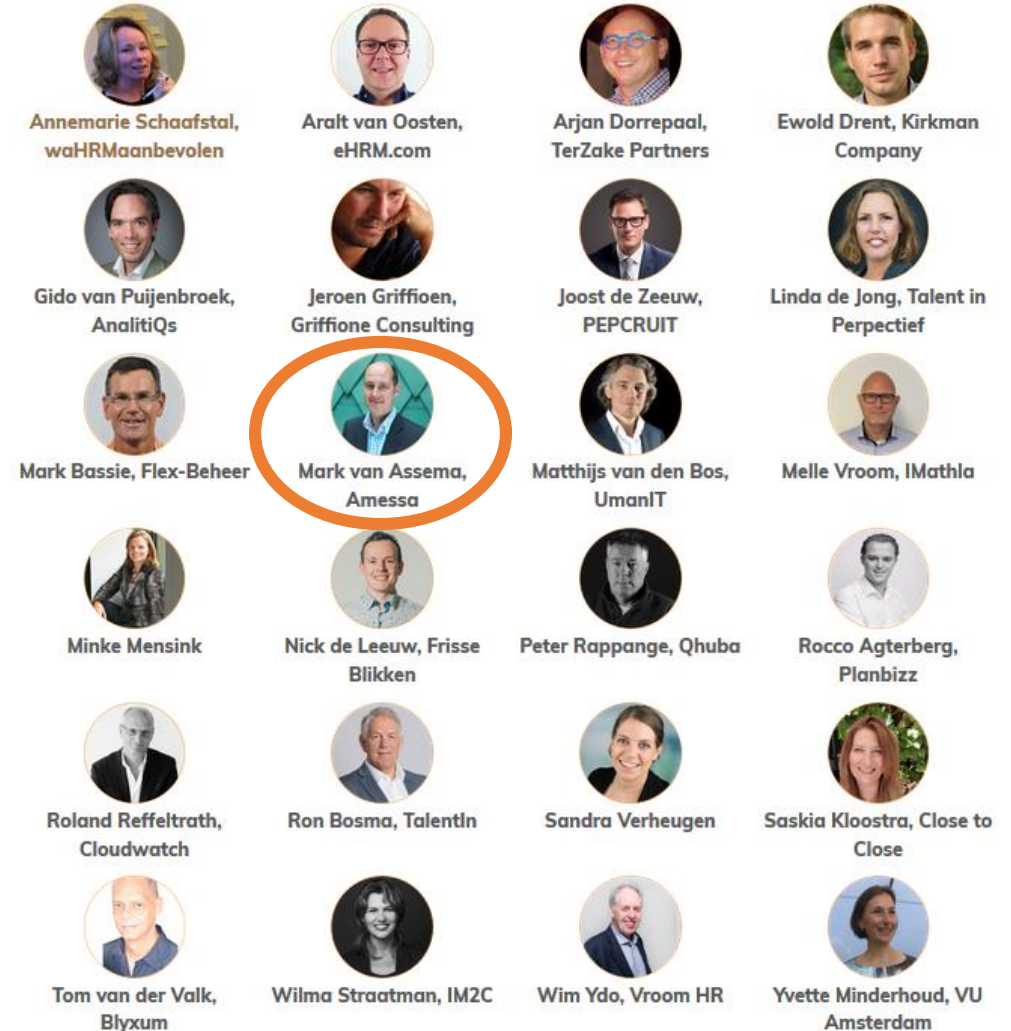
Consultancy partners

Voor advies bij selectie of implementatie



24 experts gevonden

Filter



Agenda



1. Nulmeting Talent Tooling
2. Digitalisering van HR
3. De 10 succesfactoren bij een HRTech selectie
4. De 10 succesfactoren bij een HRTech implementatie
5. Van P&O software naar People Tech
6. Marktentwikkelingen
7. Inspiratie

HRTech Review TM kennis quiz **#HRTech** Review



Join at **www.kahoot.it** or with the **Kahoot! app**
with Game PIN:

633271

De Kennisbank

#HRTech
Review

Zoektermen ⓘ

Zoek

Uitgebreid zoeken

Reset

Type kennis

☒ HRTech Taal ⓘ

☐ Webinars ⓘ

☐ Whitepapers ⓘ

☐ Debinars ⓘ

☐ eBooks ⓘ

Domein

☐ HR Analytics ⓘ

☐ On/Offboarding ⓘ

☐ HR Administratie ⓘ

☐ Salarissen ⓘ

☐ Assessments ⓘ

☐ Implementatie algemeen

☐ Recruitment vast ⓘ

☐ Achtergrond Screening ⓘ

☐ Dagplanning & tijdregistratie ⓘ

☐ Opleidingen ⓘ

☐ Samenwerken ⓘ

☐ Techniek algemeen

☐ Recruitment flex ⓘ

☐ Arbeidsvoorwaarden ⓘ

☐ Declaraties ⓘ

☐ Prestatiemanagement ⓘ

☐ Strategische personeelsplanning ⓘ



Assessments

Domein Assessments



Recruitment flex

Domein Recruitment Flex



Recruitment vast

Domein Recruitment
Vast



On/Offboarding

Offboarding



Recruitment vast

TA - Talent Acquisition



Implementatie
Algemeen

TM - Talent Management



Recruitment flex

TTA - Total Talent
Acquisition

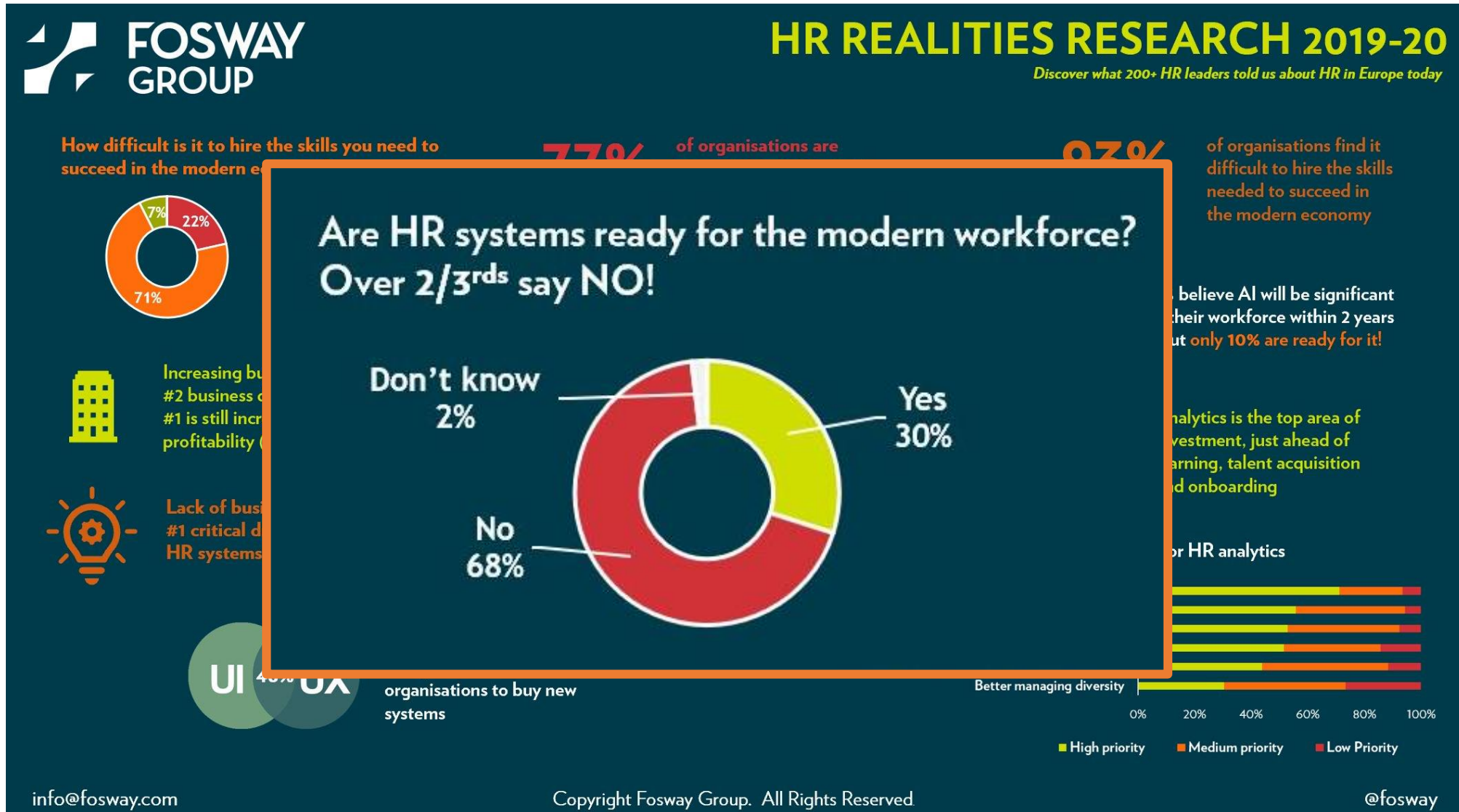


Implementatie
Algemeen

TTM - Total Talent
Management

Realiteit van HRTech implementaties

#HRTech
Review



10 Succesfactoren HRTech Selectie



1. Wat is het business probleem dat je wilt oplossen?
2. Waarom is het een probleem; zelf de bron identificeren
3. Hoe zou de ideale situatie (proces) eruit zien?
4. Wie zijn allemaal stakeholder? (ook extern)
5. Wat zijn de globale wensen van de verschillende stakeholders
6. Maak een **long list** (8-10) obv globale wensen
7. Bepaal selectie criteria obv output
8. Maak een **short list** (3-4) obv detail criteria van stakeholders
9. Hoe past de oplossing in het HR Tech landschap?
10. Spreek/bezoek referenties

10 Succesfactoren HRTech Implementatie



1. Techniek niet in de lead
2. Budget via Business Case
3. Denk groot, begin klein (met een 'pilot') en stap voor stap (Agile)
4. Planning met mijlpalen, creëer een *sense of urgency*
5. Verwachtingen t.a.v. op te lossen problemen / doelen
6. Agile HR is ook beslissingsbevoegdheid in het team
7. Feedback binnen en van buiten het team ook *tijdens* project
8. Change management via informele leiders
9. Think global, act local. Niet alles kan centraal
10. Begin klein en rol uit, de echte implementatie begint daarna pas

Van “P&O software” tot “People Tech”



Technologie	Periode	Kenmerken	Voornaamste marktspelers
P&O Software	1960 – 1980	• Focus op salarisadministratie en wetgeving	• ADP Perman, Raet, Polaris, Centric, Afas, SAP,

Van “P&O software” tot “People Tech”



Technologie	Periode	Kenmerken	Voornaamste marktspelers
P&O Software	1960 – 1980	• Focus op salarisadministratie en wetgeving	• ADP Perman, Raet, Polaris, Centric, Afas, SAP,
e-HRM	1980 – 2000	• Uitbreiding naar HR administratie, verlof, verzuim en later declaraties en de HR cyclus • Apart terrein voor Recruitment tools • Focus op HR processen	• Raet, Afas, BCS, People Inc, Daywize, SAP, Peoplesoft • HR Office, Carerix, Otys, Tangram, Cats,

Van “P&O software” tot “People Tech”



Technologie	Periode	Kenmerken	Voornaamste marktspelers
P&O Software	1960 – 1980	• Focus op salarisadministratie en wetgeving	• ADP Perman, Raet, Polaris, Centric, Afas, SAP,
e-HRM	1980 – 2000	• Uitbreiding naar HR administratie, verlof, verzuim en later declaraties en de HR cyclus • Apart terrein voor Recruitment tools • Focus op HR processen	• Raet, Afas, BCS, People Inc, Daywize, SAP, Peoplesoft • HR Office, Carerix, Otys, Tangram, Cats,
HRTech	2000 – 2020	• Overstap naar de Cloud! • Uitbreiding met HR Analytics, Learning, online assessments, Onboarding, Collaboration • Focus op HR Talent Management	• Talentsoft, Treams, Talent Excellence, Appical, UQ, Talmundo, Cornerstone, Skillstown, eelloo, CrunchHR, Harver, AG5

Van “P&O software” tot “People Tech”



Technologie	Periode	Kenmerken	Voornaamste marktspelers
P&O Software	1960 – 1980	• Focus op salarisadministratie en wetgeving	• ADP Perman, Raet, Polaris, Centric, Afas, SAP,
e-HRM	1980 – 2000	• Uitbreiding naar HR administratie, verlof, verzuim en later declaraties en de HR cyclus • Apart terrein voor Recruitment tools • Focus op HR processen	• Raet, Afas, BCS, People Inc, Daywize, SAP, Peoplesoft • HR Office, Carerix, Otys, Tangram, Cats,
HRTech	2000 – 2020	• Overstap naar de Cloud! • Uitbreiding met HR Analytics, Learning, online assessments, Onboarding, Collaboration • Focus op HR Talent Management	• Talentsoft, Treams, Talent Excellence, Appical, UQ, Talmundo, Cornerstone, Skillstown, eelloo, CrunchHR, Harver, AG5
People Tech	>2020	• De toekomst van werk, werk/ privé /locatie mix • Focus op het Talent zelf; los van HR, los van contractvormen • Employee Experience Platformen	• Speakap, Belmondo, Joboti, Part-up, Learned.io, Slack, Spencer

Marktonderzoek - Recruitment

#HRTech
Review

Fosway 9-Grid™ - Talent Acquisition



INTERIM
October 2019



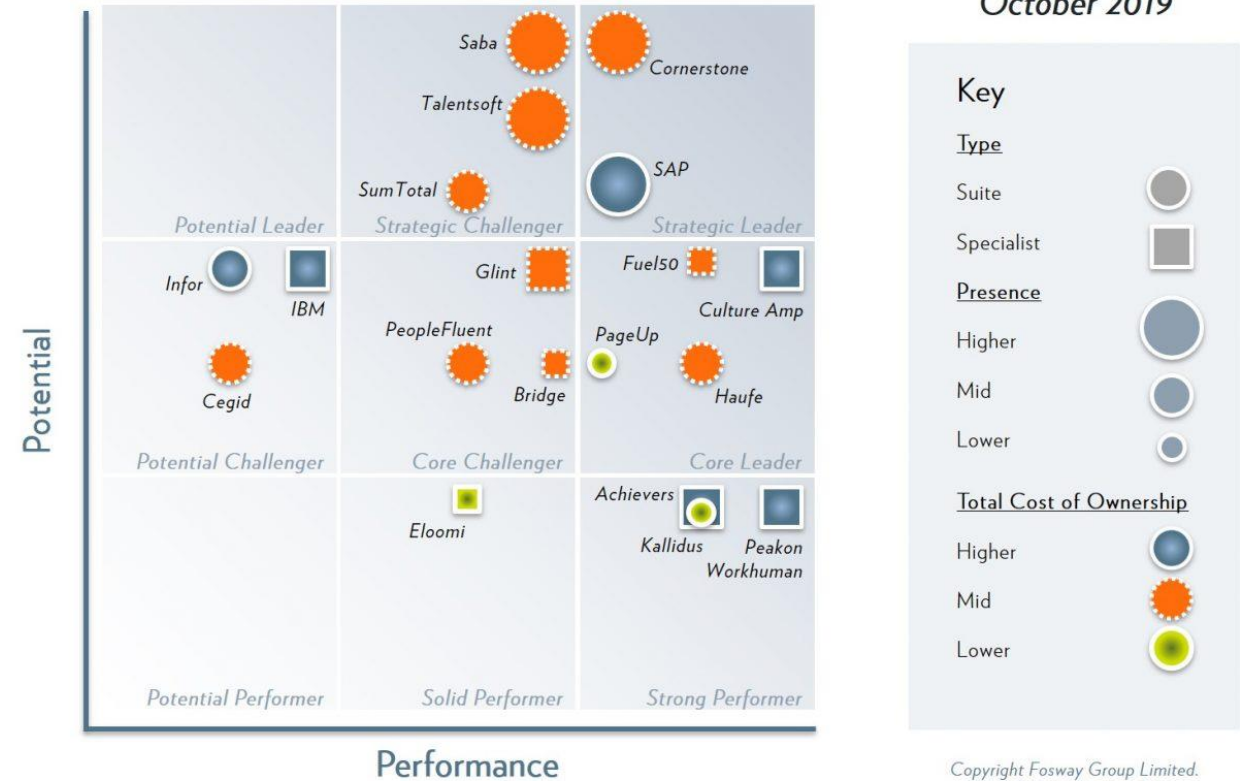
Copyright Fosway Group Limited.
All Rights Reserved.

Marktonderzoek – Talent Management #HRTech Review



Fosway 9-Grid™ - Talent Management

October 2019

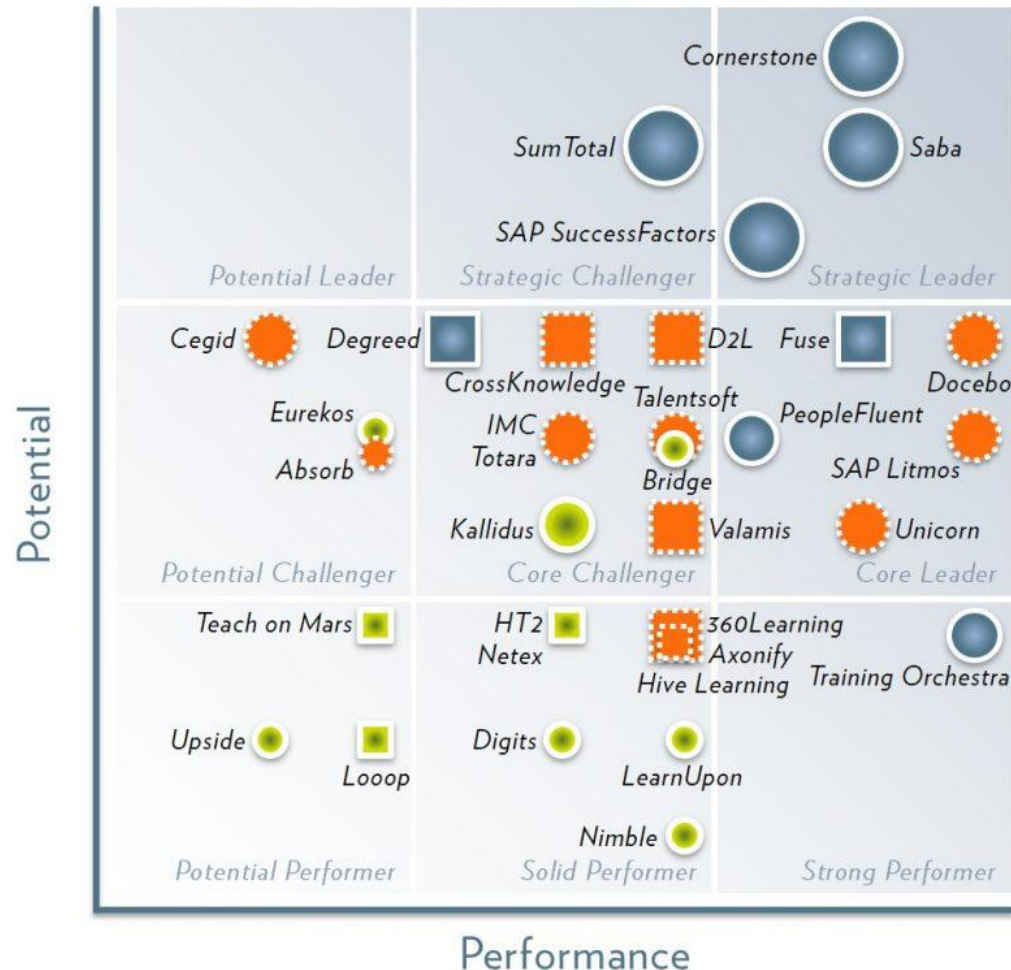


Copyright Fosway Group Limited.
All Rights Reserved.

Marktonderzoek - Learning

Fosway 9-Grid™ - Learning Systems

January 2019



Key

Type

LMS

NGLE

Presence

Higher

Mid

Lower

Total Cost of Ownership

Higher

Mid

Lower

HR Technology Architecture: 2019 and Beyond



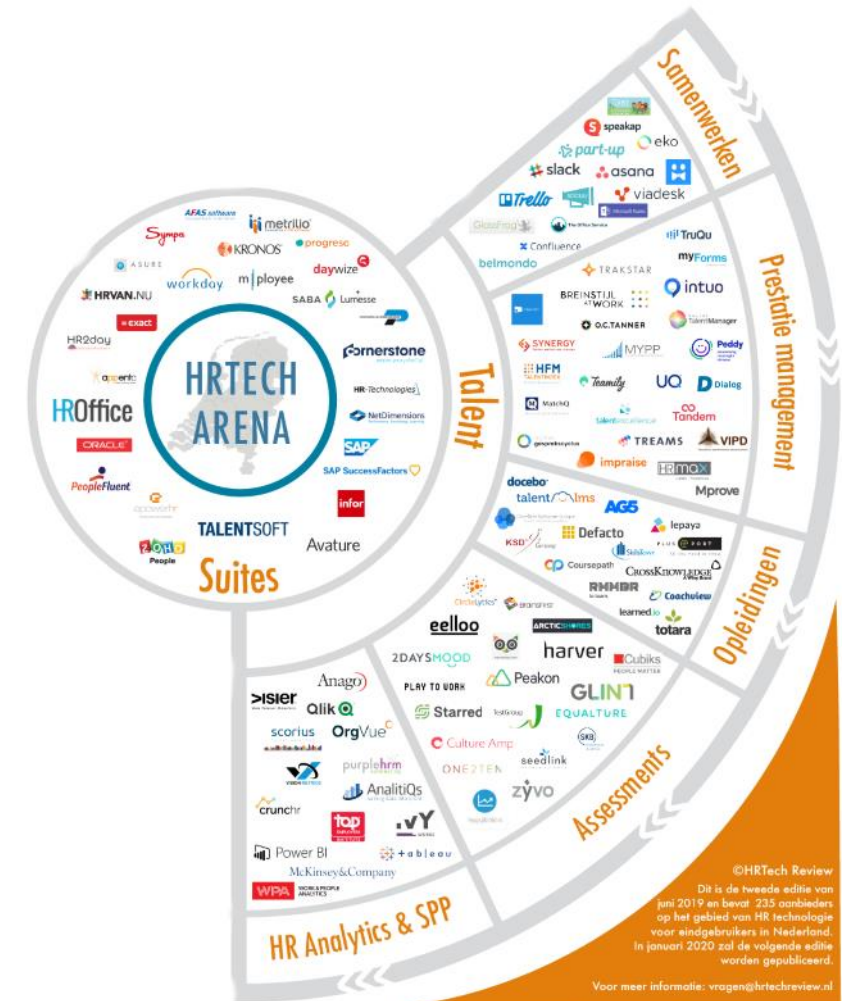
#HRTech
Review



Een Talent 'suite' of een aantal 'point solutions'?

#HRTech
Review

- Suites zijn een verzameling van tools.
 - Je kunt met 1 tool de meeste basis wensen op Talent Management gebied wel afdekken
 - Voor specifieke of 'next level' behoeften gaat een suite vaak niet diep genoeg
- Point solutions zijn 'losse' tools die heel goed zijn in één specifiek proces;
 - Mobiele micro learning
 - Testen / assessments
 - Feedback apps



Selecteren + onboarden

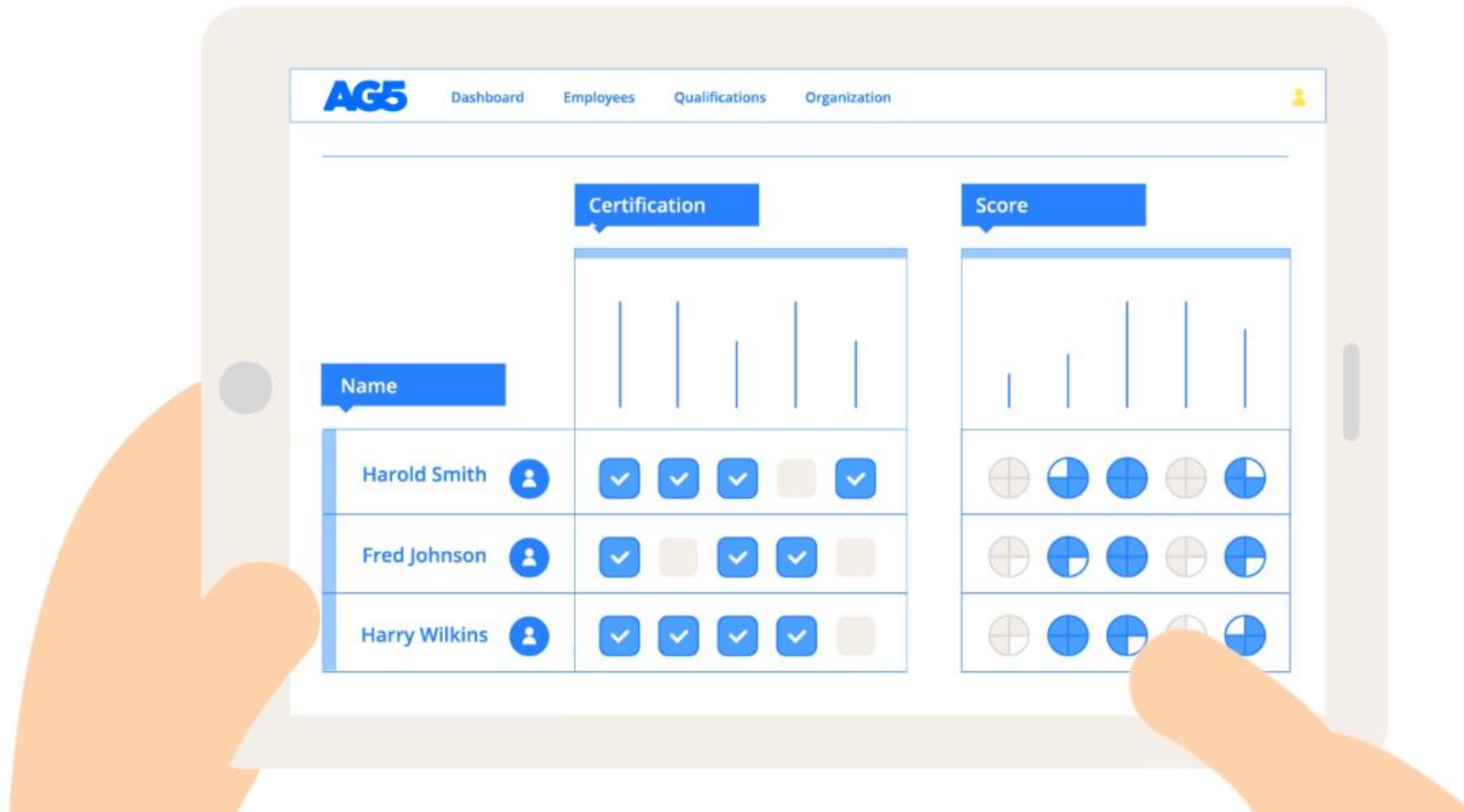
#HRTech
Review

- <https://harver.com/clients/customer-service/zappos/>



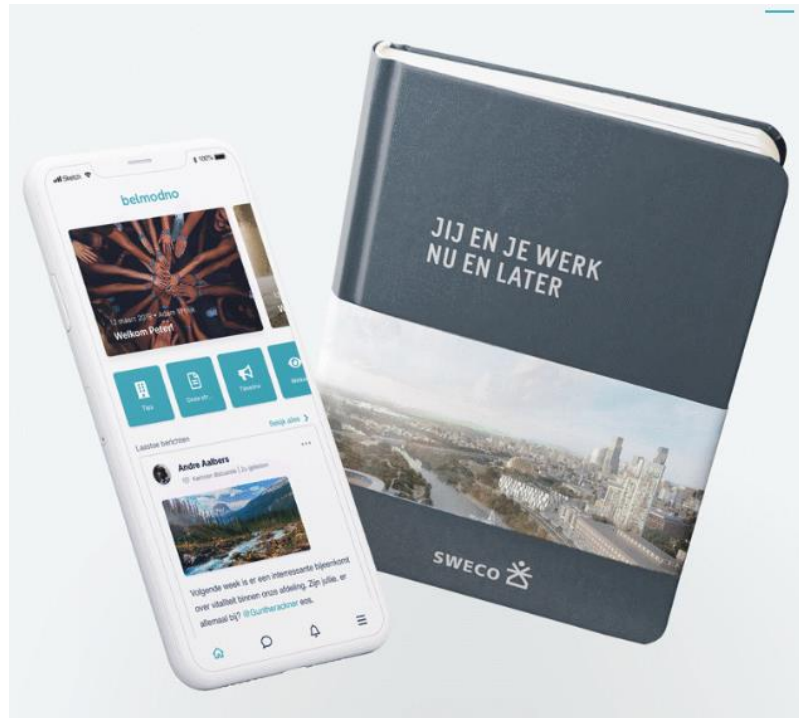
Geen functies maar skills

- AG5; <https://vimeo.com/297732185>



Talent communities

- Belmondo; onboarding, communicatie, prestatie



Effectieve onboarding

Nieuwe medewerkers sneller wegwijs maken in de organisatie, zodat ze sneller op niveau gewenst functioneren zijn.



Duurzaam inzetbare medewerkers

Verantwoordelijkheid van ontwikkeling, leiderschap en vitaliteit ook bij de medewerker leggen. Met als doel gemotiveerde, gezonde en bekwaame medewerkers.

Versterken alignment & interne communicatie

Beter begrip van missie, strategie en kernwaarden, waardoor de betrokkenheid versterkt en het werkplezier vergroot.

Training via VR

#HRTech
Review

- <https://www.youtube.com/watch?v=7E2Vxee0wLo&feature=youtu.be>



Training via AR

- <https://www.youtube.com/watch?v=P9KPJIA5yds>



Eelloo denkt HR om in RH

**Wij vinden dat werk er voor jou is.
En niet andersom**

Werk is zoveel meer dan doelstellingen halen. Het is een kans om te groeien. En iets te doen dat waarde voor je heeft. Bij eelloo gaan we voor een arbeidsmarkt die draait om jouw talenten, jouw dromen. Jouw verhaal. Daarom vragen we: welke rol heeft werk in je leven? En hoe haal je er het beste uit?

The screenshot shows the Eelloo demo interface. At the top, there's a browser address bar with the URL 'q1000.nl/q4u/htmltrailer.html#view-html/e30='. Below the browser, the Eelloo logo is displayed. The main content area is divided into several sections:

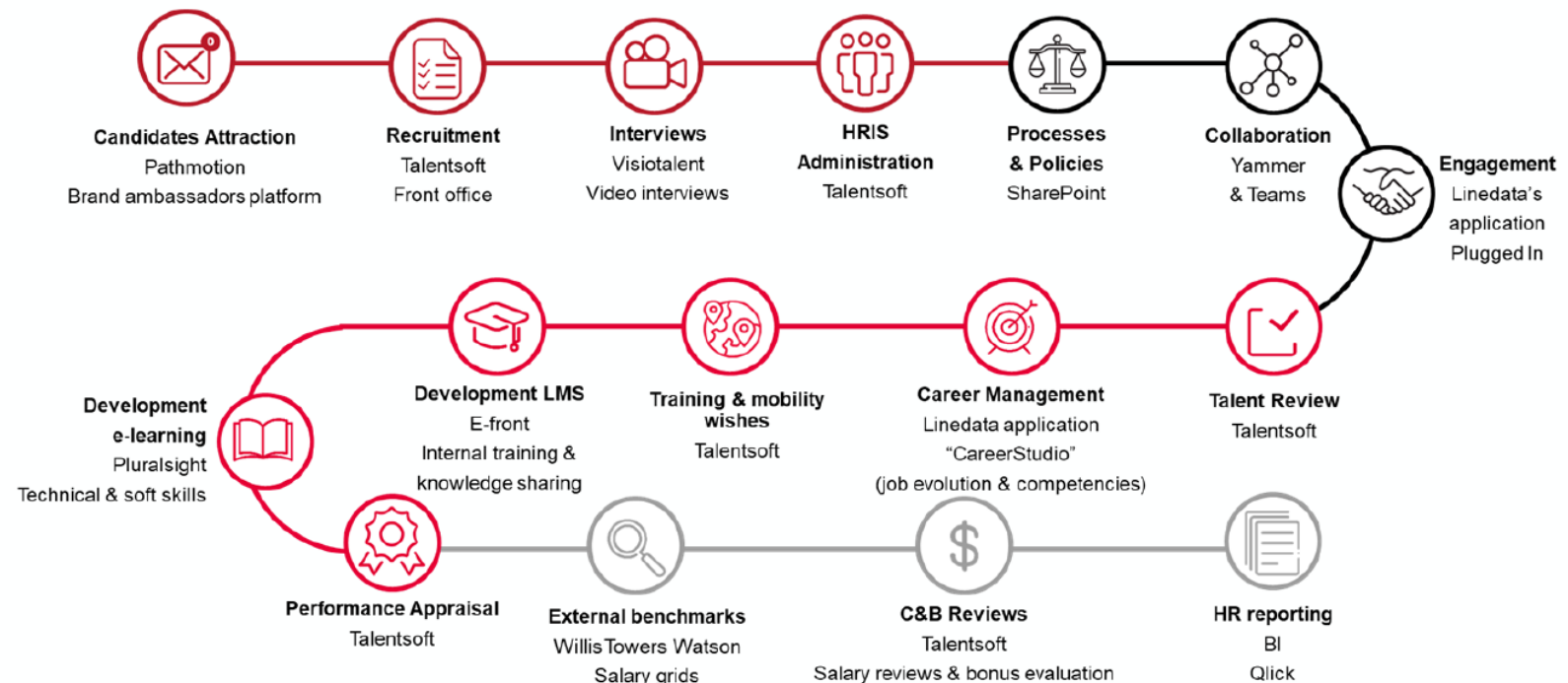
- Talenten**: A section with a photo of Ingrid van Eelloo and a description: 'Ik ben nieuwsgierig, enthousiast en een echte helper. Ik ben actiegericht en los problemen snel en creatief op. Plezier is voor mij een belangrijke waarde.' Below this, there are three talent categories: **Betrokken** (Is betrokken en trouw), **Geïnteresseerd** (Wil weten wat anderen beweegt), and **Verbindend** (Is sympathiek en meevoelend).
- Loopbaanwaarden**: A pyramid diagram with seven levels labeled A through G, each with a corresponding color and description: A (Helpen), B (Plezier), C (Waardering), D (Problemen oplossen), E (Vrijheid), F (Afwisseling), and G (Actie).
- Jouw krachtvelden**: A section titled 'Hieronder vind je de totaalscores op jouw krachtvelden met daarin ook de feedback van de feedbackgevers:'. It contains a table with three columns (1, 2, 3) and five rows of scores for different strengths: Totaaloordeel Denkkraft, Totaaloordeel Stuurkraft, Totaaloordeel Slagkraft, Totaaloordeel Sociale kraft, and Totaaloordeel Persoonlijke kraft.

- Replay webinar Jaap Jan van Assen;
<https://youtu.be/RKg21SkuBM0>

Een digital employee journey

- Talentsoft, een TM **suite**, met eigen modules en widgets naar onderliggende tools voor een digitale employee journey, zoals bij klant Linedata

Linedata HR digital experience





#HRTech Review

Meer informatie

Heb je vragen over HRTech?

Neem dan contact op met Mark van Assema,
mark@hrtechreview.nl of 0621296636

