

Professionals met een tegengestelde visie aan het woord.



TOM HAAK

Director, HR Trend Institute

PRO →

DE THESE

Van HR Tech wordt alleen het bedrijf beter, de medewerker staat nu helemaal in de kou.

“Met HR-technologie is steeds meer mogelijk. Door het analyseren van teksten in e-mails en sociale media kan je bijvoorbeeld snel een beeld krijgen van de betrokkenheid van medewerkers. People analytics is aan een opmars bezig, en door het opzuigen en analyseren van de data vanuit verschillende systemen doen organisaties een poging een beter beeld te krijgen van het gedrag van medewerkers en kandidaten, om vervolgens dat gedrag te kunnen voorspellen. Hoe kunnen we het verloop omlaag krijgen? Welke recruiter is het meest succesvol in het binnenhalen van topkandidaten? Welke medewerkers leveren tegen de laagste kosten de beste prestaties?

WIE BETAALT, BEPAALT

Veelal wordt HR Tech ingezet om problemen van de organisatie op te lossen, en om processen te verbeteren en te versnellen. Het organisatiestandpunt is dominant. Wie betaalt, bepaalt. Alhoewel veel organisaties de mond vol hebben van ‘employee focus’ en mooie plaatjes laten tekenen om de aantrekkelijke employee journeys te schetsen, blijkt dit vaak window dressing te zijn. De wensen, verlangens, behoeftes en capaciteiten van de medewerkers en de kandidaten staan vaak niet echt centraal.

Ten onrechte wordt er dikwijls van uitgegaan dat medewerkers hun bazen en de organisatie vertrouwen. Dat blijkt nogal eens tegen te vallen. De inzet van

technologie en het continu verzamelen van data voedt het wantrouwen. Wat gaat de organisatie met de data doen? Gaan ze deze gebruiken om mij meer te controleren of zullen ze worden ingezet om mijn leven te veraangemen? Mag ik de technologie kiezen die ik wil of moet ik gebruiken wat het bedrijf voorschrijft? Zijn de data van mij en kan ik die meenemen als ik vertrek of is het bedrijf de eigenaar?

ZEER SCEPTISCH OVER DE INZET VAN HR TECH

Ik ben zelf een fervent verzamelaar van mijn persoonlijke data, met hulp van mijn Apple watch. Hoe slaap ik, hoe hard en hoeveel loop ik, hoeveel tijd besteed ik achter mijn verschillende schermen? Als ik een werkgever zou hebben (gelukkig ben ik mijn eigen baas) die mij zou voorschrijven een Garmin-horloge te dragen, en de data ter beschikking te stellen van het bedrijf (“Wij hebben het beste met je voor”), zou ik daar grote moeite mee hebben.

De eerste vraag die je zou moeten stellen bij het overwegen van de inzet van HR-technologie is: wat hebben de medewerkers hieraan? Gaat dit een urgent probleem van onze medewerkers oplossen? Vooralsnog zou ik medewerkers en hun vertegenwoordigers (vakbonden, ondernemingsraden) aanraden zeer sceptisch te zijn over de inzet van nieuwe HR-technologie.”