

- Tech
- HR-PLATFORM

‘Een geïntegreerd hr-platform, dat veel breder gaat dan hr’

Guy Spitaels vervoegde de rangen van Bank Degroef Petercam in 2018, met als opdracht een geïntegreerd hr-platform uit te kiezen en op poten te zetten. TEKST: **PATRICK VERHOEST**

Als head of hr-systems, payroll en hr-services begeleidt Guy Spitaels drie teams. Binnen zijn opdracht koppelt hij functionele hr aan IT. “Mijn missie was in eerste instantie hr-gericht. Er was geen automatisch systeem voor de hr-basiszaken. Op vragen van de directie rond rapportering kon men niet met één klik op de muis antwoorden. Een geïntegreerd systeem was nodig.”

CULTURELE FIT

Bank Degroef Petercam schreef verschillende mogelijke providers aan. Het contract met Flexso was geen toeval, weet Guy Spitaels. “Onze hr-collega’s hebben met mogelijke partners samengezeten. De meeste systemen zijn prima, maar bij de keuze voor Flexso gaf de *cultural fit* de doorslag. De hr-collega’s maakten *hands-on*-demosessies en workshops mee met Flexso. Ze gingen, door hen ondersteund, in het systeem werken. Het pragmatische, oplossingsgericht werken van Flexso for People en Flexso Digital was doorslaggevend. Zo begonnen we in augustus 2018 met de uitrol van SuccessFactors.” Bedoeling was om het nieuwe systeem uit te rollen op groepsniveau

en naar één systeem te gaan voor alle – in totaal ongeveer 1.500 – werknemers. Het werd eerst ter beschikking gesteld van de hr-collega’s. Zij leerden er eerst mee omgaan en voerden tegelijk een datakwaliteitscheck uit. “Na een aantal maanden lieten we het leerplatform op onze medewerkers los. Het systeem heet DPeople, een verwijzing naar onze groep (DP) en ons people-systeem. Het werd als primeur voor iedereen opengesteld.”

EXTERNE MEDEWERKERS

Al gauw kregen ook alle externe medewerkers, zoals stagiairs, interimarissen, consultants en studenten, hun plaatsje op het platform. Andere afdelingen zoals de aankoopdienst, de IT-dienst en de dienst Facilities gebruikten het systeem eveneens. Aanvragen voor een badge of it-materiaal werden vanuit DPeople beheerd. Ondertussen activeerden ze ook de module ‘onboarding’. Guy Spitaels: “We wilden de nieuwe medewerkers een professioneel onthaal bieden. In plaats van een halve dag bij hr langs te moeten komen voor de papiermolen, brengen nieuwkomers digitaal hun gegevens in en kijken ze

hun documenten in. Het stelt hen in staat de eerste werkdag meteen naar hun dienst te gaan.”

VERDERE UITBREIDING

In het kader van het performancemanagementproces lanceerden ze in januari 2020 het digitale evaluatieformulier. Ook de tussentijdse evaluatie gebeurt via het nieuwe platform. Vernieuwend was het opslaan van feedback. Door middel van een interactief formulier brengen de medewerker en de manager commentaar in. Door de nieuwe tool vinden heel wat opleidingen de weg naar de medewerkers. In een bedrijf dat voornamelijk met fysieke opleidingen werkte, waren de digitale opleidingen in coronatijden een verademing. Het aantal e-learnings nam sterk toe. In de sterk gereguleerde banksector – denk aan de compliance-opleidingen rond GDPR, AML en Market Abuse – is dit geen luxe. De externe opleidingen voor experts worden aangevraagd en beheerd via een Flexso-oplossing. Halfweg 2020 werd het rekruteringsproces, gekoppeld aan een nieuwe website, in SuccessFactors geïntegreerd. “Een specifieke oplossing rond mobiliteit volgt nog”, voegt Guy Spitaels er nog aan toe. “Dat is heel wat, zodat we dit jaar verder zullen focussen op de adoptie. Iedereen moet er nu eerst goed leren mee omgaan en alle mogelijkheden ten volle benutten.” ¶

‘De meeste systemen zijn prima, maar bij de keuze voor Flexso gaf de *cultural fit* de doorslag’



Guy Spitaels

FUNCTIE

Head of hr-systems, payroll en hr-services
Bank Degroef Petercam