

Hoe selecteer je de best passende HR Tech?

Mark van Assema – HR Tech Arena, Amessa, Mis Geen Talent



amessa

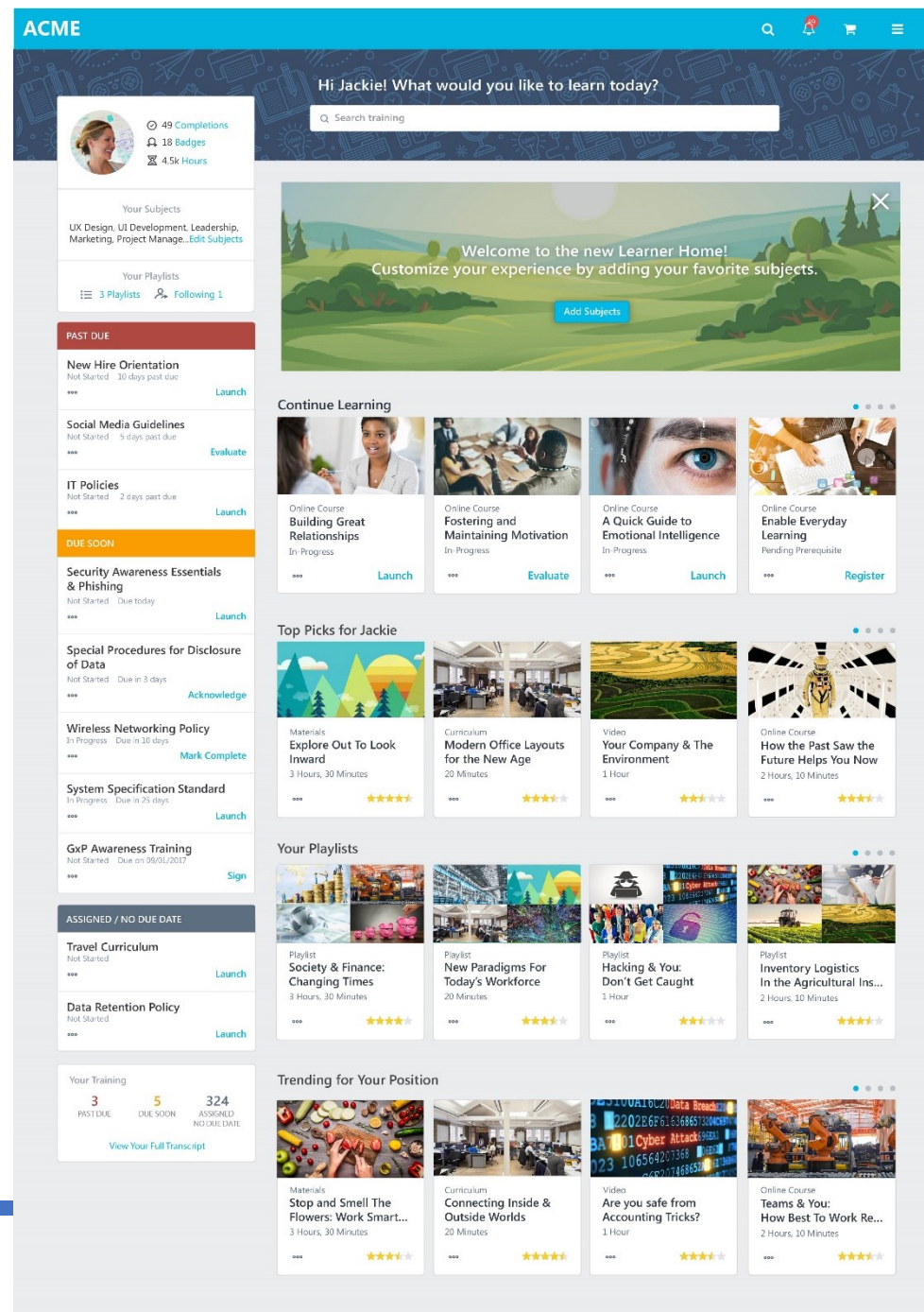


De impact van automatisering en AI op HR (Tech)



AI is geen hype

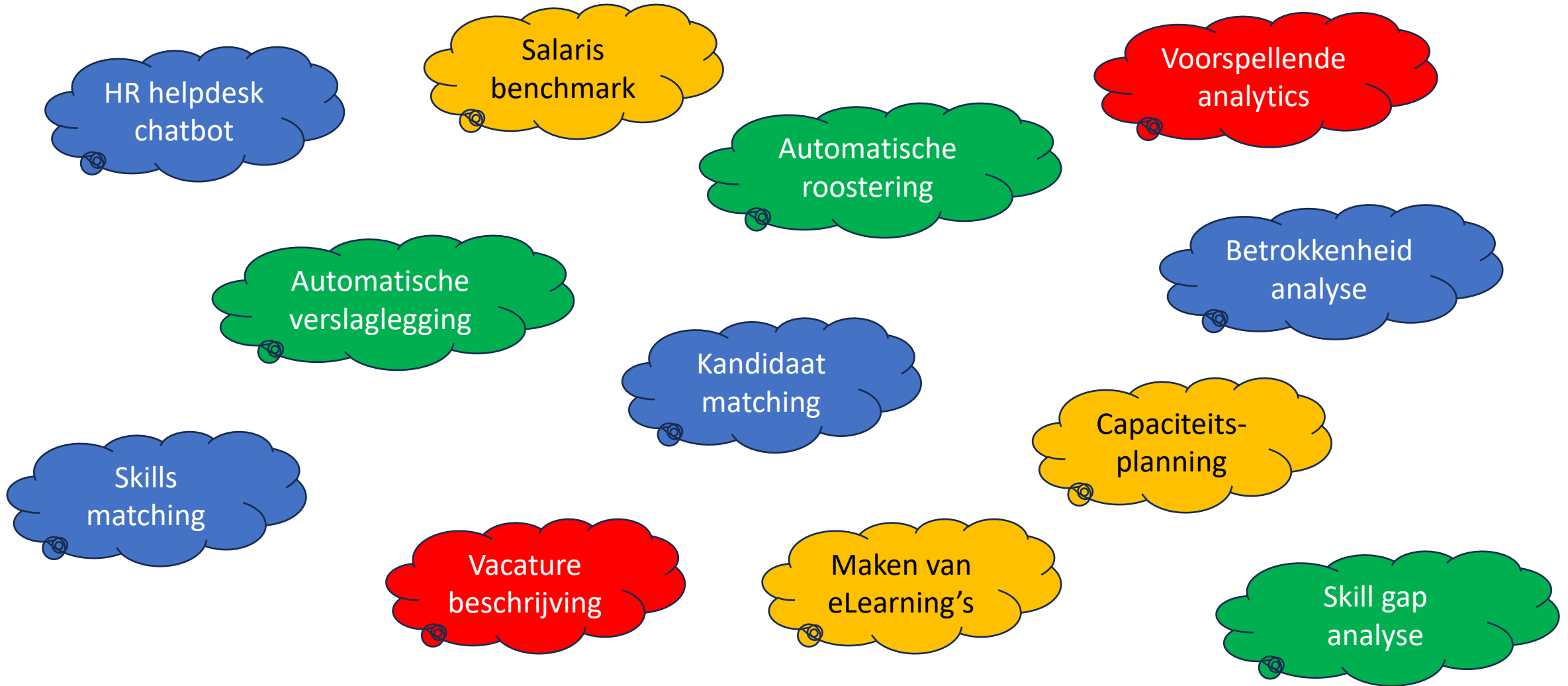
Cornerstone
in 2020 :
Persoonlijk
Leer
Dashboard
door AI in
'Netflix stijl'



AI is automatiseren 2.0

Het maakt
persoonlijke en skills based HR
mogelijk

Voorbeelden van AI in HR Tech in 2026



AI is niet de heilige graal voor HR!

- Let op marketing verhalen, ‘iedereen heeft AI’, vaak is het geen AI, maar automatiseren 1.0
- Automatiseer geen slechte processen met AI, maar maak eerst een goed proces
- Er kleven veel AVG/privacy en IT beveiliging risico's aan AI.
 - De meeste HR Tech valt onder de ***hoog risico categorie van de EU AI Act***
- Voor HR in kleinere organisaties zal AI niet veel fte besparen:
 - Het is een instrument waardoor je sneller bepaalde acties kunt doen dus wel meer werk kunt doen in kortere tijd

Het huidige HRTech landschap in Nederland

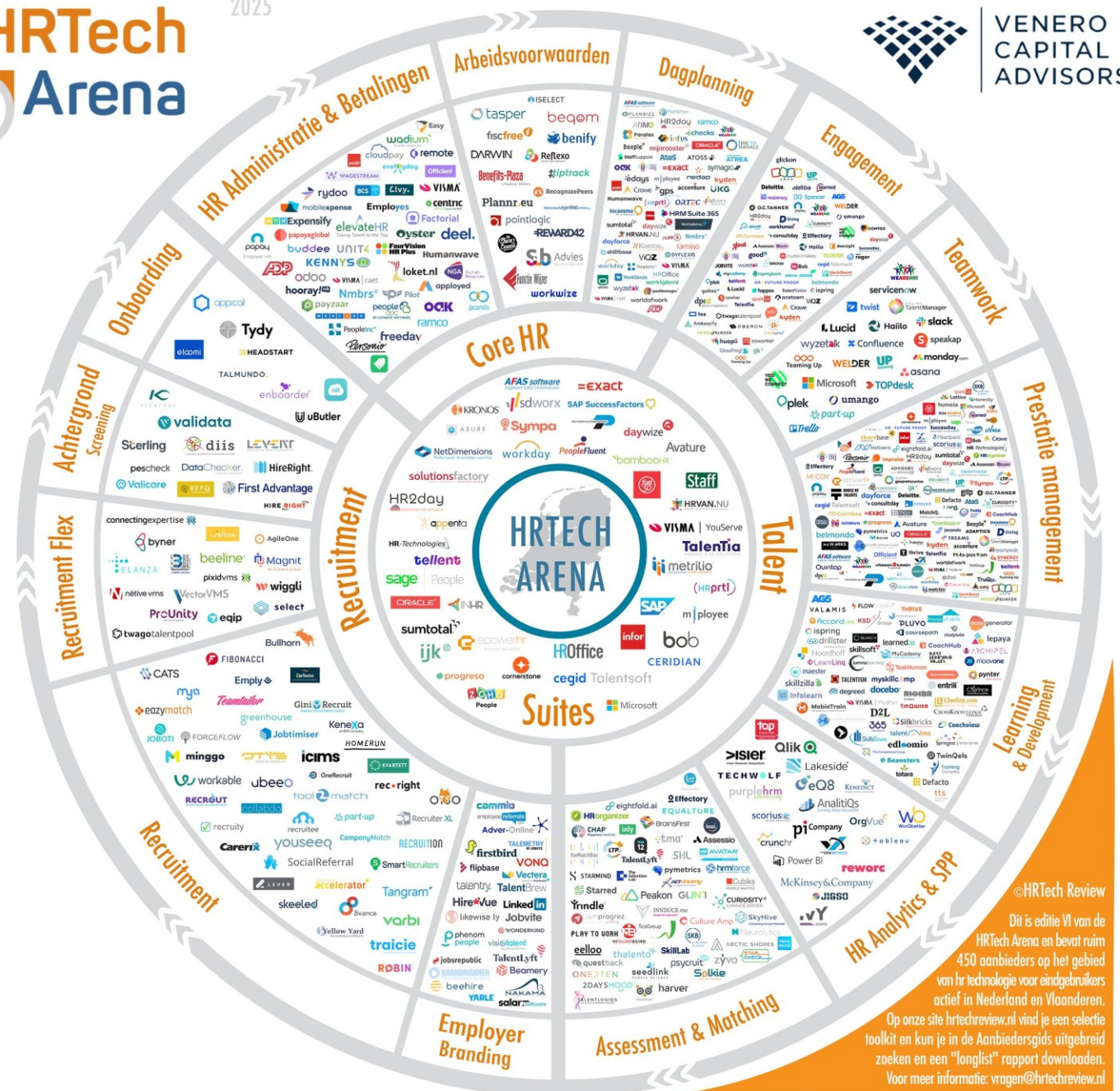
<https://www.hrtecharena.nl/>



2025



VENERO
CAPITAL
ADVISORS



©HRTech Review

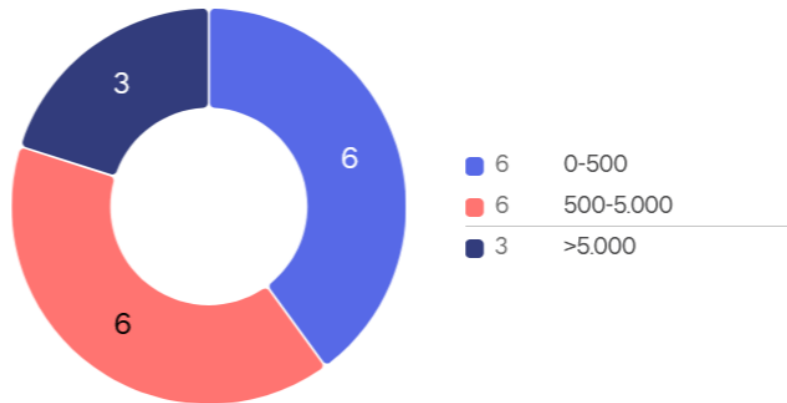
Dit is editie VI van de HRTech Arena en bevat ruim 450 aanbieders op het gebied van hr technologie voor eindgebruikers actief in Nederland en Vlaanderen. Op onze site [hrtechreview.nl](https://www.hrtechreview.nl) vind je een selectie toolkit en kun je in de Aanbiedersgids uitgebreid zoeken en een "longlist" rapport downloaden. Voor meer informatie: vragen@hrtechreview.nl

Het #HRTech Volwassenheidsmodel

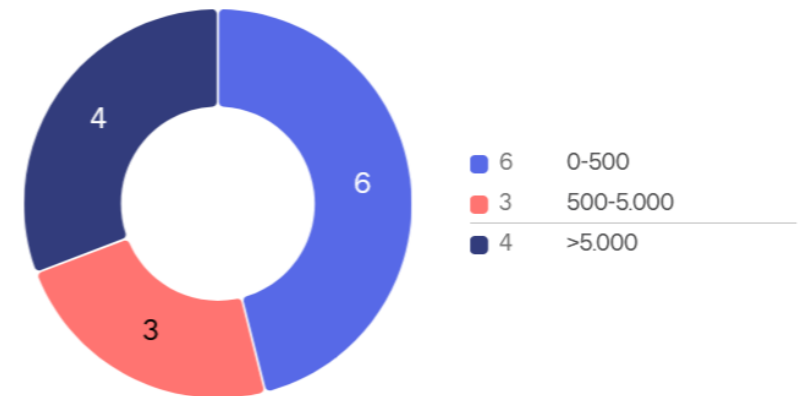
	Ad hoc / Reactief	Basis op orde	Gestandaardiseerd	In Control / Beheerst	Voorspellend / Proactief
Processen	- Geen vastgelegde processen - Mdw. / Mgr. veel vrijheid - Afhankelijk van kennis van specifieke personen - Veel uitzonderingen - Geen grip op kwaliteit / kwantiteit	- Herhaalbare processen - Dezelfde informatie input geeft dezelfde uitkomst, maar input nog niet consistent - Regelmatige uitzonderingen - Zicht op verbeterpunten - Proces nog niet meetbaar	- Sturing op consistente input - Uniformiteit tussen processen - Proceeseigenaar aangesteld - QRC's beschikbaar - Bijna geen uitzonderingen meer - Processen worden doorgemeten	- Betrouwbare dienstverlening - Voorspelbaarheid workload - Verantwoordelijkheid en continue verbeteringen - Flexibele processen bij organisatie veranderingen - Problemen analyseren en structureel oplossen	- Procesorganisatie middel voor strategische doelstellingen - Continue / agile procesoptimalisatie - Data analyse om problemen te voorkomen - Performance meting over totale procesketen
#HRTech architectuur & koppelingen	- Alleen verloning/ salarissen met tooling - Overige hr processen manueel met formulieren en lijstjes - Geen koppelingen	- Basisprocessen gedigitaliseerd: verzuim, verlof, declaraties en eventueel roosterplanning - Andere processen nog met formulieren en lijstjes - Gekoppeld voor IT accounts - Payroll gekoppeld aan boekhouding / financiën	- Basisprocessen inclusief workflows, digitaal ondertekenen en mobiel - Alle mutaties nodig voor in én uit dienst gekoppeld - Stand-alone Recruitment en basis Talent Management tooling (bv. Learning, Performance Feedback)	- Procedures voor het verwerken van tooling updates/ nieuwe releases - Recruitment en basis Talent Management mobiel beschikbaar en gekoppeld aan HR admin tooling - Experimenten met Engagement, Teamwork, Assessment tooling	- Alle HR processen digitaal ondersteund - Gepersonaliseerde acties en tips - Geïntegreerd HRTech-landschap met afspraken over brondata eigenaars - Een voorportaal / ingang voor alle processen
HR Team	- Weinig klantgerichte dienstverlening, alleen uitvoerend - Geen beeld bij de behoefte die er is binnen organisatie - HR Team = digibee	- Mensen doen en zeggen in basis hetzelfde - Relatief lange doorlooptijd - Reactieve dienstverlening - Basis HRTech gebruikers skills	- Heldere werkafspraken - Bewustzijn van technische consequenties - HRTech super users met gedegen systeemkennis	- Efficiënte eerstelijns hulp over proces/tooling vragen - Kan inzicht over tooling / data vragen aan organisatie geven - HRTech manager gelinkt aan andere tech stakeholders	- Gebruikt tooling om proactief dienstverlening te leveren - HRTech architect bewaakt proactief het HRTech landschap - Gehele HR Team = digital savvy
Data / AVG	- Alleen basisdata voor verloning en arbeidsovereenkomst - Veel persoons data via e-mail, zoals cv's en NAW gegevens sollicitanten	- Beschikbaarheid van basis informatie op aanvraag - Rapportage van de basisprocessen in excel - Alleen basis processen/tooling = AVG proof	- Uitgebreidere rapporten, analyses mogelijk - Dashboarding van data op basis van historische data - Business bedienen met gevraagde rapportages - Alle ingerichte processen/tooling AVG proof	- Automatische signaleringen vanuit rapportages en HR analytics - Basis HR data warehouse / lake - Privacy by design uitgangspunt bij implementaties	- Fact based decision making - afdelingsoverstijgend - Gepersonaliseerde signalering over op basis van data - Predictive data en inzet van AI vanuit meerdere databronnen - Organisatiebreed data warehouse / lake
User Experience & Kwaliteit output	- Heel positief EN heel negatief anderszins - Veel hazenpaadjes, wie kent wie - Inconsistente antwoorden - Geen normen, geen standaarden, geen kaders	- Het duurt langer, niet klantgerichte processen en hazenpaadjes dicht gebouwd - Meer kans op zelfde antwoord, maar vaak achterhaalde informatie - Geen tijdslijnen / verwachtingen	- Je weet wat je krijgt, vast stramien - Het antwoord klopt, feitelijk - Je voelt je nog wel als een nummer behandelt - Regels zijn regels: rigide HR beleving, geen hazenpaadjes	- Afspraken worden nagekomen - Proactief ontvangen van algemene HR informatie - Persoonlijke info, je bent geen nummer meer maar een mens - Effectieve self service door personalisatie	- Maximaal 3-kliks als standaard - Meer info dan ik vraag - Ik voel me gezien en gehoord / personalisatie - Verrassend in positieve zin - Gekoppeld aan de bedrijfsmissie - Alles lukt, binnen kaders

Resultaten Menti groep 1 en 2

Hoeveel mensen werken er voor jouw organisatie?

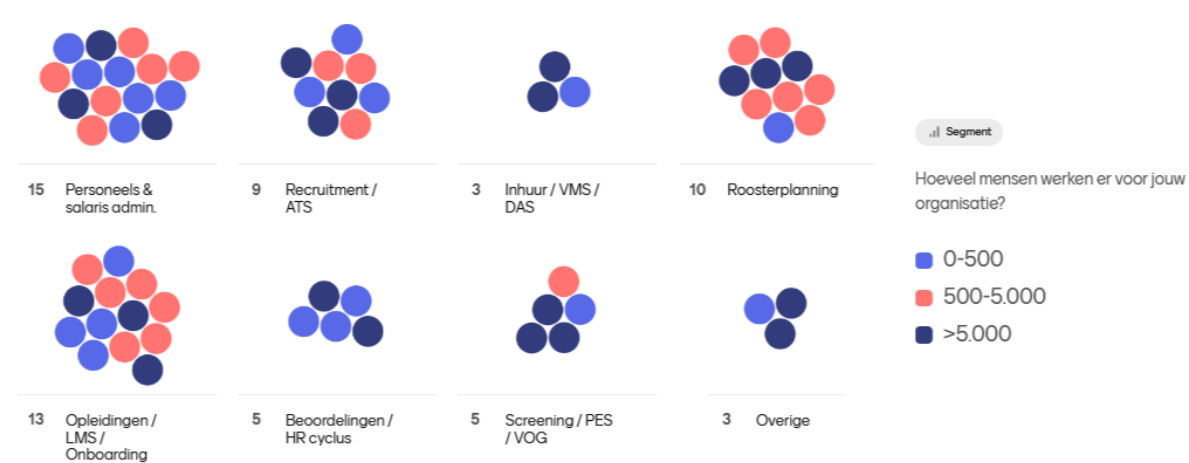


Hoeveel mensen werken er voor jouw organisatie?

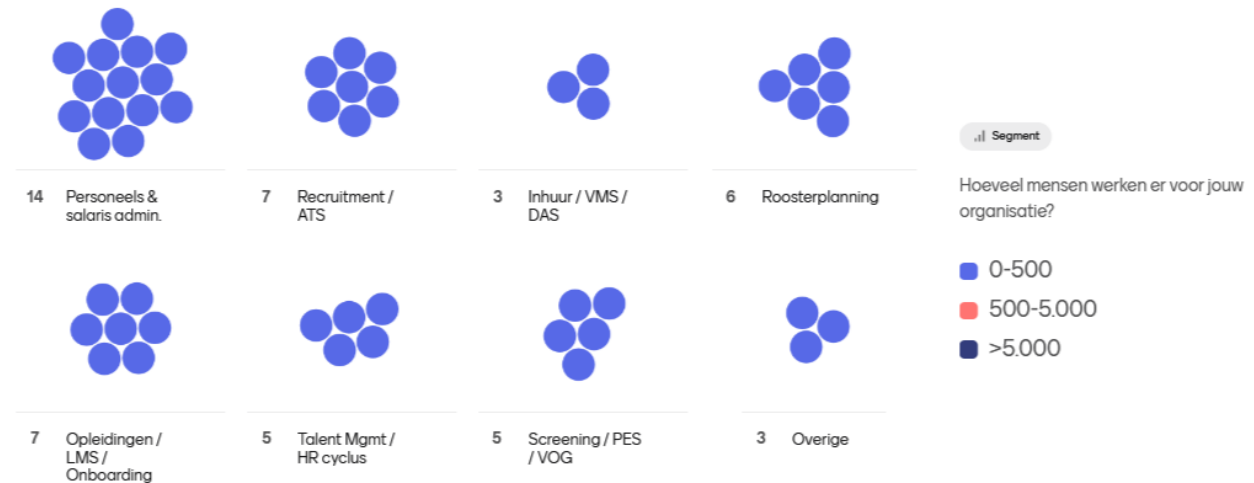


Resultaten Menti groep 1 en 2

Wat voor HR Tech tools/modules hebben jullie in gebruik?

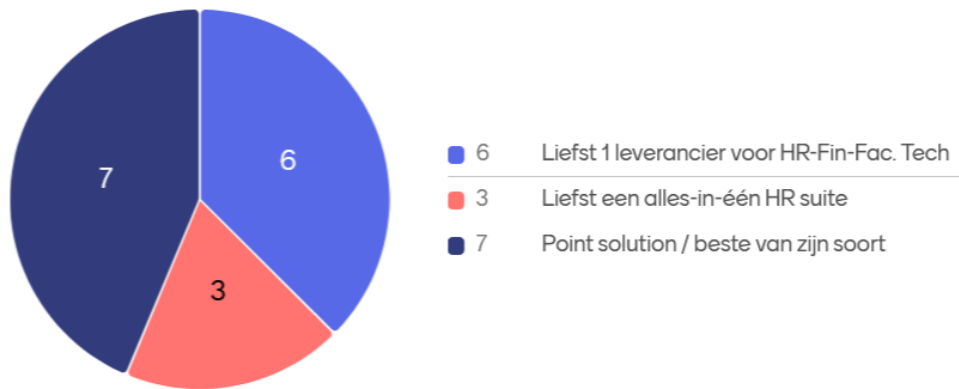


Wat voor HR Tech tools/modules hebben jullie in gebruik?

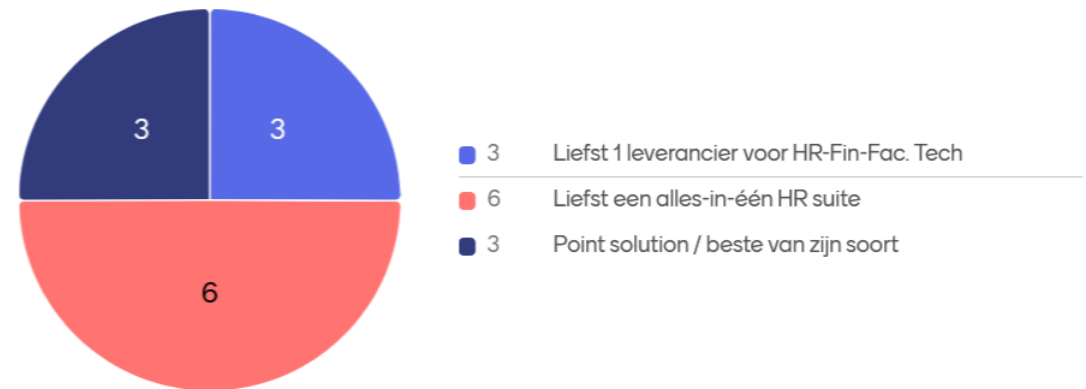


Resultaten Menti groep 1 en 2

Wat is jullie HR Tech sourcing / IT strategie?

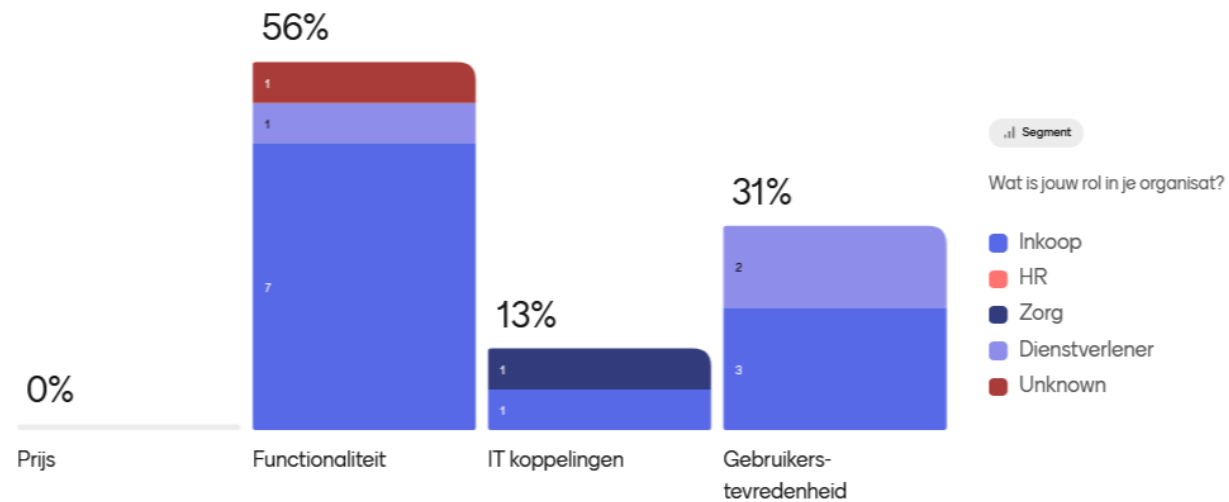


Wat is de HR Tech sourcing / IT strategie van jullie organisatie?

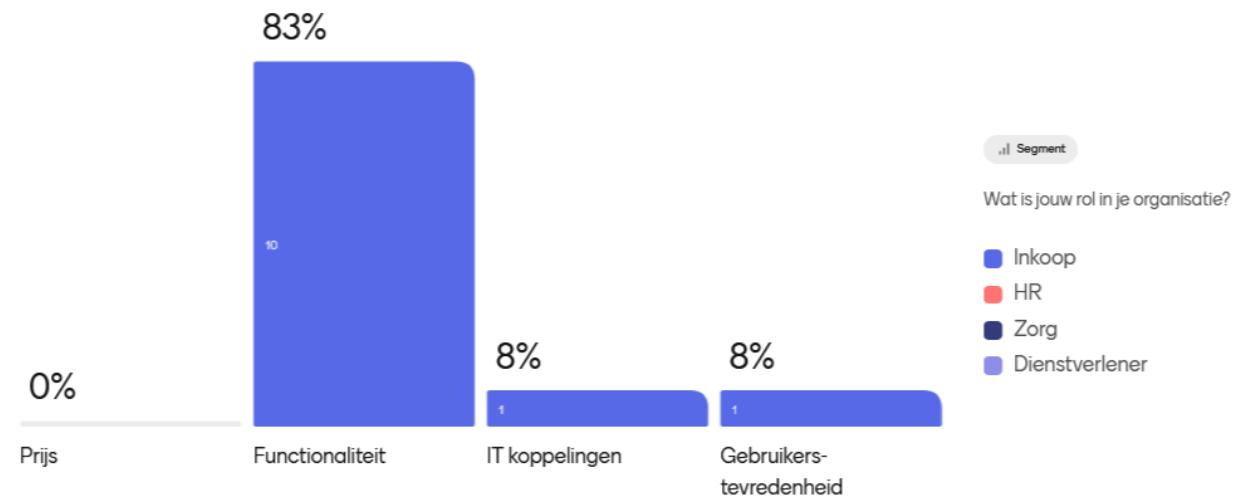


Resultaten Menti groep 1 en 2

Wat vindt jij het belangrijkste selectie criterium?



Wat vindt jij zelf het allerbelangrijkste selectie criterium?



Selecteer de best passende HR Tech in 5 stappen

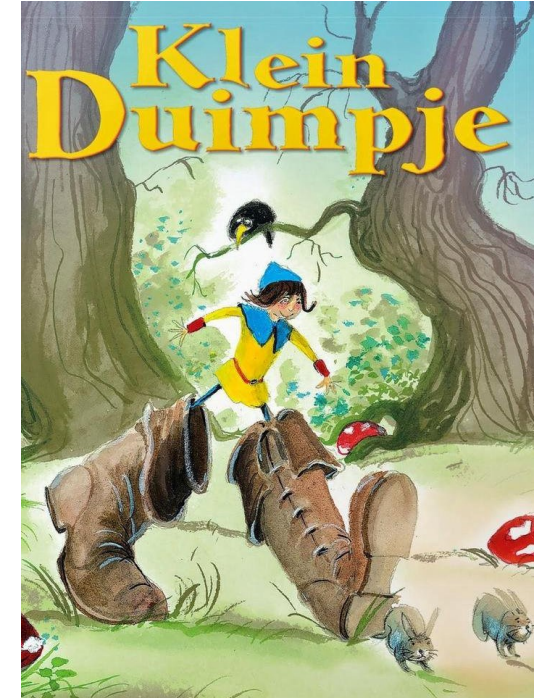
- 
1. Leverancier
 2. Suite of Point solution
 3. TCO vs gebruiksvriendelijkheid
 4. HR Tech Architectuur situatie
 5. Bezint eer ge begint

Stap 1: de best passende HR Tech leverancier

- Wat is belangrijker, de software of de leverancier?
 - Neem criteria op voor een lange termijn partnership
 - Veel grote internationale spelers passen niet goed voor nationale zorgpartijen!
 - Hoe belangrijk / groot is Nederland voor hen?
 - Wordt geen Klein Duimpje

Stap 2, welk type software:

- Suite of Point Solution
- Nederlandse taal beschikbaar?
- Salaris administratie + roosterplanning: NL wetgeving + cao regelingen?
- Pas op met zogenaamde suite / 'alles-in-één' spelers: geen 'modules', maar losstaand tools met koppelingen



SAP Ariba

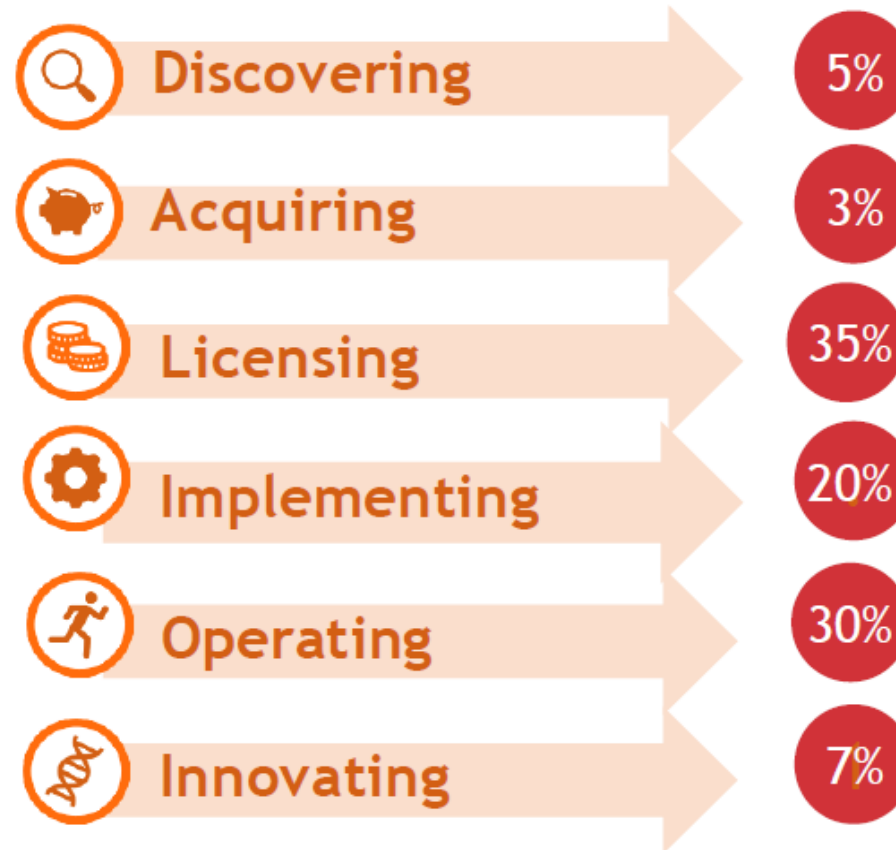
SAP Fieldglass

SAP S/4 HANA

SAP SuccessFactors

Where are the real costs in Cloud HCM?

What's the average ratio between the different cost stages of TCO over 5 years?



Stap 3: TCO versus Gebruiksvriendelijkheid, een voorbeeld

In hoeverre kan de software aangepast met dit voorbeeld:

- Twee verplichte velden in de software: “kostenplaats” (afdeling) en “kostensoort” (grootboekrekening)
- Klant gebruikt i.p.v. kostenplaats -> “projectcode” en kostensoort is altijd “personeelskosten”

Standaard software

- Geen aanpassing mogelijk
- Gebruiker moet beide velden steeds invullen
- TCO ++
- Gebruiksvriendelijkheid --

Maatwerk software

- Nieuw verplicht veld ‘projectcode’
- Kostensoort ‘*hard-coded*’ naar ‘personeelskosten’
- TCO --
- Gebruiksvriendelijkheid ++

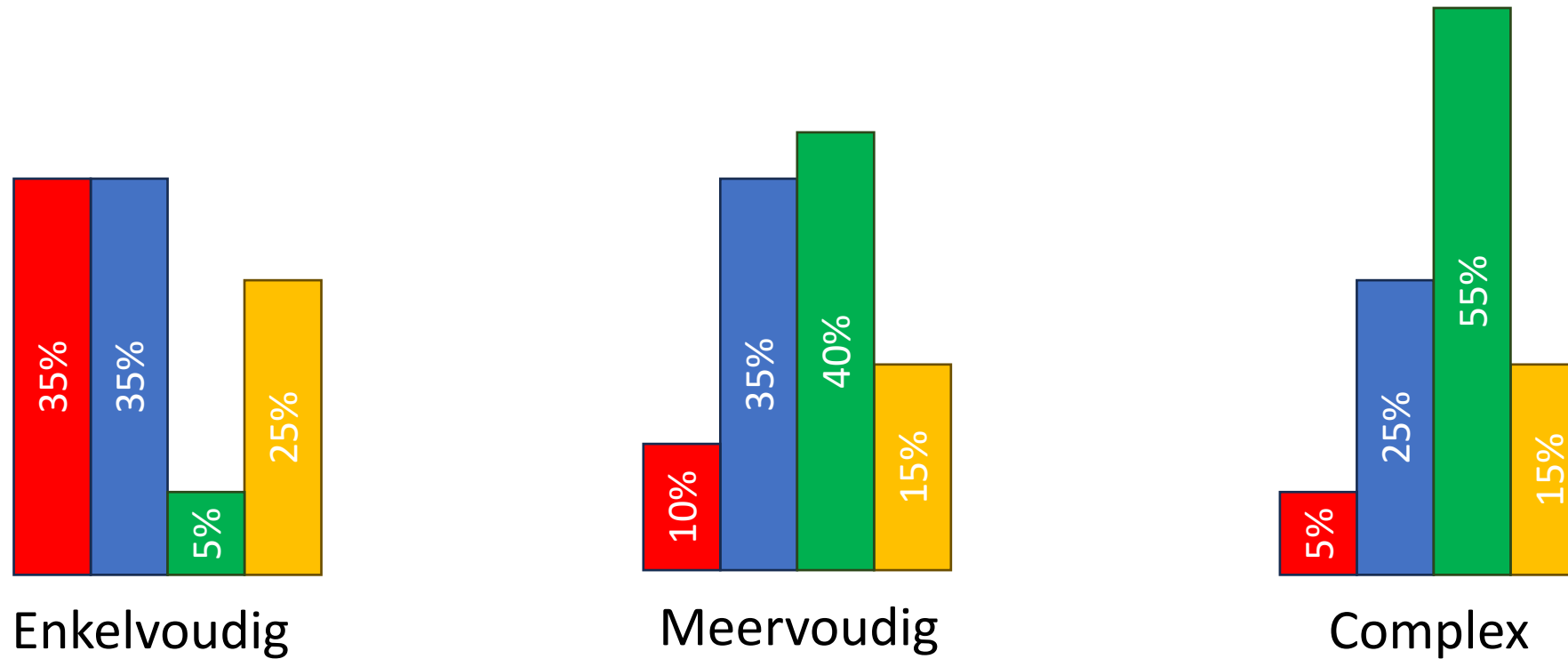
Configurabele software

- Label kostenplaats - > projectcode
- Kostensoort verbergen en default waarde instellen
- TCO ++
- Gebruiksvriendelijkheid ++

Stap 4: drie basis HR Tech architectuur situaties

- 1. Enkelvoudig:** 1 tool voor HR administratie, salaris, beetje performance, beetje recruitment, bv Afas
 - Bij organisaties < 500 werkenden. Overige HR processen handmatig
- 2. Meervoudig:** Meerdere tools naast de HR administratie, bv YouForce, met een roosterplanning tool, opleiden en recruitment
 - Bij grotere organisaties, tussen 500-5.000 werkenden
- 3. Complex:** > 5 verschillende HR tools met vele koppelingen
 - Bij heel grote organisaties / UMC's, > 5.000 werkenden

Balans in selectiecriteria per architectuur situatie



Prijs

Functionaliteit

IT koppelingen

Gebruiksvriendelijkheid

Voorbeeld app store met standaard aan Visma HR core te koppelen best of breed oplossingen



2DAYSMOOD with Peple

Ons platform geeft je direct de inzichten om het werkgeluk van medewerkers en bedrijfsprestaties te verbeteren.



2DAYSMOOD with Youforce

2DAYSMOOD zet je werkgeluk centraal in je HR-beleid op een slimme, datagedreven én mensgerichte manier.



AAG (Demo) File-API

AAG Payroll & HRM Services BV (Demo)



AccountOne HalloFlex Connection

Flexservice is software voor flexibele personeelsplanning en urenregistratie. De koppeling met Visma Net automatiseert loon- en kostenverwer...



Anago - Grip op onderwijsfinanciën

Integratie van Anago met Visma.net ERP en Visma.net HRM & Payroll.



Appical

Pre&Onboarding platform



Capisci

Begroten in het onderwijs en kinderopvang kan ook anders! Met Capisci heeft u grip op uw totale P&C proces waardoor u adequaat kunt reageren...



Dialog - Performance Management

Een moderne performance management applicatie



Dyflexis ProConnect

Koppeling Dyflexis en Visma.net



Effactory

Effactory maakt gebruik van de



Identacle

Integratie tussen Identacle and



multi-tenant

multi-tenant

Stap 5: Wat als HR weer 'iets nieuws' wil?

- Standaard impuls: 'leuk, we gaan een nieuw tooltje inkopen'
- *Bezint eer ge begint:*
 1. Daag elkaar uit op de echte noodzaak en een realistische business case
 2. Iedere nieuwe tool in de architectuur verhoogt complexiteit
 3. Ga eerst met je huidige leverancier(s) praten
 - Misschien bieden zij een module die jullie nog niet hebben
 - Anders hebben zij partners waar ze goed mee koppelen: app store
 4. Kies bewust voor een nieuwe point solution



Meer informatie

Vragen of toevoegingen over TTM of HRTech?

Link met mij of neem direct contact op:

<https://www.linkedin.com/in/markvanassema/>

Mark van Assema, mark@amessa.nl of +31-621296636