



## HR & Payroll

### Actualiteit

Op het gebied van HR-beleid bij gemeenten zien we vier trends waarop wij inspelen:

1. Opgavegericht werken en regie bij de medewerker
2. Het nieuwe werken
3. HR-systeem in een breed ecosysteem
4. Diversiteit en toegankelijkheid

#### 1. Opgavegericht werken en regie bij de medewerker

Er komt steeds meer het besef dat medewerkers het best presteren als zij in hun kracht werken en voortdurend worden uitgedaagd zonder traditionele top-down-sturing en strakke functiebeschrijvingen. Daarnaast veranderen eisen die aan medewerkers gesteld worden snel en moeten medewerkers vitaal blijven om duurzaam inzetbaar te zijn. Centric heeft hiervoor Motion Talent toegevoegd aan het portfolio. Via de module Motion Talent neemt de medewerker verantwoordelijkheid voor zijn/haar eigen ontwikkeling. Daarnaast vindt hij/zij de benodigde trainingen in Motion Academy van partner [Studytube](#), het meest complete leerplatform voor organisaties.

#### 2. Het nieuwe werken

De trend richting flexibel werken is door Corona enorm versneld. Medewerkers zullen voor een groot deel thuis blijven werken; kantoor zal een ontmoetingsplaats worden zonder vaste werkplekken. Dit zal impact hebben op regelingen zoals de vaste reiskostenvergoeding. De digitalisering van processen zal versneld worden. Arbeidscontracten worden niet meer geprint en verzonden, maar vanuit een workflow voor digitale ondertekening aangeboden en automatisch opgeslagen in het Digitale Personeelsdossier.

Op het specifieke onderwerp 'thuiswerkvergoeding' zien we veel verschillende aanpakken ontstaan. We hebben hier zelf ook een visie over welke we proberen te koppelen aan behoeftes bij onze klanten.

Op dit moment bieden we vier oplossingen aan: 1) thuiswerkvergoedingen via tijdschrijven, 2) Een thuiswerkpatroon aanvragen via overige aanvragen, 3) een thuiswerkvergoeding declareren en 4) het toekennen van een standaard thuiswerkvergoeding. Deze vier oplossingen blijven we in 2022 en daarop volgen en optimaliseren qua gebruikerservaring en effectiviteit om zodoende goed te blijven voorzien op de gebruikersbehoefte.

Ons advies, dat we richting de VNG uitten en welke wij bij onze klanten tot de aandacht willen brengen, is op dit moment vooral: hou het eenvoudig en creëer niet onnodige administratie om tot een oplossing te komen. Het zou elegant werken wanneer medewerkers een budget krijgen voor thuiswerken, ongeacht of ze dit doen of niet, het hangt namelijk van vele factoren af of iemand besluit thuis te werken. Op deze manier stel je eenieder in staat om een optimaal werk klimaat te hanteren en bespaar je kosten op administratieve werkzaamheden.

#### 3. HR-systeem in het ecosysteem

Het HR-systeem is in de meeste organisaties 'eigenaar' van de (externe) medewerker en daarmee een spil in het ecosysteem voor medewerkers en gebruikersinformatie naar andere systemen. Historisch is veel van de integratie file based. Organisaties werken aan modernisering van hun IT-landschap en aan een API-infrastructuur voor de integratie van het HRM-systeem in het ecosysteem. Centric ontsluit Motion met API's en sluit hiermee aan op de Common Ground-principes.

#### 4. Diversiteit en toegankelijkheid

Gedreven door maatschappelijke trends, versterkt door overheidssturing zoals de participatiewet, zullen organisaties steeds meer aandacht besteden aan diversiteit van hun personeelsbestand. Dit ondersteunen we onder meer via onze rapportage in HR Analytics, met tools voor competentie gebaseerd werven in Motion Recruit en ondersteuning van toegankelijkheidseisen voor ons HR-systeem.

