

Digitale transformatie



Cultuurconnect

CultuurConnect
21 november 2022



GW CONSULTING
SERVICES



Myreas
COLRUYT GROUP
ENTERPRISE ARCHITECTS

TOPICS

- 1 Digitale wereld
- 2 Digitale transformatie in HR
- 3 Digitale competenties
- 4 Hoe starten we er aan?

TOPICS

- 1** Digitale toekomst
- 2 Digitale transformatie in HR
- 3 Digitale competenties
- 4 Hoe starten we er aan?

EEN DIGITALE TOEKOMST

DIGITAL CEO

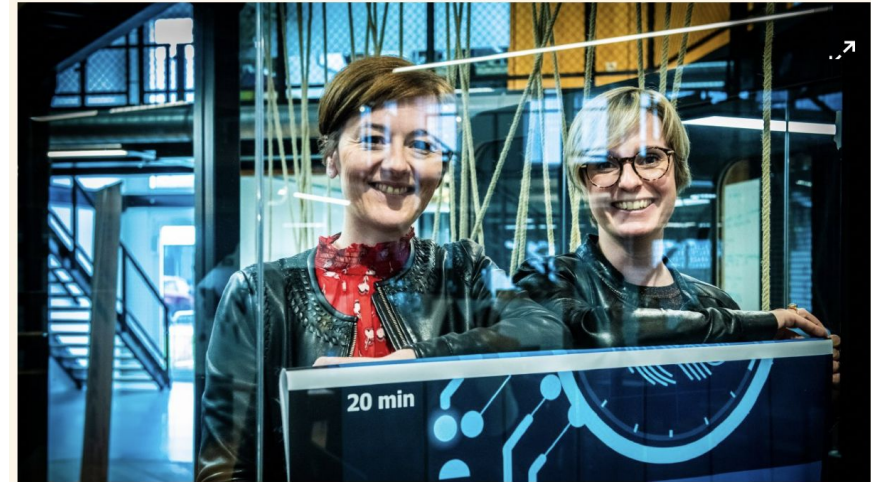
Digitalisering is geen optie, **maar noodzaak**

We kunnen niet meer om de digitalisering van onze wereld heen. Maar wat betekent die razendsnelle evolutie voor de bedrijfsleider? Hoe rolt de CEO de digitale strategie van zijn bedrijf uit in alle schakels van zijn waardeketen? Eén ding staat vast: de vraag luidt al lang niet meer 'Kan het?', maar wel 'Hoe kan het?'.

NIEUWS

“Het belang van digitalisering kan nauwelijks onderschat worden”

Businessgame helpt bedrijven bij digitale transformatie



Elke Struys en Eline Grouwels, Umital

EEN DIGITALE TOEKOMST



Deze innovatieve start-up houdt Colruyt Group aan de kop van de race: “We verrichten echt wel pionierswerk”



Door **Hannes Dedeurwaerder**

7 sep '21



🕒 Leestijd 4:08



Nieuw business
model

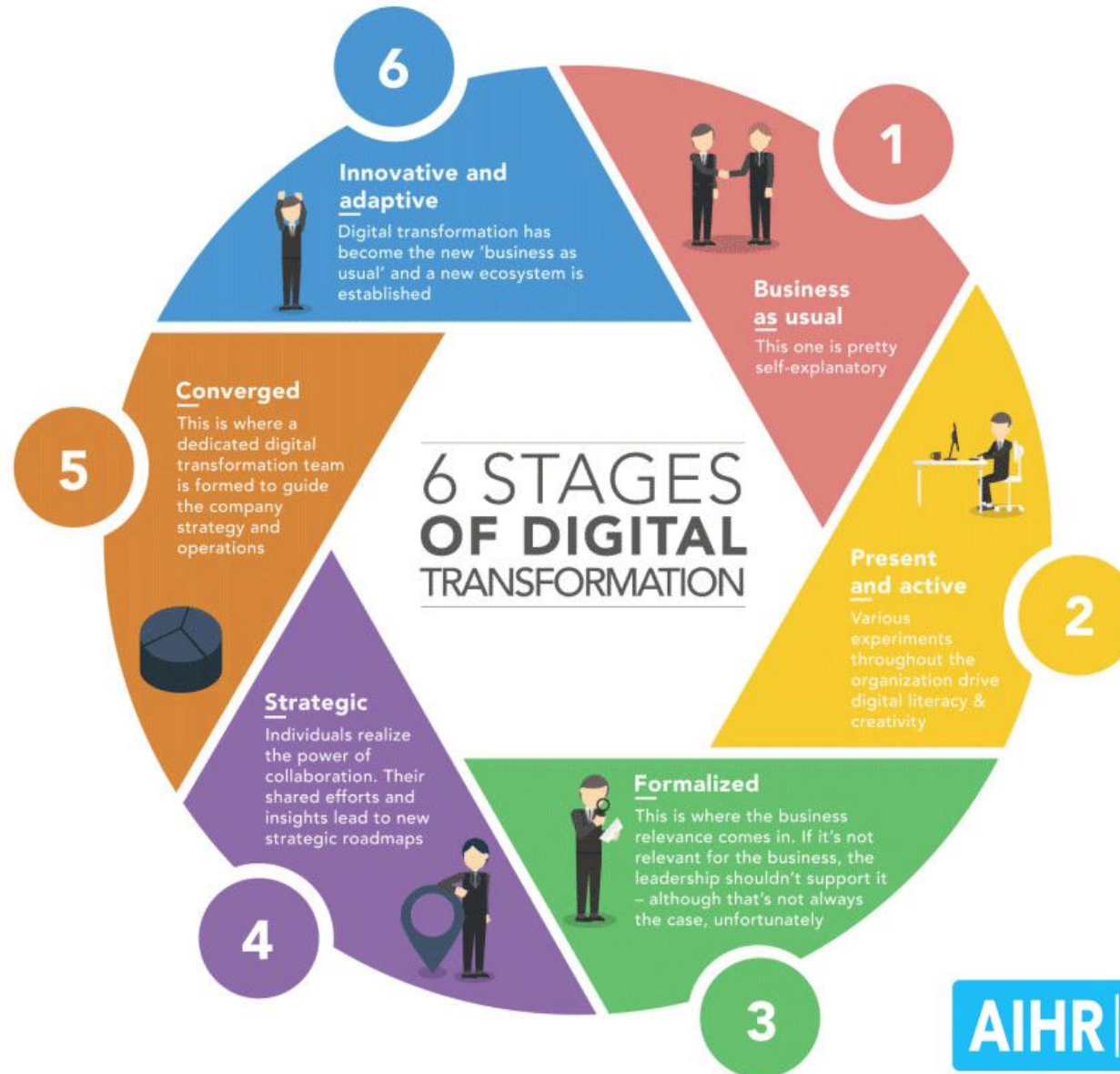
DRIVERS VAN DIGITALISATIE

S **M** **A** **C**
Social Mobile Analytics Cloud

TOPICS

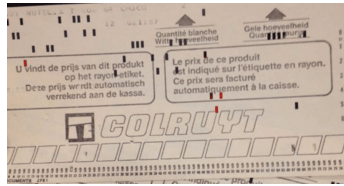
- 1 Digitale toekomst
- 2 Digitale transformatie in HR**
- 3 Digitale competenties
- 4 Hoe starten we er aan?

6 STAPPEN IN DIGITALE TRANSFORMATIE



INNOVATIE & EVOLUTIE

Ponskaart



Beheer goederenstroom

Barcode



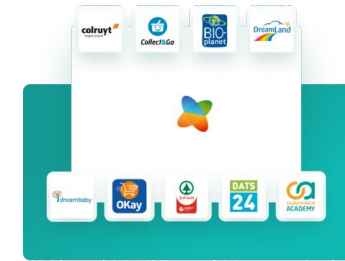
Databeheer
Automatisatie
Beheer goederenstroom

Extra-kaart



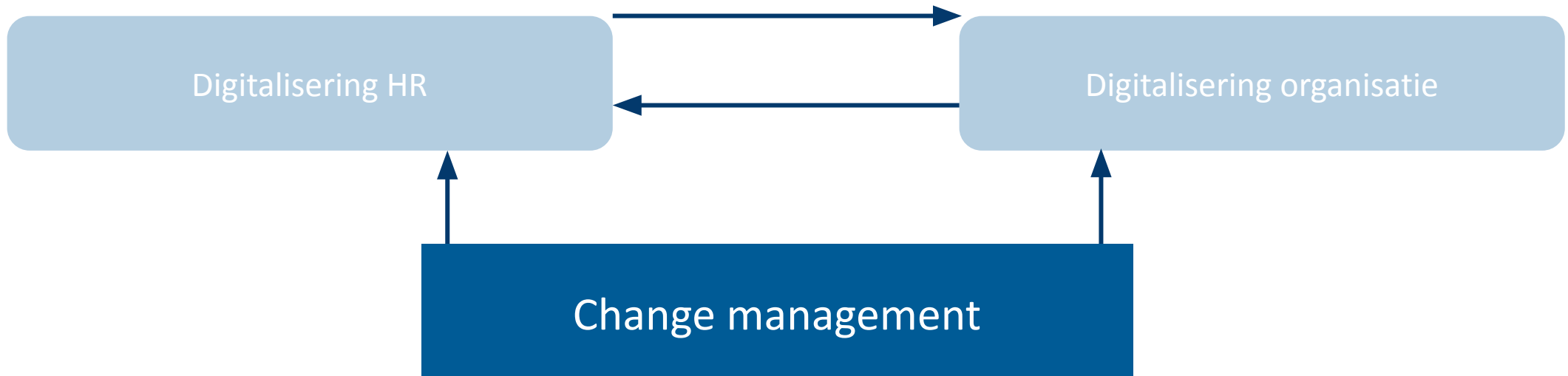
Databeheer
Info koopgedrag

Xtra-applicatie

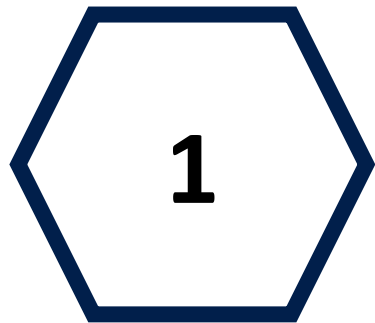


Digitaal eco-systeem

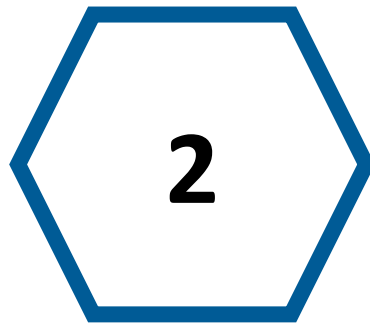
ROL HR IN DIGITALE TRANSFORMATIE



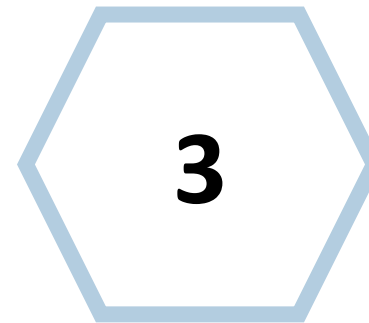
4 bouwstenen om **succesvol** te digitaliseren



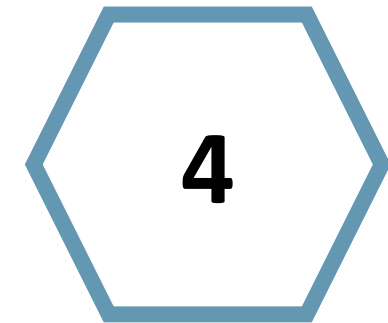
Een **co-creatieve** en **waarderende** aanpak



Helderheid over het digitale eco-systeem



Een **collectieve visie** op digitalisering



Een **cultuur** en **waarden** toets

TOPICS

- 1 Digitale toekomst
- 2 Digitale transformatie in HR
- 3 Digitale competenties**
- 4 Hoe starten we er aan?

SLEUTELCOMPETENTIES

Aangezien de **mondialisering** de Europese Unie voor steeds nieuwe uitdagingen stelt, zal elke burger moeten beschikken over een breed scala van **sleutelcompetenties** om zich flexibel te kunnen aanpassen aan een snel **veranderende wereld** waarin alles in hoge mate met elkaar verbonden is.

- 1 Communicatie in de moedertaal
- 2 Communicatie in vreemde talen
- 3 STEM
- 4 Digitale competenties
- 5 Leercompetenties
- 6 Social en civiele competenties
- 7 Initiatief en ondernemerschap
- 8 Cultureel bewustzijn en culturele expressie

DIGITALE COMPETENTIES

Het zelfverzekerd en kritisch gebruik van het volledige scala aan digitale technologieën voor informatie, communicatie en het oplossen van eenvoudige problemen op alle gebieden van het leven.

DIGITALE COMPETENTIES IN KAART BRENGEN

Business/ HR probleem

- Voorbereiden op uitdagingen van morgen
- Focus op digitale competenties
- Inzetten op ontwikkeling van medewerkers
 - Reskill & Upskill

Data & analyse

- Identificatie van skills & competenties
 - Medewerkers & jobs
- Fit-gap analyse
- Beheer en opvolging van medewerkers

Conclusie

- Leren en ontwikkelen van medewerkers met concrete focus
- Medewerkers optimaal inzetten om business strategie waar te maken
- Data rond skills & competenties over alle medewerkers beschikbaar doorheen de organisatie



TECHWOLF

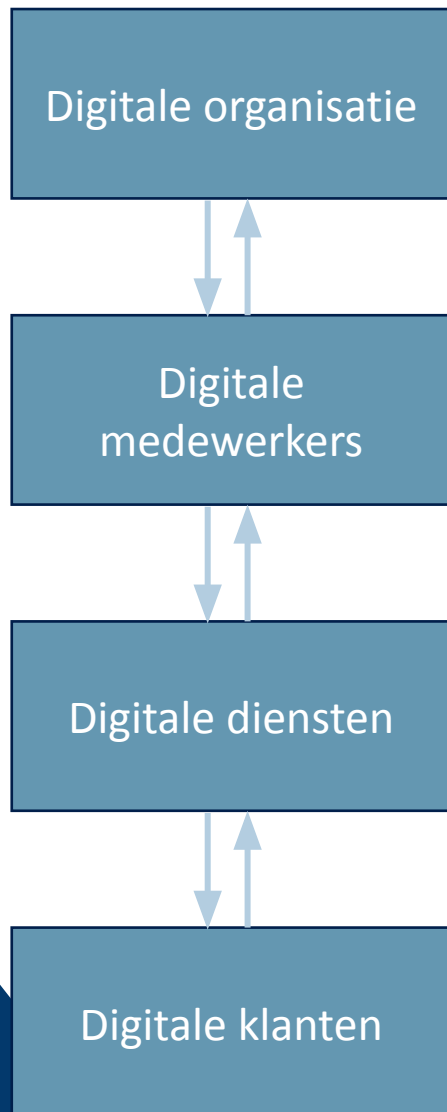
TOPICS

- 1 Digitale toekomst
- 2 Digitale transformatie in HR
- 3 Digitale competenties
- 4 Hoe starten we er aan?**

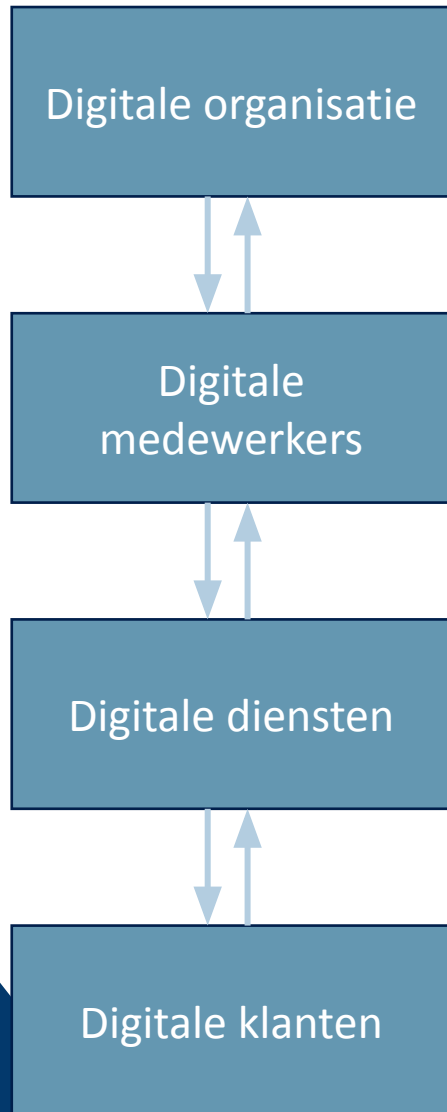
DIGITALE ROADMAP



CASE



CASE



- Domein dat inzet op digitalisering
- Domein dat inzet op innovatie
- Domein dat inzet op data & analytics
- Learning eXperience Platform

CASE

Digitale organisatie



- Domein dat inzet op digitalisering
- Domein dat inzet op innovatie
- Domein dat inzet op data & analytics
- Learning eXperience Platform

Digitale medewerkers

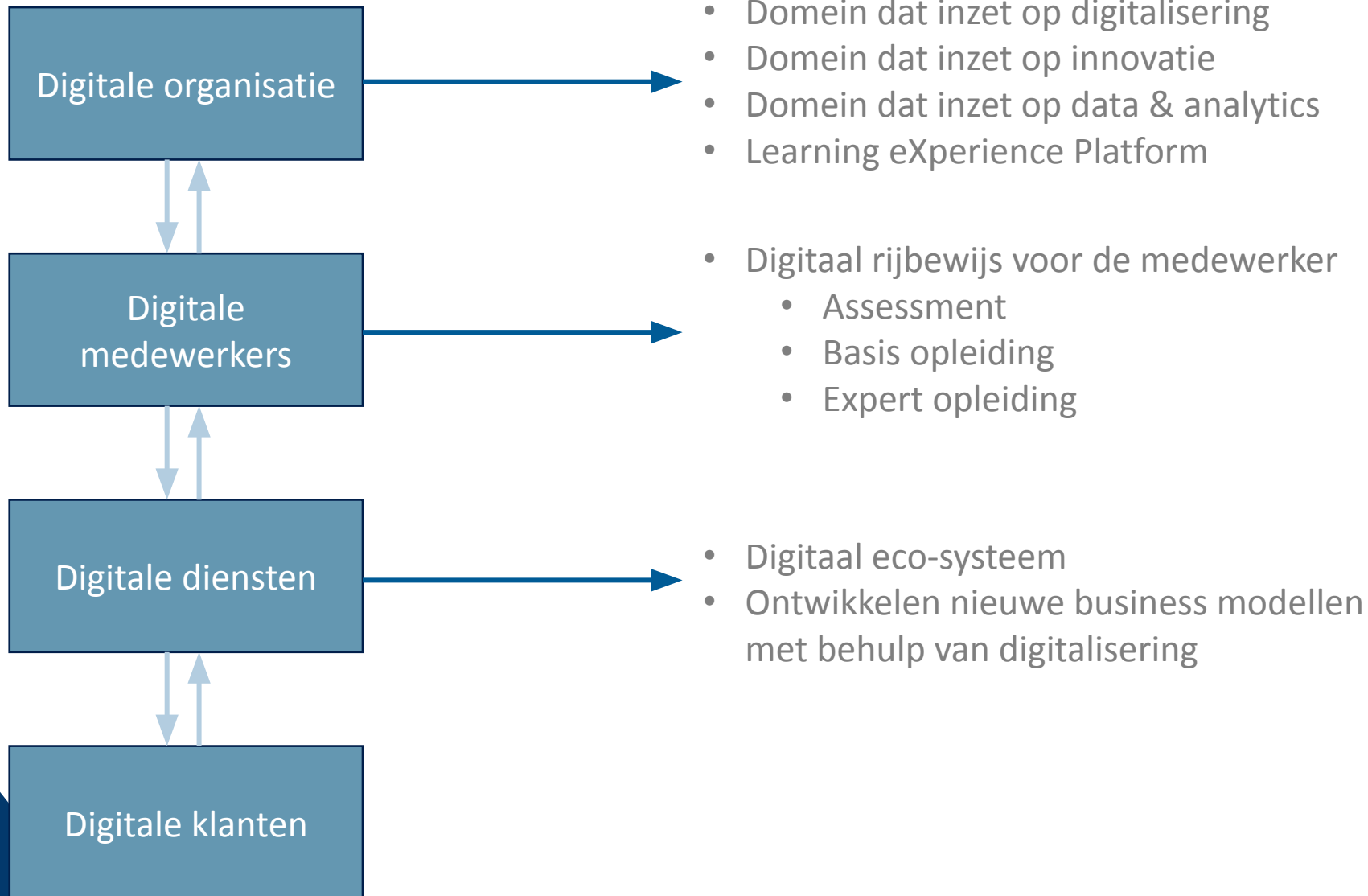


- Digitaal rijbewijs voor de medewerker
 - Assessment
 - Basis opleiding
 - Expert opleiding

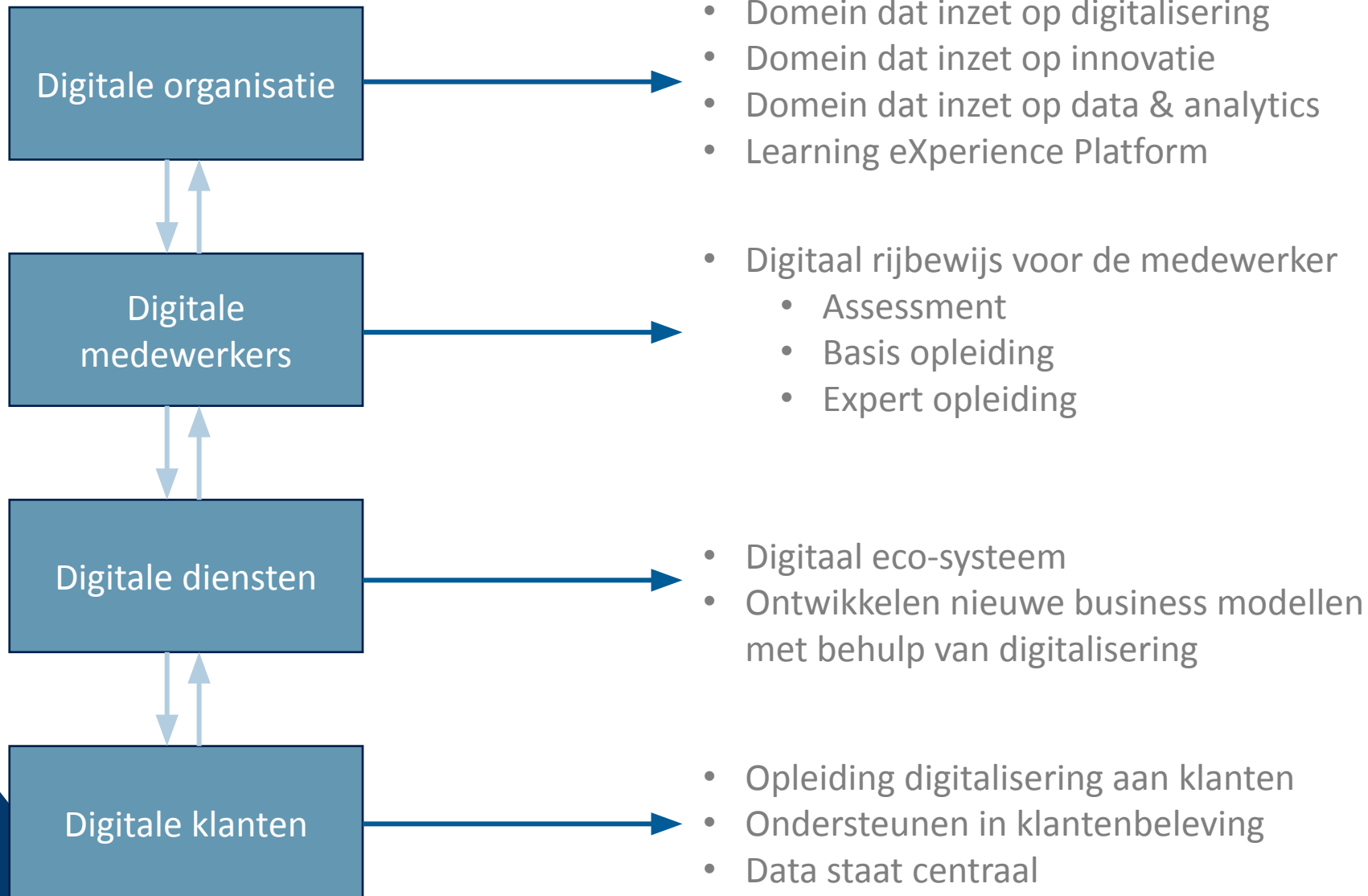
Digitale diensten

Digitale klanten

CASE



CASE



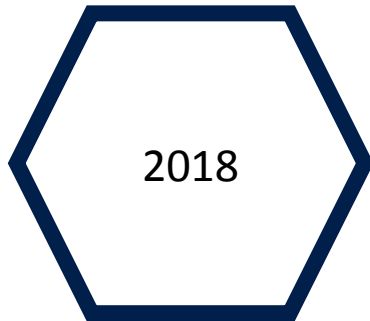


Gebruik HR Data & HR Analytics om richting
te geven en beslissingen te nemen

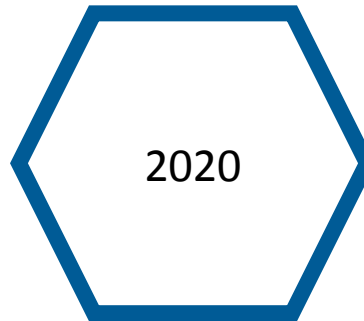


3 maturiteit studies

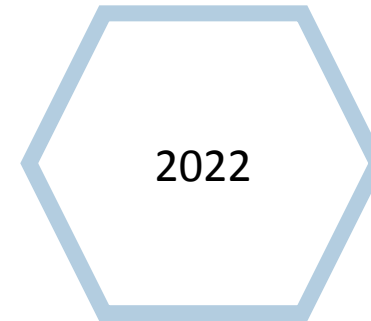
Hudson & Vlerick
75% focus op meten
25% focus op analytics
Drempels:
resources, tools & competenties



Glenn & Solvay
76% focus op descriptief
24% focus op geavanceerd
Drempels:
tools, kennis & resources

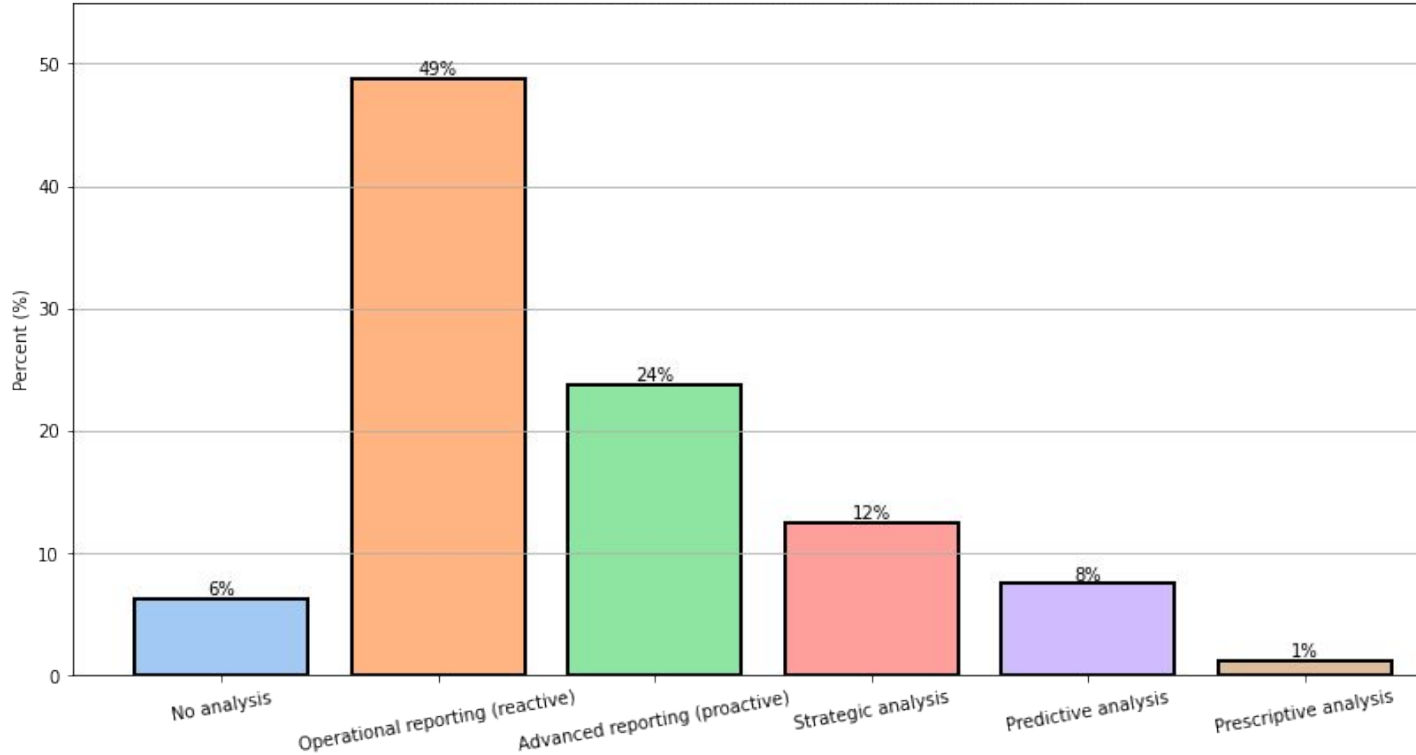


Glenn, JiGSO & HRMInfo



HR ANALYTICS MATURITEIT 2022

What is the current level of HR analytics in your organization?

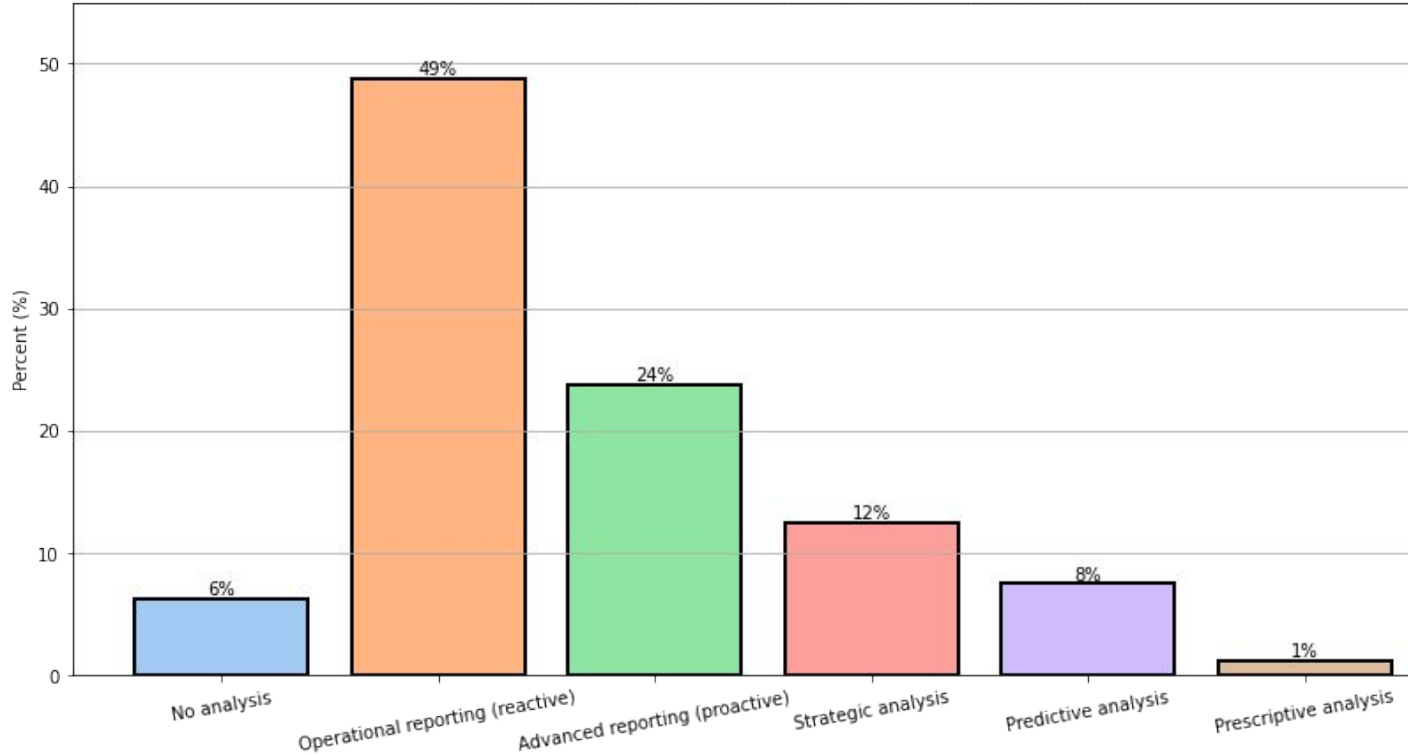


Evolution 2021 □ 2022:

- ❖ “No analytics” – 15% □ 6%
- ❖ “Descriptive analytics” – 61% □ 73%
- ❖ “Strategic analytics” – 12%
- ❖ “Predictive analytics” – 20% □ 8%
- ❖ “Prescriptive analytics” – 2% □ 1%

HR ANALYTICS MATURITEIT 2022

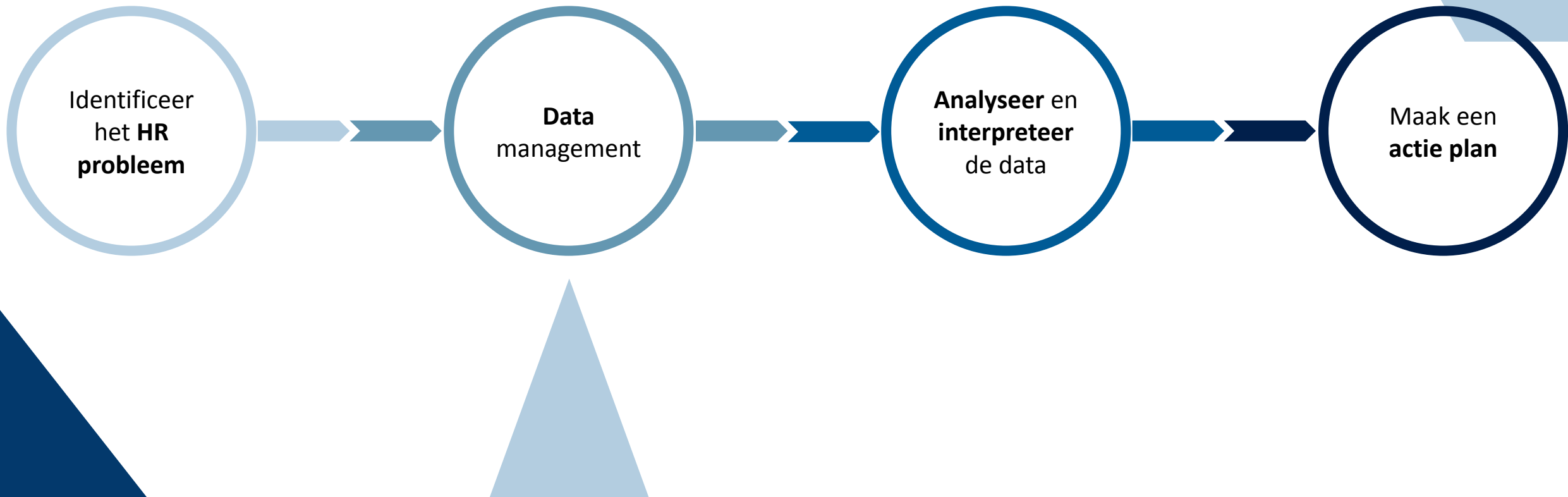
What is the current level of HR analytics in your organization?



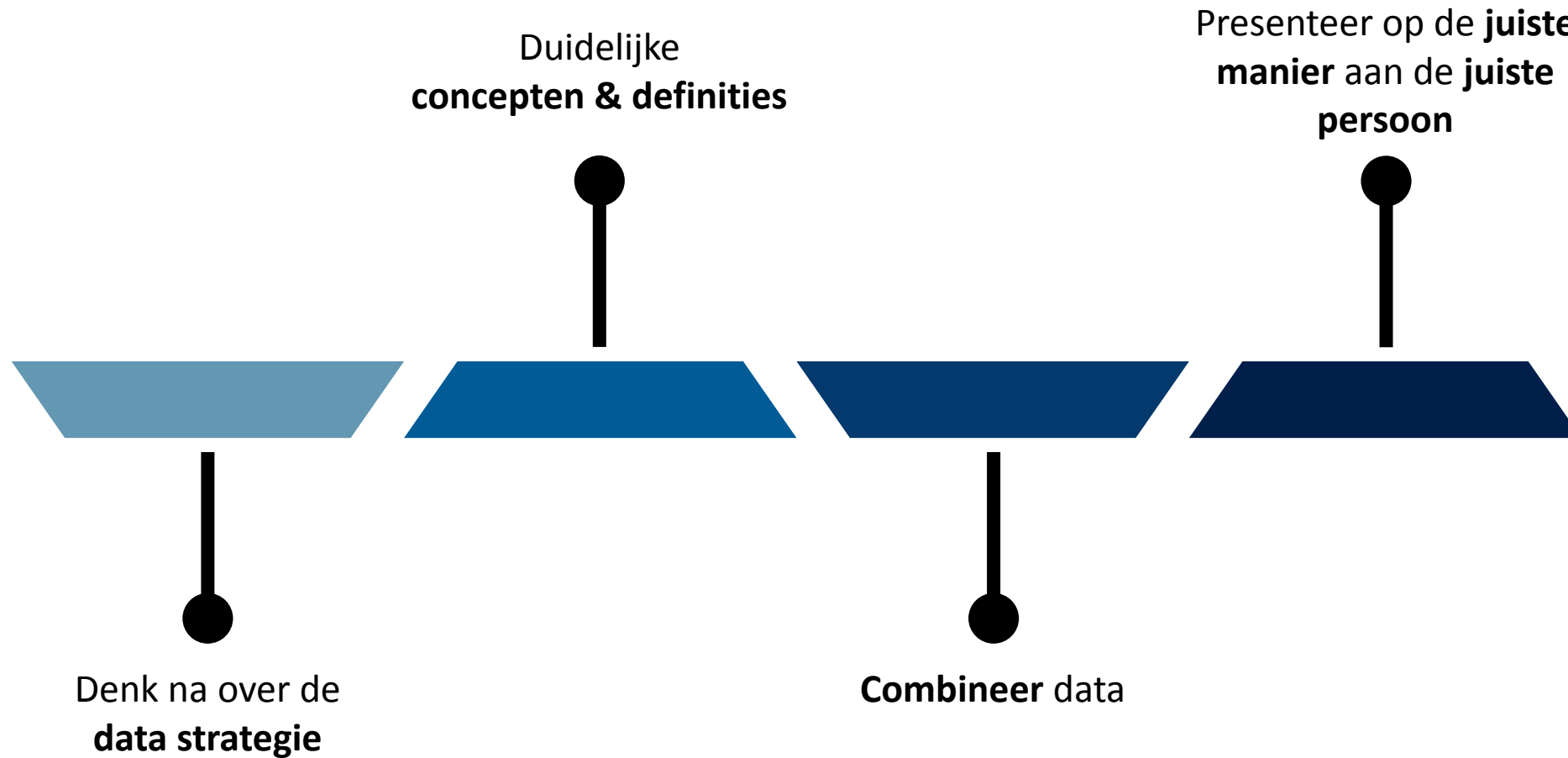
Conclusies 2022:


- ✓ Positive evolution towards descriptive analytics
- ✓ Not yet a major evolution towards more advanced analytics
- ✓ Data became an important topic in 2022
- ✓ Having an HR analytics person still correlates significantly with HR analytics maturity
- ✓ A higher maturity has an impact (more value to company strategy and in business decisions)
- ✓ Organizations need time, people & knowledge

HR ANALYTICS PROCES




DATA MANAGEMENT





De grootste verandering bij een digitale
transformatie is de manier waarop we
denken en handelen



Thank you for being a great audience!



Cultuurconnect

Glenn Walschap
glenn.walschap@gmail.com
0479/840.688