

PERSBERICHT

Hoe heeft Decathlon door de “SAP SuccessFactors” oplossing van Partena Professional meer autonomie en flexibiliteit kunnen verkrijgen?

SAP SuccessFactors is een HR-software in de cloud die toelaat om alle aspecten te beheren die verband houden met het personeel: van het loonbeheer, tot de rekrutering, via de verlofplanning. Dit is een software met een moduleerbare structuur: daardoor is het dus mogelijk om over een volledig HR-informatiesysteem te beschikken dat kan aangepast worden aan elke onderneming.

Deze software betekent een meerwaarde voor elke onderneming die haar processen wil optimaliseren en wil investeren in autonomie en flexibiliteit. Dat is de reden waarom Decathlon voor deze oplossing heeft geopteerd en Partena Professional als partner heeft gekozen. Dankzij deze samenwerking kan Decathlon het beheer van haar menselijk kapitaal voortaan gemakkelijker in handen nemen.

Meer dan ooit woedt er een hevige strijd om de talenten op de arbeidsmarkt aan te trekken. Elke onderneming wil de beste profielen binnenhalen en zet de grote middelen in om dat doel te bereiken. Maar het aanwezige personeel verdient eveneens alle aandacht, teneinde niet de beste elementen te verliezen aan de concurrentie.

Autonomie en flexibiliteit zijn essentiële factoren geworden voor de werknemers en dit op verschillende niveaus. Zij hebben immers een rechtstreekse impact op de tevredenheid op het werk.

Waarom heeft Decathlon gekozen voor een oplossing zoals SAP SuccessFactors?

Het beleid van Decathlon is gebaseerd op de ontwikkeling en verrijking van alle personeelsleden van de onderneming aan de hand van hun gemeenschappelijke waarden: vitaliteit & verantwoordelijkheid. Het is één van de meest “open-minded” bedrijfsvoeringen in België.

Het doel van Decathlon is om meer autonomie te creëren voor de medewerkers. Dat is trouwens de reden waarom zij Partena Professional hebben gekozen als partner en dat zij geopteerd hebben voor de SAP SuccessFactors oplossing.

Bij Decathlon is de samenwerking transparant en de sociale controle is voldoende om misbruiken te vermijden. Vertrouwen is van essentieel belang. De magazijnverantwoordelijken controleren in alle autonomie de uren van hun medewerkers in overeenstemming met de van kracht zijnde sociale wetgeving door gebruik te maken van interne controleverslagen. De software laat toe om alles wat betrekking heeft op de uitvoering maximaal te automatiseren. Het administratieve beheer gaat nu twee keer sneller, waardoor er tijd over is om andere taken uit te voeren.

De SAP SuccessFactors oplossing draagt bij tot het op punt stellen van dit soort flexibel HR-beleid. Het creëren van een dynamiek van betrokkenheid is een belangrijke prioriteit voor elke organisatie in verandering. Het klassieke functionele organisatiemodel maakt voortaan plaats voor een flexibele, autonome en verbonden organisatie. De nieuwe digitale tools van Partena Professional dragen bij tot een efficiënte kennisoverdracht. Dankzij deze tools kan het overmaken van niet-relevante informatie aan een massa kandidaten en het lanceren van een zeer trage en weinig efficiënte rekruteringsprocedure vermeden worden.

“Wij proberen altijd tools aan te bieden, zoals de SAP SuccessFactors, die overeenstemmen met het leven in een onderneming in volle evolutie en met ondernemers die meer autonomie en flexibiliteit willen invoeren in hun onderneming, twee factoren van primordiaal belang voor de werknemers van vandaag.” voegt Jean-Luc Stiernon, Sales Director bij Partena Professional daaraan toe.

Wat zijn de doelstellingen van Decathlon met het implementeren van een dergelijke tool?

- **Identificeren en stimuleren.** In de klassieke hiërarchische organisatie zijn de rollen en titels van overheersend belang. Er wordt weinig informatie meegedeeld aan de medewerker. De communicatie is niet gebruiksvriendelijk noch leesbaar. Bovendien dreigt een niet-geïnformeerde medewerker snel het gevoel te hebben dat hij niet eerlijk wordt behandeld als hij a posteriori de aanstelling van een manager verneemt. SAP SuccessFactors is gebaseerd op vertrouwen en duidelijke berichtgeving naar de medewerker toe. Er is meer communicatie tussen de werknemer en de betreffende manager per e-mail, chat, enz. op om het even welk platform. De werknemer voert zijn profieldata in en beslist over de informatie die hij wenst te delen. De manager kan continu de competenties van de werknemer evalueren en eventueel informele competenties overlopen (hobby's, sport, engagement als vrijwilliger). De medewerker kan zich aldus een idee vormen van de manier waarop hij wordt geëvalueerd.
- **Opleiden en ontwikkelen.** Deze titel doet u onmiddellijk denken aan een klas met een instructeur en een programma dat gebonden is aan een kalender. Dat soort aanpak mist flexibiliteit. SAP SuccessFactors laat de klassieke aanpak "in de klas met een instructeur" toe. De nieuwigheid zit hem in de online catalogus waarin u uw keuze kunt maken. Stel dat u een gat hebt van vier uur. Dankzij de nieuwe catalogus kunt u uw tijd nuttig spenderen door een specifieke opleidingsformule te volgen. SAP Jam is een forum waarop de werknemers hun ervaring over de opleidingen kunnen uitwisselen en prioriteiten kunnen verbinden aan de opleidingen. Het laat de managers toe een zicht te hebben op de door hun werknemers gevolgde opleidingen en deze laatsten uit te nodigen om deel te nemen aan specifieke programma's. Het gaat om een mobiele applicatie, die altijd en overal toegankelijk is.
- **Belonen van de prestaties.** In de traditionele HR-omgeving worden de medewerkers enkel geëvalueerd op basis van hun vroegere prestaties wat aanleiding kan geven tot frustraties in een organisatie in volle verandering waar nieuwe prioriteiten zich aftekenen. SAP SuccessFactors voorziet in een "Continuous Performance Management". Als de organisatie en de aard van het werk veranderen, worden de doelstellingen onmiddellijk aangepast. Er is meer communicatie tussen werknemers en managers. Veranderingen worden onmiddellijk meegedeeld. De doelstellingen kunnen dagelijks, wekelijks of maandelijks geformuleerd en geëvalueerd worden. De evaluatiegesprekken focussen op de prestaties die verband houden met de meest recente doelstellingen.

"Wij hebben de ambitie om ons te profileren als 'bevrijde onderneming', waar alle medewerkers intrinsiek gelijk zijn en vrij zijn om zichzelf te zijn in een klimaat van groot wederzijds vertrouwen. Deze grote vrijheid gaat onvoorwaardelijk gepaard met engagement en verantwoordelijkheidszin", Katrien Discart, Decathlon Belgium.

Perscontacten

TBWA\PRIDE – Isabelle Verdeyen – isabelle.verdeyen@pr-ide.be – 0486 893 862

TBWA\PRIDE – Sophie Boving – sophie.boving@pr-ide.be – 0494 58 60 58

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, ...). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar www.partenaprofessional.be