HR Tech Trends en Inzichten

Drie bewegingen die het HR-landschap veranderen.

xerius

productive

KBC

CATCOON

billit
EASY INVOICING

pluxee

= exact

sdworx

Geen enkele speler dekt alles.

Het is een mozaïek van diensten die elkaar aanvullen.

Ik ben mijn eigen HR-regisseur geworden.

Trend 1

Van 1 centrale speler naar een ecosysteem.

”HR-organisaties zijn niet langer uitvoerder, maar regisseur.”

Trend 2

Gemak als concurrentiewapen.

“KMO’s blijven loyaal uit gewoonte, tot een sociaal secretariaat of techspeler het hen gemakkelijker maakt.”

Trend 3

AI: van hype naar waarde.

“Niet sneller experimenteren, maar slimmer inzetten.”

Of je vroeger KMO of Corporate was: HR draaide meestal rond één dominante partij.

Voor KMO’s was dat hun sociaal secretariaat: payroll, contracten, administratie, advies, etc.

Voor grote bedrijven lag dat anders: sociaal secretariaat opereerde vaak als loonmotor achter de schermen.

Veel van wat HR was, liep via die partner, vaak aangevuld met losse tools.

Het centrale systeem voor medewerkers was hun HR-suite, zoals SAP, Workday of Oracle.

Deze centralisatie werkte, maar liet weinig ruimte voor snelheid en wendbaarheid.

Snelheid? **Snel processen uitvoeren**

Wendbaarheid? **Flexibel kunnen inspelen op verandering**

Het tempo ligt vandaag hoger.

Nieuwe HR-tools en SaaS-spelers komen razendsnel op.

Logge en trage systemen kunnen dat tempo vaak niet aan.

Waardoor klantverwachtingen veranderen:

HR-organisaties bij KMO’s en Corporates willen snelheid, autonomie en eenvoud.

Daarom zien we dat KMO’s, maar ook Corporates, liever hun eigen HR-ecosysteem samenstellen met tools.

Elk van deze tools is gebruiksvriendelijk en snel inzetbaar.

Dit heet composable enterprises: organisaties die hun HR-beleving bouwen zoals LEGO-blokjes.

Stuk voor stuk gepersonaliseerde HR tools die samen één geheel vormen.

Flexibel en afgestemd op hun groeifase.

En dat maakt dat de rol van HR-organisaties fundamenteel aan het veranderen is:

Van uitvoerder naar regisseur

Van administratie naar orkestratie

Achter de schermen is HR complex, maar voor de bredere organisatie is de beleving zo georkestreerd dat ze eenvoudig aanvoelt.

Cruciaal voor sociale bijdragen
Sociale Verzekerings-fondsen
HR Tech start-ups & scale-ups
Vullen niches, leveren UX en snelheid
Cruciaal voor payroll & compliance
Sociale Secretariaten & Payroll
Werknemers
HR Org Ecosysteem
Leidinggevenden
Midsize HR Tech vendors
Bouwen suites en integreren met lokale payroll
Aanspreekpunt bij inschrijving en oprichting
Onderne-mingsloket
HR Enterprise suites
Accountants
Advisory & integrator
Consultants

Trend 1

Van één centrale speler naar ecosysteem-denken.

”HR-organisaties zijn niet langer uitvoerder, maar regisseur.”

74% van de Belgische KMO’s gebruikt vandaag al digitale HR-tools, ruim boven het Europees gemiddelde van 58%.

In de praktijk **combineren** veel KMO’s hun sociaal secretariaat, sociaal verzekeringsfonds en ondernemingsloket **met gespecialiseerde SaaS-oplossingen**.

Zo ontstaat stap voor stap **een HR-ecosysteem**.

Bron: Catcoon onderzoek

Grote bedrijven hebben vaak multi- of internationale suites, denk aan Workday, SuccessFactors, Oracle,… en werken met bredere integraties.

Hier zie je nochtans ook **hybride stacks** ontstaan, vooral omdat niche tools vaak beter zijn dan de generieke modules van de suite.

Denk aan bijvoorbeeld TechWolf voor skills, omdat de skills complexiteit bij deze bedrijven groot is.

Bron: Catcoon onderzoek

De markt beweegt in 2 richtingen

Generalisten: breed & geïntegreerd

Grote platforms proberen **alles te bundelen in één suite** (HR-admin, payroll, performance, learning), etc.

Voorbeelden:
HiBob, een breed HRIS met modules voor HR-admin, performance, compensation

Workday, enterprise suite die payroll, talent, learning en finance combineert

Specialisten: diep & gespecialiseerd

Niche-spelers gaan **zeer diep in één domein**: planning, learning, skills, recognition, etc.

Voorbeelden:
TechWolf, AI-skills intelligence

MobieTrain, mobile learning voor frontline

Workhuman, employee recognition

Onvolledig overzicht, puur illustratief.
Voor meer voorbeelden: Catcoon HR Tech paper

We vroegen ook aan bedrijven waarom ze deze shift naar orkestratie doen.

En dit is omdat ze vier grote verwachtingen hebben.

Zelfbediening

Medewerkers en managers regelen zelf graag contracten, verlof, training, etc. omdat ze hier het dichtst bij staan.

Analogie: zelfscankassa in de supermarkt.

Liquid expectations

HR moet net zo makkelijk werken als mijn banking-app. Ervaringen in andere apps bepalen wat mensen verwachten.

Analogie: saldo checken op mijn zichtrekening.

Realtime data

Geen rapporten na zes weken, maar inzichten op het moment zelf in bijvoorbeeld teambezetting of skills gaps.

Analogie: live updates op Waze over files en afsluitingen.

Integratie via API's

Een afwezigheid in de planningstool kan automatisch een relevant document genereren en een notificatie naar payroll sturen.

Analogie: smart home waarbij lichten praten met verwarming.

Bronnen: Catcoon onderzoek, PwC HR Tech Survey & Gartner HR Tech Trends

Trend 2

Gemak als concurrentiewapen.

“KMO’s blijven loyaal uit gewoonte, tot een sociaal secretariaat of techspeler het hen gemakkelijker maakt.”

België: een land van KMO's en micro-ondernemingen

Categorie	Werknemers	Aantal bedrijven	Aandeel totaal
Micro-ondernemingen	0-9	+/- 1.089.533	+/- 97%
Kleine ondernemingen	10-49	+/- 27.236	+/- 2,43%
Middelgrote ondernemingen	50-249	+/- 4.940	+/- 0,44%
Grote ondernemingen	>250	+/- 1.318	+/- 0,12%

Economisch gewicht / waardecreatie:

Belgische KMO's genereren +/- 56% van de toegevoegde waarde en +/- 65% van de tewerkstelling.

Bronnen:
Statbel, FOD Economie,
EU SME Annual Report Europese Commissie & OECD

76% van zelfstandigen en KMO’s staat open voor een overstap naar een ander sociaal secretariaat als er een betere service is.

Bron: Catcoon onderzoek

Betere service?

Te veel digitale touchpoints: klanten moeten voor verschillende vragen naar verschillende loketten, mensen en portalen.

Analogie: alsof je in de supermarkt bij elke afdeling apart moet betalen: fruit bij één kassa, drank bij een andere en brood weer ergens anders.

Bron: Catcoon onderzoek

Betere service?

Onduidelijke kosten: het is vaak niet transparant wat inbegrepen is, en vak-jargon maakt het niet beter.

Analogie: alsof je in een restaurant zit met een menu zonder prijzen, en pas bij de rekening ontdekt hoeveel het gekost heeft.

Bron: Catcoon onderzoek

Betere service?

Slechte portalen: log en moeilijk toegankelijk, zeker mobiel.

Analogie: alsof je online banking alleen via desktop zou kunnen gebruiken, zonder app, traag en log. Terwijl iedereen een snelle mobiele ervaring verwacht.

Bron: Catcoon onderzoek

Wat zijn hun voorkeuren?

Self-service

Ze willen dingen snel zelf regelen, zonder tussenpersoon.

Telefonie is irrelevant

Bellen vinden ze tijdsverlies.

E-mail is koning

90% wil communicatie gewoon via mail.

Bron: Catcoon onderzoek

Toch blijven velen hangen bij hun sociaal secretariaat, omdat overstappen gedoe lijkt.

Ze zijn passief loyaal.

Maar wie het beter doet, en hen op een frictieloze manier kan helpen met die overstap, kan hen snel overtuigen.

Proximus voorziet al Fiber aansluiting, ook al ben ik klant van Telenet.

Ze proberen zo veel mogelijk barriers weg te halen opdat het gemakkelijk wordt om klant te worden.

De uitdaging voor sociale secretariaten komt niet alleen van hun directe concurrenten, maar steeds vaker van tech-spelers die via de zijlijn de HR-relatie proberen over te nemen.

Officient

factorial

HiBob

Wat hebben zij gemeen?

Officient

factorial

HiBob

HRIS / digitaal HR-platform

Centrale plek voor gegevens, documenten, contracten en verlofbeheer.

KMO's als gebruiker

Behoefte aan een schaalbare oplossing naast hun sociaal secretariaat of legacy systemen.

Self-service medewerkers

Verlof aanvragen, documenten downloaden, contracten ondertekenen.

Gebruiksvrien-delijk

Intuïtief, visueel, consumer-app look & feel.

Cloud-based SaaS

Snel inzetbaar, zonder zware IT-infrastructuur.

Wat zijn dan mogelijke uitdagingen voor sociale secretariaten?

Mogelijke shift #1: sociaal secretariaat verliest terrein qua eenvoud en beleving.

Als sociale secretariaten niet investeren in eenvoud en beleving, schuiven klanten steeds vaker naar SaaS-alternatieven voor hun dagelijkse HR.

Ze blijven formeel klant (voor payroll), maar besteden steeds minder “mindshare” aan het sociaal secretariaat.

Mogelijke shift #2: sociaal secretariaat verliest terrein qua data en integratie.

Waar vroeger het sociaal secretariaat het middelpunt van HR-data was, verschuift dat nu naar de SaaS-spelers. Hun platforms integreren ook moeiteloos met andere tools via API's: planning (Shyfter), learning (MobieTrain) en finance (Exact Online).

Daardoor wordt het HRIS van de SaaS-tool de nieuwe "source of truth". Het sociaal secretariaat blijft wel belangrijk voor de loonmotor, maar "ownt" niet de brede relatie.

Mogelijke shift #3: sociaal secretariaat verliest terrein qua loyaliteit.

We weten dat KMO’s traditioneel passief loyaal zijn aan hun sociaal secretariaat. Overstappen leek altijd complex omdat HR-data opgesloten zat in het portaal van één speler.

SaaS-tools doorbreken die lock-in: zij centraliseren de data en bieden exportmogelijkheden en integratie-templates.

Daardoor wordt een overstap plots een stuk eenvoudiger, en is loyaliteit minder vanzelfsprekend.

Tech players proberen nu de regierol te nemen: zij geven bedrijven de eenvoud, integraties en inzichten die ze verwachten.

Als sociale secretariaten die regierol niet grijpen, dreigen ze terug te vallen tot louter uitvoerder.

Can I buy it?

Overnemen van SaaS-spelers om tech en klantenbasis in huis te halen.

Vb. Protime neemt Sheepblue over, AI-personeelsplanning met focus op logistiek.

Can I kill it?

Ontwikkelen eigen HR-tech om klanten binnen ecosysteem te houden.

Vb. MyAcerta en Liantis Online, self-service voor HR-admin.

Can I sleep with it?

Partnerships met tech players, want samenwerken is vaak de snelste weg om relevant te blijven.

Vb. Meerdere sociale secretariaten integreren met Officient.

Trend 3

AI: van hype naar waarde.

“Niet sneller experimenteren, maar slimmer inzetten.”

AI IN HR

“SYSTEEM VERSUS MENS”

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

AI IN HR

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

“TAAK VERSUS STRATEGIE”

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

AI IN HR

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

AI IN HR

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

LIBERATOR

AI bevrijdt HR van repetitief en tijdrovend werk.

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

AI IN HR

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

LIBERATOR

AI bevrijdt HR van repetitief en tijdrovend werk.

COACH

AI ondersteunt groei, skill development en talentontwikkeling.

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

NAVIGATOR

AI helpt HR-koers te bepalen door patronen te ontdekken, scenario’s te modelleren en processen inzichtelijk te maken.

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

AI IN HR

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

LIBERATOR

AI bevrijdt HR van repetitief en tijdrovend werk.

COACH

AI ondersteunt groei, skill development en talentontwikkeling.

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

NAVIGATOR

AI helpt HR-koers te bepalen door patronen te ontdekken, scenario’s te modelleren en processen inzichtelijk te maken.

ENGAGEMENT DRIVER

AI helpt de employee experience persoonlijk en betekenisvol te maken.

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

AI IN HR

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

LIBERATOR

AI bevrijdt HR van repetitief en tijdrovend werk.

COACH

AI ondersteunt groei, skill development en talentontwikkeling.

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

AI IN HR

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

LIBERATOR

Micro-automatisaties, sommige zijn eerder rule-based en niet altijd AI:

parsing van mails, documentclassificatie, reminders, chatbots voor standaardvragen, contractgeneratie.

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

factorial

Filtering candidates who match the JD perfectly

Effortless document summaries

Automated workforce reports: headcount, diversity ratio, absence level, etc.

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

AI IN HR

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

LIBERATOR

COACH

Brengt skills in kaart, voorspelt talent gaps, adviseert bij learning en career moves.

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

TECHWOLF

SKILL SUPPLY

Understand the skills your employees have

See verified skills for every employee, inferred from real work. Including proficiency (how well the skill is performed in real work,)

SKILL DEMAND

Know what skills you need for the work

Map job skills at scale by role. See the critical skills for each role today, the emerging ones for tomorrow, and where the gaps are.

SKILL GOVERNANCE

Know how to manage the skills in your organisation

Keep skill data consistent and validated across systems.

AI IN HR

NAVIGATOR

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

Helpt HR en leadership proactief beleid maken op basis van predictive analytics: verloop voorspellen, headcount planning, scenario’s doorrekenen en compensation benchmarking.

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

LIBERATOR

COACH

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

TECHWOLF

	HAS H1	HAS H2	HAS H3	HAS H4	HAS H5
Team Dynamics	**AI Agent Drives Task Completion** The AI agent takes primary reponsibility for task execution with no or minimal human oversight.		**Equal Partnership** The human and the AI agent collaborate closely throughout the task.	**Human Drives Task Completion** The human takes primary responsibility for task execution with varying levels of AI assistance.	
Required Human Involvement	AI agent handles the task entirely on its own without your involvement.	AI agent needs your input at a few key points to achieve better task performance.	AI agent and you work together to outperform either alone.	AI agent needs your input to successfully complete the task.	Task completion fully relies on your involvement.
AI Role	**Automation** AI replaces human capabilities		**Augmentation** AI enhances human capabilities		
Example Tasks	• Transcribe data to worksheets and enter data into computer. • Run monthly network reports.	• Devise trading, option, or hedge strategies. • Accept payment on accounts.	• Create core game features, including storylines, role-play mechanics, etc. • Compile and analyze experimental data and adjust experimental designs as necessary.	• Coordinate and direct the financial planning, budgeting, procurement, or investment activities. • Design, plan, organize, or direct orientation and training programs.	• Participate in online forums or conferences to stay abreast of online retailing trends, techniques, or security threats.

Techwolf heeft onlangs hun Workforce Intelligence Index gelanceerd.

Vraag: welke specifieke taken zou AI moeten ondersteunen, en hoe voelen mensen zich hierbij?

Methodologie:

- Analyse van 2B+ vacatures
- Mappen van taken binnen elke vacature
- Gebruik van Human Agency Scale, een framework dat blootlegt welke taken werknemers willen uitbesteden aan AI versus wat vandaag technisch mogelijk is

-> Stelt je in staat als bedrijf om aan praktische workforce planning te doen.

AI IN HR

NAVIGATOR

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

ENGAGEMENT DRIVER

Leert voorkeuren en gedrag van medewerkers, en leest realtime sentiment om acties of communicatie aan te passen.

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

LIBERATOR

COACH

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

workhuman

Workhuman analyseert data uit recognition programma’s via NLP om zo thema’s te ontdekken.

Gebruikt AI om patronen van verwaarlozing te ontdekken om zo waardering minder willekeurig te maken.

AI IN HR

Strategisch
”AI helpt bij richting en beslissingen op lange termijn”

HR Analytics
By uni.com.ai

Harness the power of data with HR Analytics to make informed HR decisions. 📊🔍 Transform insights into strategies for talent acquisition, retention, and performance management.

Employee Recognition & Reward Program Consultant
By myexperts.solutions

Expert in designing and implementing customized employee recognition and reward programs to enhance engagement, motivation, and retention, aligning with company culture and goals. | Made with ♥ by MyExperts.Solutions |

- What are your current challenges with employee...
- How do you typically reward top performers?
- What kind of recognition do your employees value...
- Have you noticed a gap in engagement or motivation...

Processen
”AI richt zich op systemen en workflows”

Mensen
”AI ondersteunt medewerkers en hun ontwikkeling”

Contract Generator
By Gilbert Andrew

Exclusive contract creation and analysis assistant

- Draft a contract.
- Conveyancing contract.
- Type of contract?
- Include clause.

Human Resources Advisor
By Hustle Playground

Aids in employee recruitment, retention strategies, and performance management for organizations of all sizes.

- Effective recruitment strategies for tec...
- How can I improve employee retention?
- Effective performance evaluation...
- How to handle conflict resolution in the workplace?

Operationeel
”AI lost dagelijkse en praktische taken op”

Bron: Catcoon onderzoek

MIT study shatters AI hype: 95% of generative AI projects are failing, sparking tech bubble jitters

TL;DR:

95% van de generative AI-projecten slagen er niet in om significant omzetverbetering te realiseren.

Er is kritiek dat de hype (bubbel) groter is dan de werkelijke businessimpact vandaag.

Waarom mislukken innovaties?

“95% van de innovaties faalt omdat organisaties de behoeften van hun klanten niet echt meenemen. Beslissers nemen vaak niet de tijd om de werkelijke noden van klanten te begrijpen. Tegen de tijd dat ze ontdekken dat er geen markt is, is het meestal te laat.”

Bron: MIT en Clayton Christensen

95% is dramatisch, maar dat betekent niet dat AI zinloos is.

Het betekent dat veel projecten impulsief starten zonder duidelijke focus en human/customer centricity.

Wat ben je ermee om 10 agents uit te rollen, wanneer je niet exact weet welke waarde ze gaan creëren?

De organisaties die écht resultaat boeken, beginnen bij hun businessstrategie en klantdoelen.

Daarna stellen ze de vraag: is AI de beste hefboom? Soms is dat zo. Soms niet.

De organisaties die echt resultaat boeken, deden ook eerst het “saaie” werk:

hun data opschonen, processen op orde brengen, verantwoordelijkheden helder maken, en de juiste cultuur verankeren.

What *might* be next?

Trend 1

Van één centrale speler naar ecosysteem-denken.

”HR-organisaties zijn niet langer uitvoerder, maar regisseur.”

-> HR orgs bouwen hun eigen composable stack

-> Verwachten dat leveranciers open API’s aanbieden

-> HR-managers zonder technische kennis bouwen relevante workflows

bv. nieuwe werknemer in HiBob -> auto-aanmaak loonfiche in SD-Worx -> Slack welkomstbericht

Trend 2

Gemak als concurrentiewapen.

“KMO’s blijven loyaal uit gewoonte, tot een sociaal secretariaat of techspeler het hen gemakkelijker maakt.”

-> Bedrijven laten zich minder leiden door prijs en meer door UX

-> Waarom? Gemak is meer waard is dan de laatste eurocent

-> Switchen van sociaal secretariaaten tech spelers wordt net zo gemakkelijk als switchen van energieleverancier bij June Energy

Trend 3

AI: van hype naar waarde.

“Niet sneller experimenteren, maar slimmer inzetten.”

-> AI wordt een commodity in workflows, maar de winnaars differentiëren via data integratie

-> Hierdoor is AI in staat om gepersonaliseerde voorspellingen te maken

-> Voorspellingen gebeuren dan pro-actief, via agentic AI

HR Tech Trends en Inzichten

Dank jullie wel!