

ESS en MSS

Over de waarde van employee self service
en management self service bij HRM software

VOOR BETERE ICT BESLISSINGEN



ESS en MSS

**Over de waarde van employee self service
en management self service bij HRM software**



Uitgegeven door het ICT informatiecentrum, Houten

© 2020 ICT informatiecentrum

Alle rechten voorbehouden. Het is de ontvanger van deze publicatie verboden de inhoud ervan geheel of gedeeltelijk te verveelvoudigen, openbaar te maken, digitaal te verspreiden of op welke wijze dan ook te distribueren, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever. Hoewel deze uitgave met zorg is samengesteld, aanvaardt de uitgever geen enkele aansprakelijkheid voor schade ontstaan door het gebruik ervan en fouten of onvolkomenheden in de gepubliceerde teksten.

Introductie

Hartelijk dank voor uw interesse in dit boekje van het ICT informatiecentrum. Wij hopen dat deze publicatie u informeert, inspireert en bijdraagt aan betere ICT beslissingen. Want dat is ons doel.

Het ICT informatiecentrum is een onafhankelijk kennisplatform over bedrijfssoftware en andere zakelijke ICT thema's. Wij bestaan sinds 2001, helpen jaarlijks duizenden organisaties en ICT beslissers aan waardevolle kennis bij hun IT projecten, informeren hen via de ICT nieuwsbrief over belangrijke ontwikkelingen, werken samen met kennisinstututen, brancheorganisaties en meer dan 300 kennis- en informatiepartners en zijn de motor achter een groot aantal websites, boeken, whitepapers en andere kennisdocumenten. Al vele jaren zijn wij de meest gebruikte informatiebron bij de keuze van bedrijfssoftware, zakelijke ICT producten, diensten en leveranciers.

Waar we voor staan

Wij benadrukken graag onze drie kernwaarden: onafhankelijkheid, zelfstandigheid en betrouwbaarheid. Wij hebben geen enkel belang of en met wie u zaken doet; iedere ICT aanbieder is voor ons gelijk. Niemand bepaalt wat wij moeten doen of zeggen; wij staan volledig los van de branche. En wij willen dat u op een prettige en nette manier geholpen wordt.

**Oriënteren of selecteren?
Gebruik de gratis HRM box**

BEKIJK DE HRM BOX

Met dank aan ...

De inhoud van dit boekje is tot stand gekomen met medewerking van diverse specialisten voor dit thema. Wij noemen ze 'kennispartners'. Staat een kennispartner als bron bij een artikel vermeld, dan kunt u het artikel plaatsen in de context van die kennispartner en zijn of haar activiteiten.

Het is goed om te weten dat niemand ons betaalt voor publicatie van zijn of haar bijdrage aan deze publicatie. Ook betaalt het ICT informatiecentrum niemand voor een tekstuele bijdrage. Zo zijn en blijven wij volledig onafhankelijk in de samenstelling van onze publicaties.

Uiteraard danken wij onze kennispartners voor hun medewerking. Mede dankzij hun ervaringen, visies, tips en adviezen worden ICT beslissingen iedere dag weer een beetje beter.

Inhoud

Introductie	3
Met dank aan ...	4
Inleiding	6
Wat is employee self service?	7
Wat is management self service?	13
Voordelen van ESS	18
Voordelen van MSS	25
Toepassing van ESS en MSS	30
Eisen bij ESS en MSS	35
ESS en MSS oplossingen vergelijken	39
Stappen bij ESS en MSS selectietraject	44
Waarmee kunnen wij u helpen?	50
Kennispartners	52

Inleiding

De tijd dat er onzekerheid bestond over de beschikbaarheid en verwerking van persoonlijke gegevens via internet, ligt inmiddels ver achter ons. Het verklaart de grote populariteit en toepasbaarheid van online bedrijfssoftware. Ook HRM software heeft zich in die richting ontwikkeld. Veel van de nu aanschafte HRM oplossingen zijn in de cloud, wat zowel de gebruikende managers als medewerkers grote voordelen biedt. Employee self service (ESS) en manager self service (MSS) bieden meer mogelijkheden dan met traditionele HRM software mogelijk was. Dit boekje gaat over de ontwikkelingen rond ESS en MSS en de voordelen die deze zowel de werkgever als werknemer bieden. De kennis, tips en adviezen zijn van verschillende kennispartners van het ICT informatiecentrum.

Als u nieuwe HRM software overweegt, manieren zoekt om het gebruik ervan voor zowel u als uw werknemers flexibeler, praktischer en comfortabeler te maken, dan helpt dit boekje u bij het maken van succesvolle keuzes daarover. Maakt u in dat geval sowieso ook gebruik van de gratis HRM box. Deze helpt u bij het organiseren van uw project en het kiezen van de juiste HRM oplossing. Bovendien levert deze u veel inzicht op in de diverse softwareoplossingen, zodat u de juiste kennis heeft om goede beslissingen te kunnen nemen.

Wat is employee self service?

Bron: Diverse kennispartners

ESS geeft medewerkers op elk moment online (geautoriseerd) toegang tot hun eigen gegevens, of dat vanaf de werkplek is, vanuit huis of een externe locatie. Met een ESS module kunnen medewerkers hun eigen boekingen, geplande roosters, berekende tijden en afwezigheden inzien, uitprinten en -afhankelijk van de autorisatie - wijzigen; digitaal verlof aanvragen en daarbij direct checken of directe collega's al vrij hebben (aangevraagd) voor die bepaalde periode en zich vanuit huis ziek- of beter melden. Dat scheelt veel vragen, telefoontjes, formulieren en lijsten; een ontlasting van leidinggevendenden, de HRM afdeling en de salarisadministratie. *Atimo Personeelstechniek*

Met ESS regelt de medewerker zelf online via een web portal of mobiele app HR gerelateerde zaken zoals NAW-gegevens wijzigen, salarisstroom of jaaropgave inzien en downloaden, vrij vragen, declareren, ziekte melden, verlofoverzicht bekijken, status declaraties inzien, enzovoort. *UNIT4 HR Solutions*

De werknemer heeft via de HR site van de onderneming directe toegang tot het eigen personeelsdossier en specifieke HR gegevens. In een beveiligde omgeving is de medewerker in staat mede vorm te geven aan de afspraken ten aanzien van de eigen verantwoordelijkheid in de functie en de loopbaanafspraken met de organisatie. *HRdigitaal Human Resources*

Employee self service staat voor zelfbediening in de meest uitgebreide vorm. In de huidige digitale wereld kunt u alles zelf online regelen, waarom dan niet bij uw werkgever? Voor de nieuwe generatie medewerkers is het onbegrijpelijk dat u een vakantie geheel online boekt, maar bij uw werkgever een briefje moet invullen dat u graag vrij wilt zijn. Naast de basisprocessen

zoals verlof en digitale loonstroken, kan employee self service gebruikt worden voor ieder willekeurig communicatieproces tussen medewerker en organisatie. Hierbij hoeft niet alleen maar aan traditionele HR processen gedacht te worden maar bijvoorbeeld ook aan online urenverantwoording, declaraties, digitale gesprekscyclus of ieder ander proces tussen medewerker en organisatie. Een ESS en MSS oplossing zorgt voor een kostenbesparing, immers alle informatie wordt gestructureerd opgeslagen en digitaal verwerkt. Hiernaast zorgt u ook dat uw medewerkers beter bediend worden en de tevredenheid toeneemt. *People Inc*

Employee self service doelt veelal op een omgeving waarin medewerkers zelf hun gegevens kunnen inzien en bijwerken. Dergelijke omgevingen worden meestal via het web (denk aan webpagina's of mobiele applicaties) beschikbaar gesteld. *Jobber*

ESS stelt medewerkers in staat om zelfstandig relevante HR zaken in te zien, uit te voeren en aan te vragen. *Centric*

ESS is het bij medewerkers neerleggen van de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van werkzaamheden en/of initiëren van processen. Het gaat hierbij met name om (administratieve) werkzaamheden die de medewerkers zelf betreffen, of werkzaamheden die zij zelf kunnen uitvoeren, zonder initiële tussenkomst van een leidinggevende. *SDB Groep*

Met ESS wordt aan de medewerkers de mogelijkheid geboden zelf eenvoudig HR transacties te kunnen invoeren en gegevens in hun persoonlijk HR dossier op te zoeken en beheren. Alle wijzigingen die zij, of een ander, aanbrengen zijn direct zichtbaar. Werknemers kunnen hun loonstrook overal en altijd inzien, verlof aanvragen, adresgegevens aanpassen, maar bijvoorbeeld ook hun algeheel functioneren binnen een organisatie volgen door middel van een digitaal competentie- en beoordelingssysteem. *HR2day*

De mogelijkheid dat medewerkers hun eigen (HRM) gegevens en andere voor hun persoonlijk relevante informatie zelf kunnen inzien. Verder biedt ESS de mogelijkheid dat medewerkers (digitaal) aanvragen en mutaties kunnen indienen. Deze aanvragen en mutaties worden vervolgens via een workflow aan managers of andere verantwoordelijken aangeboden ter goedkeuring en controle. *Kennys*

Medewerkers beheren zelf de eigen HR zaken. Waar en wanneer het medewerkers uitkomt geven zij mutaties door, dienen zij aanvragen in en raadplegen zij het HR dossier. Het altijd en overal uw eigen gegevens kunnen inzien en muteren is een vanzelfsprekendheid die u als medewerker vandaag de dag mag verwachten bij een werkgever. *SD Worx*

De mens individualiseert. We zijn steeds meer in staat onze eigen boontjes te doppen, met ondersteuning van digitale hulpmiddelen. Employee self service (ESS) is een voortzetting van dit fenomeen. Medewerkers hebben direct toegang tot het HR systeem middels een speciaal medewerkers-portaal. Hierdoor heeft de medewerker toegang tot zijn eigen personeelsgegevens en kan hij deze ook gemakkelijk zelf wijzigen. *Visma Raet*

Mogelijkheid voor medewerkers om digitaal (en mobiel) informatie uit te wisselen omtrent geplande werktijden, verlof, overuren en andere relevante contract-informatie. Aanvullend hieraan biedt ESS de mogelijkheden om beschikbaarheden online kenbaar te maken, verlofaanvragen en ruilverzoeken te doen. Dit alles met als uitgangspunt de vereenvoudiging in de communicatie met de planning / HR verantwoordelijken. *Paralax*

ESS is een modern, gebruiksvriendelijk en zelf in te richten weboplossing die ervoor zorgt dat medewerkers essentiële HR informatie makkelijk kunnen vinden en raadplegen. Daarnaast kunnen medewerkers zelf acties starten en mutaties invoeren die direct worden verwerkt in de backoffice. In de basis bestaat ESS uit:

- Raadplegen medewerkersdossier.
- Inzien loonstroken en jaarpogave.
- Indienen declaraties.
- Aanmelden voor cursussen.
- Oproepen werkgeversverklaring.
- Wijzigen NAW-gegevens.
- Nieuwsberichten lezen en insturen.
- Taken indienen en uitvoeren (workflows).
- Inzicht in verlof en verzuim.
- Verlof boeken en verzuim melden. *AFAS Software*

Employee self service staat voor de digitale omgeving waar de medewerker informatie kan zien, bewerken en visualiseren. Deze informatie heeft betrekking op zijn eigen werkrelatie met de organisatie en is gebaseerd op de rechten die door de organisatie toegekend zijn (leesrechten en/of schrijfrechten). De finaliteit van de ESS wordt daarmee aangegeven, waarbij accenten kunnen komen te liggen op branding, carrière, prestaties, ontwikkeling, historiek van functies en verloning, enz. *Progreso*

Met employee self service wordt aangeduid dat uw medewerkers zelf HR gerelateerde processen initiëren en daar terugkoppeling op ontvangen. Dit gebeurt bij voorkeur in een online portal: een e-HRM systeem. Te denken valt aan het indienen van verlofaanvragen, declaraties en overwerk. Anderzijds biedt ESS de mogelijkheid uw medewerkers te informeren. Bijvoorbeeld over de arbeidsvoorwaarden, het geldende HR beleid en de lopende planning. Vanuit deze content kan ook direct gelinkt worden naar de start van een digitaal proces. *Pantheon Automatisering*

Er vindt steeds meer een toename plaats van ERP systemen ten koste van dedicated HR oplossingen. HRM krijgt binnen ERP systemen steeds meer een centralere rol. Alle bedrijfsonderdelen zijn afhankelijk van HRM gegevens. Finance (accorderen van facturen), inkoop (autorisatie-hiërarchie voor

hoogte van aankopen) Projecten (op basis van skills worden de juiste medewerkers geselecteerd) maar ook de geïntegreerde informatievoorziening in de vorm van rapportages, grafieken en overzichten. Binnen ERP systemen wordt ESS en MSS al veelal als één geheel beschouwd waarin medewerkers, klanten of kandidaten van de betrokken organisatie vanuit zijn/haar rollen de eigen werkzaamheden kunnen organiseren en uitvoeren. Dit rol gebaseerd werken komt steeds meer in zwang. *FourVision HR Plus*

ESS en MSS zijn onderdeel van e-HRM en gaan niet alleen over systemen, maar ook over de keuze van de manier waarop u HR dienstverlening wilt organiseren. Het zijn digitale oplossingen ten dienste van de HR organisatie, medewerkers en processen die ingebed moeten zijn in de HR strategie. ESS zelf is een digitale plek om vragen te stellen, aanvragen en mutaties te doen, aanvragen te accorderen en de status van de aanvraag te volgen. Tevens biedt het de mogelijkheid voor online medewerkersdossiers en inzicht in verstrekte bedrijfsmiddelen. Tot slot is het de plek om online informatie op te vragen over zaken als opleidingen, cao, arbo, regelingen en bhv. *TOPdesk*

Met ESS hebben medewerkers de beschikking over een urenregistratie en planningstool waarmee zij zelf onder andere persoonlijke gegevens wijzigen, (verlof)aanvragen doen, overzichten checken, werkroosters inzien en saldi opvragen. ESS is altijd en overal beschikbaar voor de medewerker; online via PC, tablet of smartphone. *Softbrick*

Employee self service zien wij als een specifieke oplossing gebaseerd op de rol van de medewerker. Binnen Employee Self service wordt het voor de medewerker mogelijk om zelf mutaties door te voeren, zoals wijziging bankrekening met directe verwerking in het systeem of een verlofaanvraag waarbij er optie is tot goedkeuren door de manager. Ook minder voorkomende processen, zoals aanvragen ouderschapsverlof moeten voor de medewerker op te starten te zijn. Transparantie over proces en de betrokken rollen is gewenst om de medewerker inzicht te geven in de status van de aanvraag. In dat licht zien we steeds vaker dat organisaties met een

shared service center hun systemen koppelen met een Employee Interaction Center zodat nog inzichtelijker is wat statussen zijn. *SAP Nederland*

Employee self service (ESS) is een steeds vaker voorkomende trend in Human Resources Management waarmee een werknemer op basis van een geautomatiseerde workflow en autorisatie veel werk-gerelateerde handelingen uitvoert die anders zouden zijn toebedeeld aan het management of de HR afdeling. Hierbij is te denken aan updates omtrent persoonlijke informatie, onkosten, declaraties, verlofaanvragen, het personeelsdossier van de medewerker en bijvoorbeeld toegang tot het personeelshandboek. *PHOCUS*

Wat is management self service?

Bron: Diverse kennispartners

MSS geeft managers altijd up-to-date inzicht in medewerkersgegevens. Voor hen wordt het afhandelen van verlofaanvragen en verzuimmeldingen een kwestie van een druk op de knop. Bij de online toepassing houdt de HRM afdeling via het op afdelingsniveau samengestelde dashboard een totaaloverzicht over de uren, bezetting en bijvoorbeeld het ziekteverzuim binnen de organisatie. Op hun individuele dashboard houden managers via de MSS faciliteit zicht op de urenverantwoording van de gehele organisatie. En stellen ze naar eigen inzicht rapportages samen over de bezettingsgraad, productieve uren, (ziekte)verzuim, inzet van inleners enzovoort. *Atimo Personeelstechniek*

Met MSS heeft de manager online informatie over zijn werknemers, zoals verzuimcijfers, vrije dagen per medewerker, salarisgegevens en vastgelegde verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken. Daarnaast heeft de manager meer grip op HR processen door workflow, zoals het wel of niet accorderen van declaraties en verzoeken om vrije dagen. *UNIT4 HR Solutions*

Management self service biedt leidinggevende de elektronische tools om uitvoering te geven aan de gestelde integrale verantwoordelijkheid op HR terrein. Deze verantwoordelijkheid kunnen uitoefenen vraagt plaats- en tijdonafhankelijke toegankelijkheid van medewerkersdossiers, waardoor uitvoering kan worden gegeven aan verslaglegging, regelen van procesvoortgang in de HR gesprekkencyclus en overdenken van HR maatregelen op basis van 24/7 beschikbaarheid van HR managementinformatie. *HRdigitaal Human Resources*

Management self service is het verlengde van employee self service. Wat een medewerker online initieert kan door een manager direct worden

geautoriseerd. Op deze manier wordt het administratieve proces tussen medewerker en manager vereenvoudigd en versneld. Ten opzichte van een medewerker kan een manager aanvullende mogelijkheden aangeboden krijgen, zoals rapportages, wet poortwachter functionaliteit of andere zaken die het beheer van een team vereenvoudigen. *People Inc*

Management self service doelt veelal op de omgeving waarin leidinggevendenden kengetallen en andere informatie kunnen inzien die betrekking hebben op de afdeling, organisatie of groep waaraan zij leiding geven. Daarnaast biedt management self service de mogelijkheid om de samenstelling en configuratie van de organisatie, afdeling of groep aan te passen. Er wordt voorzien in toegang tot dergelijke omgevingen met behulp van persoonlijke inloggegevens. *Jobber*

MSS stelt managers (of andere rolvertegenwoordigers met betrekking tot HR) in staat om zelfstandig alle HR zaken die voor henzelf en hun medewerkers belangrijk zijn in te zien, uit te voeren, aan te vragen en te fatteren. *Centric*

Met MSS wordt een centrale plek geboden waar managers alles over hun medewerkers kunnen vinden (HR dossier), alle relevante HR acties kunnen starten en aanvragen kunnen goed- of afkeuren. Iedere manager kan zelf zijn eigen thuis scherm samenstellen, gebaseerd op de functionaliteit die de werkgever ter beschikking stelt. Zij zien in één oogopslag zaken als de bezetting, het vakantieschema, verlofaanvragen, salarisverhogingen en allerlei andere wijzigingen. Voor hun personeelsverantwoordelijkheden hebben managers veelal op uiteenlopende momenten gegevens van hun medewerkers nodig. Via MSS kunnen ze deze op elk gewenst moment oproepen. Bovendien maken managers integraal deel uit van HR processen. Zij kunnen hun rol in deze processen direct invullen met behulp van MSS en waar nodig de status of andere relevante gegevens bekijken. Ze hebben bovendien gemakkelijker toegang tot actuele managementinformatie die

real time geanalyseerd kan worden. Zo is er meer zicht op de prestaties en het toekomstige potentieel van medewerkers. *HR2day*

Managers geven online HR mutaties door en beschikken over actuele kengetallen. Met workflow geeft de manager online medewerkersmutaties door en handelt hij aanvragen af. Het HR dashboard geeft daarbij 24/7 kengetallen en informatie over de eigen afdeling. *SD Worx*

‘Verantwoordelijkheid in de lijn’ en ‘zelfsturende teams’, kreten die de hedendaagse bedrijfsvoering beïnvloeden. Met digitale ondersteuning, in de vorm van management self service (MSS), geven organisaties de leidinggevendenden in de lijn handvaten deze idealen te realiseren. MSS geeft de leidinggevendenden toegang tot personeelsgegevens van hun medewerkers. Zo worden bijvoorbeeld de personeelsdossiers decentraal beschikbaar gesteld en worden managers in de gelegenheid gesteld om wijzigingen in de aanstelling van hun medewerkers zelf door te voeren in het systeem. *Visma Raet*

De mogelijkheid om managementinformatie op een laagdrempelige en informatieve wijze digitaal (en mobiel) beschikbaar te stellen aan managers. Denk hierbij aan bezettingsgraad, totale uren per klant, onder- en overbezetting en andersoortige dashboards. *Paralax*

De gedachte achter management self service is om lijnmanagers door middel van automatisering en digitalisering meer bij HR taken te betrekken. Zo kunnen managers via MSS onder andere declaraties beoordelen, verzuim digitaal melden en verlof goedkeuren. Dit alles vanuit workflows die door de medewerker zelf via employee self service worden opgestart. MSS bestaat in aanvulling op ESS uit:

- Personeelsdossiers van medewerkers inzien en wijzigen.
- Declaraties beoordelen.
- Verlof accorderen en verzuim melden.

- Inzicht in ken- en stuurgetallen van de afdeling en organisatie.
- Medewerkers in- en uitdienst melden. *AFAS Software*

De MSS is hetzelfde als de ESS maar dan voor de managers of verantwoordelijken, die naast hun eigen context ook die voor alle directe en indirecte reports dienen te kunnen beheren en opvolgen. Afhankelijk van de rechten die aan het lijnmanagement of hun specifieke rol zijn toegekend, hebben zij meer of minder consulteer- of schrijfmogelijkheden. Doelstelling is in elk geval een stuk HR bij de lijn neer te leggen en ervoor te zorgen dat zowel medewerkersdata als de bijhorende werkstromen zichtbaar zijn.

Progreso

Met management self service wordt aangeduid dat leidinggevend en hun gedelegeerden, zelf HR processen kunnen opvolgen en verwerken en hebben zij de beschikking over managementinformatie. Te denken valt aan het opstellen van een planning, het goed- en afkeuren van verlofaanvragen, declaraties en overwerk. Daarnaast hebben zij toegang tot extra delen van een e-HRM systeem. Bijvoorbeeld verzuimmanagement. *Pantheon*

Automatisering

Binnen ERP systemen worden ESS en MSS veelal als één geheel beschouwd. Gebruikers hebben één of meerdere rollen. Eén van die rollen kan zijn: manager. Bij het inloggen, wordt op basis van een rol, bijvoorbeeld financieel directeur, direct alle relevante rapportages getoond, zoals openstaande posten, banksaldi, diverse KPI's, maar kan ook direct inzicht worden verkregen in de ziektecijfers van de eigen afdeling ten opzichte van het gehele bedrijf. Alle acties zijn inzichtelijk die bij deze rol behoren: het accorderen van inkoopfacturen, verlofaanvragen goedkeuren of accorderen van onkostendeclaraties van de eigen teamleden. *FourVision HR Plus*

Met behulp van manager self service krijgen managers snel inzage in hun medewerkers en kunnen goedkeuringen uitvoeren. Binnen manager self

service krijgt een manager inzicht te krijgen in de ken- en stuurgetallen van operationeel tot strategisch niveau en daarom is toegang tot rapportages noodzakelijk. *SAP Nederland*

Management self service is een portaal waar de manager altijd de status van zijn team kan zien en volgen. Ook is hij in staat om via de interne communicatie direct met zijn team te communiceren, uiteraard via interne social media. Via de door hem zelf in te stellen rapporten en dashboard wordt hij constant op de hoogte gehouden van de voor hem relevante informatie met betrekking tot zijn team. Uiteraard krijgt hij de meldingen van goed te keuren items en taken om zijn team aan te sturen. *m/ployee*

Manager self service (MSS) helpt managers om administratieve taken welke goedkeuring vereisen of welke de manager ondersteunen in de dagelijkse operatie op een geautomatiseerde en structurele wijze af te handelen. *PHOCUS*

Voordelen van ESS

Bron: Diverse kennispartners

Met de e-HRM tools ESS en MSS zijn er geen zoekgeraakte verlofbriefjes meer of lange interne papierstromen. Wel een optimalisatie van tijdrovende HR processen, gemak voor iedereen en een betere informatievoorziening. Bepaalde taken worden van HR verlegd naar daar waar het hoort: de medewerker en zijn manager. Zij worden direct betrokken bij dagelijkse HR processen. Door deze versimpeling van de personeelsadministratie besparen organisaties enorm veel tijd én papier. Dat is beter voor het milieu én voor de HRM afdeling. Zij krijgt meer tijd voor strategische en servicegerichte taken. Wat de binding met medewerkers kan versterken. Zo hebben ESS en MSS een positieve invloed op de werkzaamheden van de HR afdeling. Bovendien neemt de kans op fouten enorm af, wat de betrouwbaarheid van de gegevens enorm verhoogt. De informatie wordt nu immers eenmalig vastgelegd en wel bij de bron: de medewerker zelf. Deze voert bijvoorbeeld zelf digitale mutaties door en vraagt digitaal verlof aan. De manager keurt de digitale verlofbriefjes goed. *Atimo Personeelstechniek*

Het voordeel van ESS voor de werknemer is dat hij snel en eenvoudig zijn zaken regelt zonder administratieve rompslomp en hij altijd overzicht heeft in vrije dagen, declaraties en salaris gerelateerde zaken. *UNIT4 HR Solutions*

Tijd en plaats onafhankelijke toegang en tot beschikking hebben van het eigen personeelsdossier is een belangrijk voordeel. Maar het dominante voordeel is de mogelijkheid regie te nemen op functioneren en ontwikkelen door de medewerker. Door voorbereiding, (eventueel) zelf verslagleggingen van HR gesprekken te maken en door bekrachtiging van de gespreksverslagen wordt de medewerker in zijn verantwoordelijkheid serieus genomen. De medewerker weet de functie inhoud en kan afspraken omtrent performance en ontwikkeling mede vormgeven. De medewerker is in staat

de gevraagde eigen verantwoordelijkheid in de relatie met de organisatie in te vullen. De medewerkerstevredenheid neemt toe aangezien de transparantie ten aanzien van de vastleggingen en mogelijkheden tot ontwikkeling is vergroot. *HRdigitaal Human Resources*

Online zelfbediening betekent dat medewerkers zelf kunnen bepalen wanneer ze wat doen, zoals bij ieder online proces. Dit geeft niet alleen flexibiliteit aan de medewerker om de juiste informatie op de juiste tijd te hebben, het brengt ook duidelijkheid binnen de organisatie over de individuele behoeften en ontwikkeling van medewerkers. *People Inc*

De voordelen zijn veelal helder: actuele en correcte gegevens aangaande de medewerkers en minder belasting op de HR functie voor het vastleggen en wijzigen van medewerkersgegevens. Door het gebruik van ESS voor het aandragen van verbeterpunten en het voeren van discussie over deze verbeterpunten kan de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie worden verhoogd. *Jobber*

Traditionele ESS geeft medewerkers inzicht in eigen gegevens en stelt in staat deze gegevens te onderhouden. Ook stelt het medewerkers in staat eenvoudige registraties door te geven zoals verlofaanvragen en ziekmeldingen. Moderne ESS gaat verder dan deze eenvoudige zaken en opent de digitale weg voor meer sturing: de ondersteuning van functionerings- en beoordelingsgesprekken en het gedetailleerd bijhouden en wettelijk bewaken van verzuimdossiers. Deze mogelijkheden maken medewerkers onafhankelijker. Voorheen werd dit alleen door anderen geregeld. Dit maakt meteen de weg vrij bij deze derden om zich meer te richten op het sturing geven op HR processen in plaats van het volgen en administreren. Deze onafhankelijkheid wordt nog eens versterkt doordat medewerkers met ESS onafhankelijk van de tijd en locatie van de medewerker toegang hebben tot HR. De invoering van ESS helpt organisaties tevens meer inzicht te krijgen in eigen processen, de mazen daarin op te sporen en een nieuwe transparante eenduidige weg in te slaan. *Centric*

ESS leidt tot tijdbesparing bij de administratieve verwerking en tot een betere kwaliteit van de gegevens in de administratie. Het gebruik van formuliertjes en Excel-sheets neemt af en administratieve processen verlopen sneller en efficiënter. Bovendien geeft ESS medewerkers meer grip, onder meer op de indeling van hun eigen werkzaamheden (met name als het gaat om het zelf kunnen voorstellen van roosterwijzigingen en het ruilen van diensten). Er is direct inzicht in de status van een mutatie, die wordt aangevuld door een signalering op de afhandelingstermijn. Hierdoor kan een mutatie nooit meer blijven liggen bijvoorbeeld omdat een manager langdurig afwezig is. Ten slotte voorkomt ESS veel vragen van medewerkers aan de administratie, omdat medewerkers bijvoorbeeld zelf hun werkrooster en hun verlofsaldo kunnen bekijken of zelf hun loonstrook en jaaropgaaf kunnen inzien waar en wanneer zij dat willen. De salaris- en HR afdelingen houden hierdoor meer tijd over voor advisering en ondersteuning. *SDB Groep*

Moderne medewerkers verwachten op hun werk hetzelfde gebruiksgemak dat ze privé al lang kennen. Zij zijn gewend overal en altijd op ieder apparaat te kunnen werken. Door medewerkers meer centraal te stellen en te betrekken, kunt u de tevredenheid verhogen en tevreden medewerkers leiden tot succesvollere organisaties. Bovendien verlopen de voorheen tijdrovende administratieve processen door de inzet van ESS veel efficiënter en er worden minder fouten gemaakt. *HR2day*

Voor de organisatie biedt ESS het voordeel van 'invoer aan de bron', waardoor kwaliteit van informatie verbeterd wordt en de administratieve processen effectiever en efficiënter verlopen. ESS kan, indien het goed wordt toegepast, tot een aanzienlijke kostenverlaging leiden. Voor werknemers biedt ESS het voordeel van betere service en toegang tot hun eigen gegevens. Zo ontstaat er meer transparantie en betrokkenheid. Bijkomend voordeel: het elimineren van papieren formulieren leidt tot een lagere belasting van het milieu. *Kennys*

ESS stelt medewerkers in control. Door medewerkers direct in de uitvoering van het proces te betrekken, versimpelt het administratieve proces aanzienlijk wat direct tijd en geld bespaart. *SD Worx*

Medewerkers kunnen zelf digitaal informatie inzien, zoals bijvoorbeeld verlofsaldi, loonstroken of contractgegevens en daarnaast ook zelf mutaties doorgeven zoals een kilometerdeclaratie of een adreswijziging. Dit zorgt ervoor dat de foutgevoeligheid van de invoer sterk afneemt; een medewerker zal ervoor zorgen dat zijn gegevens actueel en correct blijven. Dit heeft tevens als groot voordeel dat de administratieve lastendruk op de HR afdeling afneemt en de informatievraag danig vermindert. *Visma Raet*

Beschikbaarheid van eerder genoemde informatie op het moment en via het medium dat de medewerker gelegen komt. Optimalisatie van werktijden afspraken met de werkgever in relatie tot de privé behoeften van de medewerker. *Paralax*

Voordelen voor de HR afdeling en werkgever

- Gestructureerde communicatie tussen HR afdeling en medewerkers.
- Administratief werk verdampt.
- Besparing van geld, tijd en papier.
- Wijzigingen worden bij de bron vastgelegd, waardoor de kans op fouten afneemt.
- Het is een makkelijk kanaal om medewerkers te informeren en kennis te delen.
- Het past bij modern werkgeverschap.
- Alles is gedigitaliseerd en geautomatiseerd. *AFAS Software*

Voordelen voor de medewerker

- ESS is 24/7 beschikbaar in tegenstelling tot de HR afdeling.
- Medewerkers kunnen HR informatie raadplegen en gegevens muteren waar en wanneer het hun uitkomt.
- Medewerkers zijn voor veel handelingen niet langer afhankelijk van de HR afdeling.
- Medewerkers zijn beter geïnformeerd. *AFAS Software*

Voordelen van de ESS zijn voornamelijk de betrokkenheid en het gevoel van 'beloning', een stuk transparantie met impact naar responsabilisering en eigenaarschap en een stuk comfort en gemak (lees efficiency) voor alle stakeholders. *Progreso*

Medewerkers dienen sowieso verlofaanvragen in, simpelweg omdat men met vakantie wil. Wanneer men deze energie benut om het direct in een ESS omgeving te plaatsen is de verwerking van die aanvraag eenvoudiger, zijn alle losse verlofaanvragen gemakkelijker bij elkaar te pakken, en wordt er op een uniforme manier terug gekoppeld. De medewerker hoeft de manager geen reminder te sturen over de status van zijn aanvraag. Het systeem regelt dat al. *Pantheon Automatisering*

Er is nu voor werknemers direct inzicht of de eigen (HRM) gegevens correct zijn. Doordat werknemers steeds hogere opleidingen genieten en meer verantwoordelijkheid 'eisen' is het toegang krijgen tot de eigen gegevens meer vanzelfsprekend geworden. De moderne werknemers wensen zelf te bepalen wanneer er opleidingen gevolgd gaan worden, beoordelingen plaatsvinden, onkostendeclaraties worden ingediend. *FourVision HR Plus*

Het voordeel van ESS is het gebruikersgemak. Any time and anywhere bovenstaande zaken initiëren met actuele informatie. Voor de HR organisatie is het voordeel de efficiëntie: medewerkers voeren zelf acties uit en

processen worden sneller doorlopen met minder fouten. Een hogere klanttevredenheid valt daarmee samen. *TOPdesk*

Met ESS legt de werkgever meer verantwoording neer bij de werknemer. Het resultaat: meer betrokkenheid van medewerkers, reductie van fouten in de urenverantwoording en tijdwinst voor managers. *Softbrick*

Voordelen vanuit de werkgever is dat de verantwoordelijkheid van de gegevens over de medewerker bij de medewerker zelf ligt. Dat er transparant gecommuniceerd kan worden naar de medewerker toe. Die weet hoe hij binnen het bedrijf bekend is en hoe hij geregistreerd staat. Verder kunnen vanuit ESS makkelijker processen opgestart worden door de medewerker zelf. Hierdoor kan er gestructureerd en efficiënt gewerkt worden. Voor de medewerker is het duidelijker en inzichtelijker en kan beter over zijn eigen gegevens beschikken. Het toegankelijk maken van zijn dossier waarin al zijn formulieren en brieven digitaal opgeslagen zijn. Sneller toegang krijgen tot gegevens die hij nodig heeft en het makkelijker indienen van zaken als declaraties. Ook hier weer efficiënt en gebruikersgemak. *CIBOD*

De voordelen van self services zijn in te delen in verschillende categorieën. Allereerst zijn er voordelen voor de organisatie zoals het verkleinen van foutenkans, vermijden van dubbele invoer en versnellen van doorlooptijd door invoer aan de bron. Daarnaast krijgen de medewerkers toegang tot eigen gegevens en hebben zij meer inzicht in de processen die door hen of voor hen worden opgestart. Medewerkers krijgen meer inzicht op en controle over hun eigen gegevens. Indien gekozen wordt voor het integreren van bedrijfsspecifieke informatie in combinatie met online samenwerking (social collaboration) kunnen medewerkers sneller informatie verkrijgen of uitwisselen. *SAP Nederland*

Als een werknemer een portaal heeft waar hij onder andere via interne social media kan communiceren en samenwerken met zijn collega's en verantwoordelijk is voor zijn eigen dossier (uiteraard heeft hij een beperkte

bevoegdheid), ontstaat er een grotere betrokkenheid bij de organisatie. Tevens wordt de manager ontlast van allerlei papieren rompslomp waar deze niet op zit te wachten. Wijzigingen worden altijd gemeld en pas doorgevoerd na zijn goedkeuring, die hij op elk moment en op elke pc kan afhandelen. De voordelen die hiermee behaald worden zijn: meer betrokkenheid, minder administratie en een efficiëntere workflow. *m/ployee*

De voordelen van ESS liggen op verschillende vlakken binnen de organisatie, namelijk:

- De werknemer wordt verlost van allerlei aanvraagformulieren welke vaak op de verschillende afdelingen binnen de organisatie liggen. Met ESS krijgt de werknemer een gestructureerd aanbod van mogelijkheden en informatie om zijn eigen zaken af te kunnen handelen en te kunnen inzien. De status is altijd real-time, dit brengt met zich mee dat de werknemer een uitstekend communicatiemiddel in handen heeft.
- De werkgever creëert tijd door het aanbieden van ESS en daarmee het verleggen van administratieve handelingen naar de medewerker. Ook is de werkgever hiermee geholpen door het verminderen van tijdrovende acties als het bijhouden van intranet, overzichten, formulieren, email, etc. De HR afdeling kan deze bespaarde tijd optimaal benutten door deze te gebruiken voor zaken die er toe doen, namelijk bezig zijn met tactisch en strategisch HR. *PHOCUS*

Voordelen van MSS

Bron: Diverse kennispartners

De manager is verlost van administratieve rompslomp en verouderde papieren rapportages. Hij heeft direct inzicht in zijn medewerkers en lopende verzoeken. Geen aanvraagpapieren meer die kwijt kunnen raken of waarvan onduidelijk is waar die zich bevinden. *UNIT4 HR Solutions*

Belangrijke voordelen van MSS liggen op verschillende terreinen:

- Tussen leidinggevende en medewerker. De personeelsinformatie van elke medewerker is online beschikbaar. Het betreft zowel de personele gegevens, maar ook het CV, het personeelsdossier met daarin overzicht van alle gespreksverslagen, de competenties van de medewerker en de vastgestelde afspraken op te behalen resultaten als ook de ontwikkelings-afspraken op de competenties van een medewerker. Mits het beschikbare systeem een directe relatie kent met de verantwoordelijkheden in een functie is de bijdrage van elke medewerker aan het gewenste resultaat vastgelegd en te monitoren. Zo ook de realisatie van de afgesproken competentieontwikkelingen op de competentievereisten is inzichtelijk. Daarnaast zijn alle gemaakte afspraken, plaats- en tijdonafhankelijk, direct en 24/7 beschikbaar. De transparantie in de weergave op alle formulieren kan bijdragen aan hogere tevredenheid tussen medewerker en leidinggevende.
- Het administratieve proces tussen medewerker, leidinggevende en de personeelsadministratie verloopt snel en efficiënt: de uitvoering en de bewaking van de procesvoortgang van te houden en gehouden gesprekken is vereenvoudigd. Het inzicht in met wie nog gesprekken moeten worden gehouden of deze al zijn gepland en of

elke verslaglegging reeds is afgerond door zowel goedkeuring van leidinggevende als medewerker is altijd beschikbaar.
Personeelsadministratie levert kostenbesparing op.

- Het belangrijkste voordeel is gelegen in de directe beschikbaarheid van HR management informatie. Tal van gewenste HR management informatie een medewerker, een afdeling, een bedrijfsonderdeel of de gehele organisatie betreffende is direct en actueel beschikbaar. Toezicht op volledigheid van dossiers en of elke leidinggevende is staat is de integrale verantwoordelijkheid, dus ook op personeelsmanagement terrein waar te maken is transparant.

HRdigitaal Human Resources

Met management self service kan een efficiencyslag gemaakt worden in de organisatie. Managers hebben toegang tot de gegevens die ze nodig hebben in hun dagelijks werk en kunnen dat op ieder moment benaderen. Ook zaken als een digitaal personeelsdossier kunnen inzichtelijk gemaakt worden zodat een manager nooit meer naar een dossierkast hoeft te lopen op de HR afdeling. *People Inc*

Management self service faciliteert het toebedelen van verantwoordelijkheden 'in de lijn', bij de (eind)verantwoordelijken. MSS ontlast daarmee de HR functie in het uitvoeren van (een deel van) haar administratieve taken. Daarnaast verhoogt MSS, wanneer het op de juiste manier wordt toegepast, de betrokkenheid van de leidinggevende bij het HR proces. *Jobber*

Naast dat MSS processen versnelt en ze minder foutgevoelig maakt biedt MSS verder soortgelijke voordelen die ESS biedt met betrekking tot onafhankelijkheid. Daar bovenop biedt MSS ook nog de mogelijkheid om taken en verantwoordelijkheden meer in de lijn te leggen. Ook geeft het managers en andere partijen meer mogelijkheden om geïnformeerde

beslissingen te nemen door ze te ondersteunen met informatie over de medewerkers waarvoor zij zaken regelen. *Centric*

MSS leidt tot een afname van de papierstroom en tot tijdsbesparing. Bovendien zijn de mutatie aanvragen eenduidig en worden zij van tevoren met relevante gegevens gevuld, waardoor administratieve processen overzichtelijker zijn, en sneller en efficiënter verlopen. *SDB Groep*

Moderne managers zijn gewend altijd en overal en op ieder platform te kunnen werken. Managers met de juiste hulpmiddelen hebben meer inzicht in het wel en wee van hun medewerkers. Met MSS kunnen ze sneller inspelen op relevante ontwikkelingen wat leidt tot een hogere medewerkerstevredenheid. Via MSS krijgen zij niet alleen inzicht in de relevante HR gegevens van hun medewerkers, het geeft ze ook de instrumenten om altijd en overal administratieve processen uit te voeren. Met de medewerker als centraal uitgangspunt heeft de manager zo in één omgeving alle tools in handen om succesvol HR te bedrijven *HR2day*

Voor de organisatie biedt MSS het voordeel dat het afhandelen van taken direct bij de daarvoor verantwoordelijken wordt neergelegd. Hierdoor wordt de kwaliteit van informatie verbeterd, wordt de accountability duidelijker en lopen de administratieve processen effectiever en efficiënter. Door MSS krijgen managers hulpmiddelen om het 'managen' van medewerkers te verbeteren en te vereenvoudigen. Voor de medewerker biedt dit het voordeel van een grotere betrokkenheid van zijn direct leidinggevende en krijgt de medewerker een duidelijker aanspreekpunt. *Kennys*

Het online betrekken van managers versnelt de doorlooptijd van HR processen aanzienlijk. Doordat managers direct personele mutaties registreren of accorderen, is het administratieve proces eenvoudiger, de kans op fouten kleiner en is het totale proces beheersbaar. En belangrijk: de manager is altijd en volledig op de hoogte van informatie over zijn

medewerkers. Met het gebruik van mobile devices zit het personeelsdossier letterlijk in uw broekzak. *SD Worx*

Leidinggevend worden digitaal betrokken bij de HRM procedures die hen aangaan. Zij voelen zich serieus genomen als partner in de ontwikkeling van bedrijfsprocessen. Dat ken- en stuurgetallen over hun afdelingen aan de bron en actueel beschikbaar worden gesteld, resulteert in efficiënter werken zonder teveel tussenpersonen en -stappen. Een vraag die bij een leidinggevende opkomt wordt binnen korte tijd beantwoord door het systeem. *Visma Raet*

Voordelen voor de manager:

- Komt grotendeels overeen met de voordelen van ESS.
- Managers zijn beter geïnformeerd over hun medewerkers en afdeling.
- Managers zijn meer eigen baas als het gaat om hun afdeling en medewerkers.
- Ze kunnen de afdeling beter aansturen op basis van inzicht in belangrijke ken- en stuurgetallen van de afdeling en organisatie.

AFAS Software

Dat het lijnmanagement over informatie beschikt waarvoor ze vroeger bij HR moesten aankloppen en dat deze informatie over alle HR sub processen heen op geïntegreerde wijze kan worden aangeboden. Dankzij deze informatie kunnen ze de slagkracht van hun team(s) beter begrijpen, aansturen en verder ontwikkelen, met een accent op prestaties en ontwikkeling. Dankzij de integratie van de diverse processen en hun bijhorende data, is uiterst zinvolle rapportering op efficiënte en objectieve wijze mogelijk, kunnen historische geconsulteerd worden en kunnen prognoses gemaakt worden in het kader van individuele loopbanen en team evoluties. *Progreso*

Een manager is nu in staat om direct te communiceren met de eigen medewerkers op het vlak van HRM en salarisgegevens. De manager heeft direct toegang tot de vereiste gegevens voor het optimaal functioneren. De HRM afdeling krijgt meer een rand voorwaardelijke rol in het aanbieden van faciliteiten voor werknemers en managers. De moderne HRM afdeling kan zich nu meer richten op de bestuurlijke en strategische taken van de organisatie. *FourVision HR Plus*

MSS heeft dezelfde voordelen als ESS, aangevuld met overzichten en rapporten voor managers over teamleden. Voor organisaties met een integraal management is MSS een stap voorwaarts. *TOPdesk*

De manager heeft een startpunt voor alle gewenste (ook niet HR gerelateerde) activiteiten. Het is mogelijk om inzicht te krijgen in de opbouw van afdelingen, financiële gegevens te bekijken en de workflow aanvragen goed te keuren. Een van de veel genoemde voordelen voor veel organisaties is het feit dat managers kostbare tijd kunnen besparen bij deze activiteiten, daarnaast is toegang tot up-to-date informatie ook een belangrijk aandachtspunt. *SAP Nederland*

Door middel van MSS heeft de manager veel meer vrijheid en controle over zijn team. Door middel van de taken die aangemaakt worden en de dashboards die live zijn, zal hij altijd kunnen zien wat er nog open staat en wat de status is en kan hij wanneer gewenst hier direct op acteren. Door MSS en interne communicatie kan zijn interne mail met 50% dalen en zal hij meer gecontroleerd kunnen werken. Uiteraard geldt dit ook voor de communicatie van en naar de HR afdeling. *m/ployee*

MSS geeft de manager de mogelijkheid om door middel van overzichten betere beslissingen te nemen en door slimme software en workflow's samen met zijn team beter te presteren en tijd te besparen. Dit verhoogt de efficiency in de dagelijkse operatie en verlaagt de kosten. *PHOCUS*

Toepassing van ESS en MSS

Bron: Diverse kennispartners

Uit onderzoek blijkt dat ESS en MSS door Nederlandse organisaties steeds vaker worden ingezet bij de digitalisering van hun HR processen. Zo wordt de helft van de verlofaanvragen met behulp van ESS en MSS behandeld en ook het bijhouden van het verzuim en de urenregistratie gebeurt al regelmatig op deze manier. Wie deze processen wil automatiseren, kan dat doen met een ESS en MSS module. Deze modules zijn geschikt voor allerlei soorten organisaties. *Atimo Personeelstechniek*

Voor iedere organisatie is ESS en MSS zinvol qua functionaliteit. Het kostenvoordeel neemt toe naarmate de organisatie groter is. *UNIT4 HR Solutions*

Employee/Management self service is toepasbaar binnen iedere onderneming, groot of klein. Processen zoals verlofaanvragen komen overal voor en kunnen vaak eenvoudig geoptimaliseerd worden met een ESS en MSS oplossing. Het gebruik van ESS en MSS moet afgestemd kunnen worden op de eisen en wensen van de organisatie, zodat die processen geoptimaliseerd worden die van belang zijn. Of dat nu verlof is of online project-verantwoording uw oplossing moet uw vragen kunnen beantwoorden. *People Inc*

Toepassing van ESS en vooral MSS is zinvol wanneer er binnen de organisatie eensgezindheid bestaat over de gedachte dat traditionele HR processen 'in de lijn' behoren te liggen. Wanneer dit niet het geval is, heeft toepassing van ESS en MSS alleen een informatief karakter. Er is in de toepassing van MSS geen onderscheid in typen organisaties; organisaties van alle verschillende groottes en branches kunnen gebruik maken van MSS. *Jobber*

ESS en MSS zijn voor iedere organisatie toepasbaar, maar hebben het meeste voordeel voor organisaties die willen snijden in de papieren rompslomp, die de administratieve organisatie willen ontlasten om deze een meer adviserende en ondersteunende rol te geven, en die hun medewerkers meer verantwoordelijkheden of zeggenschap willen geven. *SDB Groep*

ESS en MSS is toepasbaar voor elke organisatie van enige omvang die te maken heeft met een administratieve rompslomp rondom veelvoorkomende HR processen, zoals verlofaanvragen en beoordelingen, maar wil ook werknemers stimuleren door zelf actief bezig te zijn met hun persoonlijke ontwikkeling. Door alle werknemers bij te laten dragen aan het verder doorgroeien van de organisatie én hun persoonlijke groei, voelen werknemers meer verbondenheid met hun werkgever en zal de algehele tevredenheid toenemen. Toepassing van ESS en MSS processen zorgt daarnaast voor een lastenverlichting en (door invoer bij de bron) minder fouten en snellere doorlooptijden. Maar ook de onderlinge communicatie verbetert aanzienlijk. *HR2day*

ESS en MSS worden zinvol in alle situaties waar binnen een proces a) veel mutaties ontstaan (bijvoorbeeld verlofaanvragen) of b) de mutatie een grote handmatig ingevoerde dataset bevat (denk aan een uitgebreid formulier zoals een beoordelingsformulier) en/of c) informatie- en mutatieverzoeken in de privésfeer buiten werktijden ontstaan (zoals verlofwensen en adreswijzigingen). ESS en MSS kunnen ook zinvol zijn als verantwoordelijkheden voor mutaties duidelijker belegd dienen te worden. Daarnaast kan het ook zinvol zijn uit oogpunt van het verhogen van de werknemer- en manager betrokkenheid en het verbeteren van het bedrijfsimago. Het is belangrijk dat binnen de organisaties die ESS of MSS willen gaan toepassen de HRM processen en taken duidelijk vastgelegd en toegewezen zijn/worden. *Kennys*

Iedere organisatie die zich wil blijven moderniseren, heeft baat bij de voordelen van ESS en MSS. Er wordt een efficiëntieslag gemaakt, doordat meer mensen direct bij de bron informatie kunnen verzamelen en

aanpassen. Bovendien verdwijnt de papieren administratie volledig, wat veel tijd en ruimte bespaart. Hoe groot een organisatie is, is niet van belang. Een organisatie van dertig medewerkers heeft evenveel baat bij het beschikbaar stellen van verlofkaarten via een self service portaal, als een organisatie van 6000 medewerkers die mogelijk niet allemaal een vaste werkplek hebben en dus vanuit huis of via hun smartphone kunnen inloggen. *Visma Raet*

ESS voor wat betreft verlofregistratie en informatie over relevante saldi is voor iedere organisatie zinvol. Informatie rondom geplande werktijden, beschikbaarheden en ruilverzoeken zijn dan interessant wanneer er sprake is van een dynamisch werkproces waarbij optimale inzet van resources op het werkaanbod van cruciaal belang is voor een succesvolle bedrijfsvoering.

Paralax

ESS en MSS is zinvol voor alle organisaties die de HR administratie efficiënter willen inrichten, HR in de lijn willen leggen en medewerkers meer bij het HR proces willen betrekken. Het is geschikt voor organisaties die op zoek zijn naar vernieuwing en zich willen richten op modern werkgeverschap. *AFAS Software*

ESS en MSS zijn te allen tijde zinvol. Zowel kleinere organisaties als multinationals hebben er voordeel bij om op een professionele manier met hun menselijk kapitaal om te gaan en voldoende transparantie en werkbaarheid in te bouwen hieromtrent. Een zo geobjectiveerd mogelijk beheer van de informatie laat immers toe om de adequaat mogelijke beslissingen te kunnen nemen aangaande medewerkers en hun bijdrage, nu en morgen. *Progreso*

ESS en MSS zijn zondermeer voor alle organisaties zinvol wanneer we spreken over elementaire HR. Hieronder valt: verlof, overwerk, planning, uren verantwoorden, declaraties, arbeidsvoorwaarden, verzuim en digitaal dossier. Wij werken voor organisaties in de productie, (thuis-)zorg, bancaire sector, entertainment met zowel geen- of laaggeschoold als wel hoog-

opgeleide medewerkers. Juist bij veel kleinere arbeidscontracten neemt het aantal mutaties enorm toe en biedt e-HRM met ESS en MSS toegang een uitkomst voor een uniforme verwerking en communicatie van en naar medewerkers. Het ontlast op een serieuze manier managers en HR. Wanneer we spreken over opleidingen, recruitment, de prestatiecyclus en het ontwikkelplan zal dit over het algemeen meer gelden bij ondernemingen die hier een actief beleid op voeren en bij bedrijven waar persoonlijke ontwikkeling wettelijk noodzakelijk is voor het blijvend kunnen uitvoeren van de functie. Denk daarbij aan de permanente educatie van bijvoorbeeld accountants, bankiers en zorgpersoneel. *Pantheon Automatisering*

ESS en MSS is zinvol wanneer HR verantwoordelijkheden naar de lijn worden verplaatst. Tevens dient het computergebruik en internettoegang gangbaar te zijn. De oplossing dient dermate gebruiksvriendelijk te zijn, en laagdrempelig voor iedere type werknemer. De betreffende organisatie dient over dit soort tools te beschikken die dit ook kunnen ondersteunen.

FourVision HR Plus

Commitment van de directie om e-HRM in te zetten als verlengstuk van de HR strategie is het uitgangspunt. Daarnaast moeten medewerkers voldoende digitaal volwassen zijn om dergelijke systemen te kunnen gebruiken. Het is een zinvol middel om de HR dienstverlening te professionaliseren. *TOPdesk*

Self Service toepassingen zijn geschikt voor praktisch iedere middelgrote en grote organisatie, waar dagelijks medewerkers worden gepland en/of geregistreerd. *Softbrick*

In theorie kan elke organisaties ESS en MSS toepassen. Wel moet gezegd worden dat bij een dienstverlener waar een groot deel van de medewerkers met een pc werkzaam is het makkelijker is dan voor een organisatie die puur productiewerk doet. Ook in het laatste geval is ESS en MSS toepasbaar maar daar zal extra aandacht gegeven moeten worden aan het toegankelijk maken van ESS en MSS. *CIBOD*

Er is geen beperking binnen de diverse bedrijfstakken voor het gebruik van self services. Veel organisaties kiezen ervoor om de self service applicaties toegankelijk te maken onafhankelijk van de fysieke plek waar een gebruiker zich bevindt. Zo kunnen medewerkers verlofaanvragen indienen vanuit de trein of kunnen managers die goedkeuren vanaf het vliegveld. De huidige generatie van self service applicaties is aan te roepen vanaf verschillende apparaten terwijl het om exact dezelfde applicatie gaat. Het maakt zelfs niet meer uit of applicaties aangeroepen worden vanaf een apparaat dat door de organisatie zelf beheerd wordt of dat het om een apparaat gaat dat van de medewerker zelf is. *SAP Nederland*

ESS en MSS komen het best tot hun recht in organisaties die decentraal werken met een centrale HR afdeling. De grootte, de locaties en talen maakt niet uit. Het mag ook geen probleem zijn om binnen een organisatie in verschillende talen te kunnen werken. *m/ployee*

ESS en MSS zijn zinvol voor alle organisaties met personeel welke minder tijd kwijt willen zijn aan deze verplichte vorm van administratie. ESS en MSS vormen samen een workflow en legt deze administratie op een efficiënte en overzichtelijke wijze grotendeels terug in de lijn. Op ieder niveau is hierdoor waardevolle (beslis)-informatie beschikbaar. *PHOCUS*

Eisen bij ESS en MSS

Bron: Diverse kennispartners

De enige voorwaarde is dat de medewerker via een beveiligde verbinding toegang moet hebben tot het internet, vanaf een pc, laptop, tablet of smartphone. *Atimo Personeelstechniek*

Bij ESS en MSS is beveiliging van persoonsgegevens een aandachtspunt. Werkt een medewerker in de cloud vanuit huis of via zijn smartphone dan is veiligheid gewaarborgd qua IT omgeving. Maar beveiliging is ook afhankelijk van hoe u uw processen inricht. Stuur u de salarisstrook per e-mail naar de medewerker of kan een medewerker zijn salarisstrook zelf benaderen door in te loggen in een beveiligde omgeving? *UNIT4 HR Solutions*

Toegang tot internet naar een beveiligde SaaS omgeving zijn voldoende om uitvoering te onderhouden. *HRdigitaal Human Resources*

Tegenwoordig is het hosten/installeren van websites gemeengoed, op dat vlak is ESS en MSS niet specifiek. Ook qua beveiliging zullen de normale eisen en wensen gelden zodat de gegevens nooit in verkeerde handen kunnen vallen. *People Inc*

Toepassen van ESS en MSS kan alleen slagen als er binnen de ICT functie ondersteuning is voor het gebruik van ESS en MSS. Er moet voor gebruikers van deze portals een aanspreekpunt zijn voor hulp en ondersteuning alsook het melden van problemen die gebruikers ervaren tijdens het gebruik van deze koppelingen. Ook is het van belang dat er voldoende vrijheid is voor het realiseren van koppelingen tussen verschillende systemen. *Jobber*

Om de toepassing van ESS en MSS tot een succes te maken moet de oplossing procesflow ondersteunen waarin een organisatie elke vorm van

belanghebbenden kan ondersteunen en betrekken als nodig is. HR services zijn niet alleen voor grote organisaties geschikt, ook kleine en middelgrote organisaties kunnen voordeel halen uit HR services. De reikwijdte van de HR services kan hierop worden afgestemd. Daar waar een grote organisatie over meer specialisme zal beschikken zal een kleinere organisatie meer generalistisch te werk gaan. Dit betekent dat het betrekken van belanghebbenden in een proces niet zozeer aan functies moet worden gekoppeld, maar meer aan het takenpakket van een medewerker. *Centric*

De ESS en MSS applicaties moeten gehost worden bij een betrouwbare leverancier met een 24/7 toegang. Voor gebruikers is alleen een device (pc of smartphone) met toegang tot internet vereist. Uiteraard moet u als klant ook goed kijken of de leverancier de grootst mogelijke zorg besteed heeft aan de beveiliging van gegevens en van de toegang tot de applicatie. *SDB Groep*

De grootste vereiste is dat iedereen vanaf elke locatie (thuis, onderweg of op kantoor) toegang moet kunnen krijgen tot het systeem. Uiteraard moet alles goed beveiligd zijn en de beschikbaarheid moet hoog zijn. Deze zorgen worden tot nihil gereduceerd door gebruik te maken van een systeem dat echt in the cloud werkt. Dat wil zeggen: een online toepassing die altijd en overal toegankelijk is tegen de hoogst denkbare beveiliging. Alleen een apparaat dat verbonden is met het internet is voldoende. Zorgen over updates of een back-up zijn niet nodig. *HR2day*

Er worden geen bijzondere eisen gesteld, behoudens dat de selfservice gebruikers veilig toegang hebben tot de selfservice-functies vanaf elke plaats waar zij deze nodig hebben. Het aanbieden op mobiele platformen, zoals smartphones en tablets, is in het algemeen wenselijk voor ESS gebruikers. *Kennys*

Om mogelijk te maken dat de software voor ESS en MSS voor alle medewerkers beschikbaar is, wordt deze via een online portaal aangeboden. Dit betekent dat deze wordt geïnstalleerd op een (virtuele) webserver.

Medewerkers en managers loggen vervolgens in via een internet- of intranetpagina. *Visma Raet*

Deze omgevingen kunnen in eigen beheer worden geplaatst waarbij schaalbaarheid afhankelijk is van de grootte van de organisatie. Outsourcing is eveneens mogelijk waarbij slechts een internetverbinding benodigd is.

Paralax

Toegang tot internet is voldoende om gebruik te maken van ESS en MSS. Of dit nu via het web of de app gedaan wordt. Een login volstaat. *AFAS Software*

Men moet de beschikking hebben over een computer met een internet browser. Dat kan ook een tablet zijn, of een smartphone. ESS en MSS wordt aangeboden vanuit een e-HRM systeem. Dit systeem maakt gebruik van de mogelijkheden van internettechnologie. Qua veiligheid kan het zijn dat bij sommige bedrijven eerst een beveiligde VPN verbinding gelegd moet worden. *Pantheon Automatisering*

e-HRM is geen project, maar een onderdeel van HR strategie en HR organisaties. Het implementeren van HR systemen is niet anders dan andere IT systemen. Om ESS & MSS succesvol te adapteren moeten minimaal vier punten op de agenda staan:

Visie

Het professionaliseren en efficiënt maken van de HR organisatie met e-HRM is een nieuwe manier van concurrentievoordeel behalen. Ontwikkel een visie met HR strategie en bepaal welke rol ESS en MSS daarbinnen moeten spelen. Werk dit uit en beschrijf de changes die de organisatie moet uitvoeren om de visie om te zetten in realisatie.

Doelstellingen

Werk doelstellingen uit met oog voor de medewerkers en de HR organisatie. Zet deze af in tijd en resources. Werk processen uit die horen bij de manier van werken of maak gebruik van best practices uit de markt. Geef concreet invulling aan HR systemen.

Toewijding

Werken aan e-HRM doet u samen: als HR organisatie met de business, tussen de lijn en werkvloer en weer terug naar de HR organisatie. Echte successen komen tot uiting door alle neuzen dezelfde kant op te krijgen, concrete en realistische doelen te stellen en samen te werken aan de uitvoering.

Actie

e-HRM moet u doen. Kom in actie om de HR organisatie toekomstbestendig te maken met behulp van de adaptatie van e-HRM en het gebruik van ESS & MSS. *TOPdesk*

Aan de ICT-omgeving moet dusdanig aandacht gegeven worden dat naast het leveren van de apparatuur ook de service en het toegankelijk maken van de service aandacht geschonken moet worden. Denk hierbij aan voldoende capaciteit aan support, beschrijvingen maken en procedures opstellen.

CIBOD

ESS en MSS oplossingen vergelijken

Bron: Diverse kennispartners

Mede bepalend bij de keuze voor een bepaalde ESS en MSS oplossing is het gebruiksgemak, welke informatie benaderbaar is en de actualiteit van die informatie. *Atimo Personeelstechniek*

Het is zaak een oplossing te kiezen die past bij de ambitie van uw organisatie. Koop geen bulldozer als een schep voldoende is, of andersom. Daarnaast is het goed om eerst de huidige HR processen in kaart te brengen en goed van te voren na te denken over welke wijze van werken in de nieuwe situatie gewenst is. Hiervoor kunt u het beste een projectgroep samenstellen met een brede vertegenwoordiging van alle relevante functiegebieden in uw organisatie. Directie, financiën, HR en bijvoorbeeld productie. *UNIT4 HR Solutions*

Belangrijke vergelijkingscriteria voor oplossingen zijn:

- Veiligheid.
- Dicht bij bestaande werkwijze in eigen organisatie blijvend.
- Is ondersteunend aan resultaatgericht werken en competentiegericht ontwikkelen.
- Gebruikersgemak.
- Inrichting en implementatie traject kort en krachtig.
- Administratieve besparingen opleverend.
- Beschikbaarheid van HR management informatie. *HRdigitaal Human Resources*

De meest voor de hand liggende vergelijking tussen verschillende oplossingen is de vergelijking van standaardfunctionaliteit. Bij vele

organisaties zijn processen echter niet helemaal in de standaard te vatten, waardoor het proces van de organisatie aangepast moet worden aan de applicatie. Dat is natuurlijk niet handig. Een factor om dus rekening mee te houden is onder andere flexibiliteit. Kan de ESS en MSS functionaliteit zich aanpassen en meegroeien met uw toekomstige wensen? *People Inc*

ESS en MSS oplossingen zijn te vergelijken op basis van functionaliteit, gebruiksgemak, veiligheid, de mate van integreerbaarheid en prijs. Functionaliteiten onderscheiden zich door bijvoorbeeld slimme toevoegingen als een dashboard, gebruikersgemak onderscheidt zich door intuïtieve keuzes binnen een portal, veiligheid laat zich kenmerken door de gebruikte authenticatiemethoden (denk aan beveiliging door een verificatie e-mail of sms), integreerbaarheid kenmerkt zich door de eenvoud waarmee koppelingen te realiseren zijn en prijs onderscheidt zich door een slim model (denk aan prijsmodellen per gebruiker, medewerker of termijn). *Jobber*

Veiligheid, gebruikersgemak, integreerbaarheid, de mate van ondersteuning van processen en dus de aanpasbaarheid van de oplossing daarop. *Centric*

Vanuit oogpunt van de medewerkers is gebruiksgemak de belangrijkste eigenschap. Voor de administratieve organisatie zijn de mogelijkheden tot directe koppelingen met andere systemen (roostersystemen, HRM applicaties en dergelijke) het belangrijkste. Zeer belangrijk is ten slotte ook de wijze waarop de ESS oplossing de administratieve processen van de organisatie (de workflow) ondersteunt en optimaliseert. De applicatie moet flexibel ingericht en toegesneden kunnen worden op de organisatie en haar processen. Ten slotte is tracking & tracing van de mutaties van groot belang: hoe is een mutatie tot stand komen en wat is de status van een mutatie? *SDB Groep*

Belangrijkste eigenschap is dat de oplossing gebruiksvriendelijk en intuïtief te gebruiken is, door ieder type werknemer. Toegankelijk zijn vanaf iedere locatie en op elk moment zonder dat daarvoor iets geïnstalleerd hoeft te

worden (webbased), is ook een belangrijke eigenschap. ESS en MSS moeten geen aparte schillen bovenop een HRM- en salarissysteem zijn, maar juist integraal onderdeel uitmaken van het systeem met dus maar één bron, één versie en zonder risicovolle interfaces die onderhouden moeten worden. Is dat niet het geval dan zal ESS en MSS niet brengen wat het in de basis wel belooft. *HR2day*

Op basis van functionaliteit en gebruikersgemak. Verder zijn de platformen waarvandaan selfservice kan worden gebruikt van belang: Is het webbased en kan het vanaf verschillende soorten browsers worden gebruikt? Kan het door werknemers vanaf huis worden gebruikt? Kan een en ander ook vanaf mobiele platformen worden gebruikt? Is de eigen huisstijl toe te passen en is de eigen identiteit voor ESS gebruikers zodoende herkenbaar? *Kennys*

Zowel ESS als MSS zal een grote mate van gebruikersvriendelijkheid moeten hebben, managers en medewerkers moeten het willen gebruiken. Daarbij zullen ESS en MSS toegankelijk en beschikbaar moeten zijn op elk moment, plaats en devices die de medewerker en manager wil. *SD Worx*

Het belangrijkste aspect bij de implementatie van een ESS en MSS oplossing is draagvlak. Medewerkers en managers die met de software gaan werken, moeten hiervan de voordelen inzien. De evidentie van dergelijke voordelen en het gemak waarmee eindgebruikers met de applicatie kunnen werken zijn dus de voornaamste aspecten waarop verschillende oplossingen vergeleken kunnen worden. Denk hierbij aan een vraag als: hoe gemakkelijk kan ik een parkeerbonnetje declareren? En voor leidinggevend: hoe krijg ik met één muisklik mijn verzuimcijfers in beeld? Een intuïtief systeem ondersteunt hierbij en zal dus het grootste draagvlak creëren onder werknemers. *Visma Raet*

Functionele eigenschappen zullen verschillen vanwege de insteek; komt het vanuit de salarishoek, tijdregistratie of planningshoek. Bepaal waar de

fundamentele waarde voor uw organisatie zit in relatie tot de informatie die u uw medewerkers en managers ter beschikking wilt stellen. *Paralax*

- Best of breed of volledig geïntegreerd werken.
- Standaard pakket of maatwerk.
- Gebaseerd op een Content Management Systeem of niet.
- Hoe is de gebruiksvriendelijkheid van de tool.
- Toegankelijk via multi browser of niet.
- Kan er gewerkt worden met iframes?
- Wat voor functionaliteiten biedt de tool in aanvulling op de standaard basisfunctionaliteiten? *AFAS Software*

ESS functionaliteit dient op een eenvoudige manier aangeboden te worden. Veel medewerkers (ongeveer 40% van de beroepsbevolking) zijn geen kantoormedewerkers en zijn minder ervaren computergebruikers. Verder zijn de implementatiekosten een belangrijk criterium. Sommige aanbieders hebben vele uren nodig en anderen nagenoeg geen. Ook is het van belang dat een dergelijk systeem uw processen ondersteund en geen werkwijze afdwingt. *Pantheon Automatisering*

ESS en MSS systemen kunnen vergeleken worden door te kijken naar de mate van integratie met andere business software en automatisering, de toekomstvisie van de leverancier middels een roadmap van de (ESS en MSS) oplossing, de mate van wereldwijd gebruik, de financiële positie van de leverancier en de hoeveelheid geld die wordt geïnvesteerd in R&D door de leverancier. *FourVision HR Plus*

Vergelijkingen voor tooling worden tegenwoordig gemaakt op businesscase niveau. “Welk probleem en welke doelstellingen moeten worden behaald en welk concept sluit daarop aan?” Bepaal hoe het loket er visueel uit moet zien, welke functies het moet hebben en welk systeem de hoofddrager is van de front end. *TOPdesk*

Hierbij dienen bedrijven vooral te kijken naar de functionaliteiten van ESS en MSS, de flexibiliteit van de toepassingen, de toepasbaarheid op de beschikbare middelen, gebruikersvriendelijkheid en autorisatiemogelijkheden binnen de applicatie. *Softbrick*

De toegankelijkheid van de ESS en MSS oplossing. Daarnaast is vooral van belang om de modules zo op te stellen dat ze dummy-proof zijn. Hoe simpeler de oplossing hoe beter er nagedacht moet worden over de inrichting. *CIBOD*

Wij raden organisaties aan om een keuze te maken op basis van gebruiksvriendelijkheid en geschiktheid van de geleverde standaard scenario's. Daarnaast is een vlekkeloze integratie met de backend een must. *SAP Nederland*

Uiteraard op de functionaliteiten die tot beschikking gesteld kunnen worden aan de gebruiker. Tevens is de flexibiliteit met betrekking tot deze functionaliteiten van groot belang. Om ESS en MSS tot een groot succes in een organisatie te maken moet een oplossing meer bieden dan alleen de primaire functionaliteiten. Bijvoorbeeld ook tools om adoptie te genereren. *m|ployee*

ESS en MSS oplossingen worden vandaag de dag vooral vergeleken op: beheersbaarheid, workflow, toegankelijkheid, beschikbaarheid, gebruikersvriendelijkheid, integratie, kosten. *PHOCUS*

Stappen bij ESS en MSS selectietraject

Bron: Diverse kennispartners

Afhankelijk van de te automatiseren processen wordt er gekozen voor een bepaalde ESS en MSS oplossing. Hierbij is belangrijk welk systeem als leidend wordt ervaren in het bedrijfsproces. *Atimo Personeelstechniek*

Als u weet wat uw ambitie is en u een eisen- en wensenlijst hebt opgesteld, dan nodigt u meerdere leveranciers uit voor een kennismaking. Tast af of deze partijen oplossingen bieden die passen bij uw ambitie. Scan referenten. Vertrouw op feiten. Nodig de partijen die een mogelijke match hebben uit voor een uitgebreide demonstratie. Vraag om een demo waarin de voor u relevante functionaliteit wordt getoond. Vraag naar referenten met een vergelijkbare toepassing. Ga met deze referenten in gesprek. De keuze voor een leverancier is een keuze voor gemiddeld tien jaar. Is het een bewezen leverancier? Welke lange termijn visie heeft de leverancier? Doen zij zelf de support, of wordt dit door derden verzorgd? Verzorgen zij zelf trainingen? Hebt u invloed in toekomstige ontwikkelingen? Zijn zij een gedegen gesprekspartner? Snappen zij uw dagelijkse problematiek? Is er een klik? *UNIT4 HR Solutions*

De selectie dient te gebeuren zoals keuzeprocessen normaliter worden ingericht. Criteria worden geformuleerd. Er wordt onderscheid gemaakt in eisen en wensen. Aan de wensen wordt een weging naar belangrijkheid toegekend. De mogelijke aanbieders worden beoordeeld op de mate waarin zij aan de eisen en wensen kunnen voldoen. De overgebleven beste aanbieders brengen offerte uit. Daaruit wordt de beste aanbieder gekozen. *HRdigitaal Human Resources*

De keuze voor een ESS en MSS oplossing wordt door drie factoren bepaald: functionaliteit, prijs en vertrouwen. De eerste twee zijn te beoordelen in het

selectieproces, maar vertrouwen is misschien wel de belangrijkste. U gaat een relatie aan met de leverancier voor meerdere jaren en u moet het vertrouwen hebben dat de leverancier bij u past en ook met u mee wil blijven denken. Alleen op die manier kunt u, uw medewerkers het juiste niveau van zelfbediening aan blijven bieden, ook op lange termijn. *People Inc*

Een organisatie kan kiezen voor twee verschillende invalshoeken wanneer het gaat om het kiezen van de beste ESS of MSS oplossing. Een technische invalshoek focust zich op het spectrum van reeds aanwezige automatisering: is er sprake van zogenoemde eilandautomatisering of loont het om integratiemogelijkheden in ogenschouw te nemen, omdat de aanwezige automatisering zich hiervoor leent (door bijvoorbeeld gebruik te maken van cloud oplossingen)? Het alternatief is de functionele invalshoek. Hierbij wordt een afweging gemaakt op basis van een wensenlijst aan aanwezige functionaliteiten. *Jobber*

Door zich niet blind te staren op specifieke kleinigheden, maar het grotere geheel te overzien. Ook gebruikersgemak en de mate van integratie met andere aanwezige toepassingen kunnen een grote toegevoegde waarde bieden. Om dat goed te kunnen beoordelen is een demonstratie van het systeem zoals dat door uw organisatie gebruikt zou kunnen worden onontbeerlijk. *Centric*

Door goed te kijken naar het gebruiksgemak voor de medewerkers, de koppeling met andere systemen en naar de ondersteuning/optimalisering van de workflow. Een ESS en MSS oplossing moet de doelen van de organisatie op het gebied van mede-werkerstevredenheid en efficiëntie ondersteunen. ESS en MSS is geen doel op zich. *SDB Groep*

Als organisatie moet u eerst uw HR processen goed in kaart brengen. Wat verwacht u van uw medewerkers, uw managers en de directieleden in deze processen? Vervolgens zult u zich moeten afvragen welke processen u structureel efficiënter wilt laten verlopen. Probeer niet oude processen in

een nieuw systeem te drukken. Bespreek hoe een nieuw systeem u kan helpen deze oude processen juist te vernieuwen met de mogelijkheden die er tegenwoordig zijn. Een leverancier kan prima meedenken over dergelijke processen en uw organisatie misschien tot andere inzichten brengen. En u kunt gebruik maken van de best practises van uw leverancier in plaats van het wiel opnieuw uit te vinden (met de daarbij horende hoge kosten).

HR2day

Door vooraf goed te oriënteren wat de mogelijkheden zijn en vervolgens te bepalen wat voor de eigen organisatie echt van belang is. Ook dient er een maximaal budget te worden bepaald. Erop volgend kunnen aanbieders worden gekozen die hieraan kunnen voldoen. Tenslotte dienen deze vergeleken te worden op verschillende aspecten. *Kennys*

Zoek een leverancier waarvan u verwacht dat deze inspeelt op de huidige én de toekomstige trends van HR software. Software die de medewerker centraal stelt in plaats van de HR functionaris, betrouwbaar is en op elke device (telefoon, tablet of pc) onafhankelijk van het besturingssysteem (iOS, Android, Windows) kan werken. *SD Worx*

Met een goed georganiseerd selectieproces, bestaande uit informatievragen aan en productdemo's van de leveranciers, krijgt een organisatie een duidelijk beeld van de oplossingen die op te markt te verkrijgen zijn. Essentieel hierin is het betrekken van eindgebruikers in de selectieprocedure. Zij zijn immers de doelgroep van een ESS en MSS oplossing en zullen de voordelen van de gekozen oplossing moeten zien, alvorens de organisatie besluit deze te implementeren. *Visma Raet*

Bepaal ten eerste wat u wilt bereiken als organisatie. Verbetering van efficiency (kostenbesparing op het proces zelf of bijvoorbeeld verlaging leegloop), of verhoging medewerkerstevredenheid (wat bijvoorbeeld in een lager ziekteverzuim kan resulteren), of een actuelere manier van

informatieverstrekking voor het management wat bijdraagt aan het nemen van de juiste beslissingen. *Paralax*

Door een wensen- en eisenlijst op te stellen waarin de volgende punten worden meegenomen:

- Best of breed of volledig geïntegreerd werken?
- Standaard pakket of maatwerk?
- Gebaseerd op een Content Management Systeem of niet?
- Eisen op het gebied van usability?
- Toegankelijk via multi browser?
- Wensen op gebied van standaard en aanvullende functionaliteiten.
AFAS Software

De zo specifiek mogelijk gedefinieerde behoefte moet hen naar de voor hen beste oplossing loodsen. Criteria bij het selectieproces zijn:

- Is mijn organisatie er klaar voor? Welke fasen moeten we nog inbouwen?
- Is mijn management vragende partij en begrijpen zij de essentie en doelstelling, de ruimte en mogelijkheden van een MSS en de samenhangende accountability?
- Zit er een (quick-)win, waardoor er een duidelijk verschil zichtbaar wordt versus het papieren proces?
- Naar providers toe: is dit een partner met wie ik mij op langere termijn zie samenwerken? Een bedrijf dat een ESS en MSS implementeert, doet dat doorgaans stapsgewijs en die fasering kan meer gezwind maar ook zeer gedoseerd verlopen. *Progreso*

Het lijkt me goed om te starten met het bepalen van de ambitie van uw organisatie op dit gebied. Welke functionaliteit wilt u daarvan nu en welke later, en hoeveel later? Toets bij de e-HRM systeemleveranciers welke

functionaliteit zij kunnen afdekken. Vraag hen ook naar een realistische implementatietijd en naar een schatting van de inrichtingskosten. U kunt veel besparen op de inrichtingskosten wanneer u uw processen en informatie al zo goed mogelijk op orde heeft. *Pantheon Automatisering*

Door te kijken naar de eigen strategie in algemene zin en het personeelsbeleid in het bijzonder. In welke mate kan een ESS en MSS oplossing de organisatie helpen in het bereiken van de bedrijfsdoelstellingen. Door vooraf goed de eigen positie SMART te maken op het vlak van Finance, instroom/doorstroom/ uitstroom en HRM werkzaamheden, kan nadien goed bepaald worden wat de ROI is op de investering in een ESS en MSS oplossing. Het wordt zodoende goed meetbaar welke werkzaamheden sneller kunnen, minder tijd kosten of met minder personen kunnen plaatsvinden. *FourVision HR Plus*

Een selectie van boekwerken functionele wensen en eisen is niet meer van deze tijd. Op een paar bladzijden moet uitgelegd kunnen worden wat de vraagstelling is en voor welke situatie een systeem wordt gezocht. We constateren een trendbreuk in de keuze voor uitgebreide op maat te bouwen systemen, naar out of the box-oplossingen. Die laatste zijn hoogwaardig doorontwikkeld, gebruikersvriendelijk en standaard te integreren met andere systemen. Stel scenario's vast voor nu, over twee jaar en vijf jaar. Houd rekening met de beheerskosten en tijd, en kosten bij het op- en afschalen in de toekomst. Leveranciers kennen de trends, de vraagstukken en de markt. Maak gebruik van die kennis. *TOPdesk*

Door te kijken waar de behoeften liggen op het gebied van ESS en MSS, maar ook welke processen (onder andere autorisatieflow) men hierin wil volgen en welke middelen (pc, tablet, smartphone) voorhanden zijn voor medewerker en manager. *Softbrick*

Een organisatie kijkt of het zich kan vereenzelvigen met de oplossing. De simpelheid en de mogelijkheden van de ESS en MSS oplossing. De beheersbaarheid van de oplossing. *CIBOD*

Het is van belang om te kijken naar de doelstellingen en gewenste vormen van self service ontsluiting en hierbij de passende oplossing te kiezen. Als de roadmap duidelijk is gedefinieerd voor de organisatie, is het van belang om in iedere fase quick wins te realiseren voor alle type gebruikers. Hiermee wordt acceptatie vergroot. Wij raden bedrijven aan om bij selectie van een oplossing te kijken naar de schaalbaarheid van de oplossing en de vrijheid en keuzemogelijkheid voor inzet van de afzonderlijke self services. SAP biedt niet alleen HR gerelateerde self service applicaties. Ook andere rollen, zoals projectmanagers, inkopers, verkopers kunnen gebruik maken van self services. Een integrale user interface voor de hele organisatie kan hierdoor bereikt worden. *SAP Nederland*

Door te kijken bij welke oplossing ze de hoogste vrijwillige adoptie kunnen behalen. ESS en MSS zonder adoptie zal nooit wat worden. *m/ployee*

Het selectieproces valt vaak samen met de mogelijkheden van het HRM of salarissysteem, waarbij de mogelijkheden van ESS en MSS tegen het licht worden gehouden van de processen van de organisatie. Door de eigen processen goed in kaart te hebben of te brengen, kan worden gekeken in welke mate ESS en MSS bijdraagt aan de ondersteuning van de dagelijkse operatie. Door middel van het opstellen van een wensen en eisen lijst kan gemakkelijk worden bepaald of de implementatie en het dagelijkse gebruik van ESS en MSS leiden tot een efficiencyslag of een beoogde kostenbesparing. *PHOCUS*

Waarmee kunnen wij u helpen?

Laat ons weten wat u zoekt. Wij helpen u graag.

Zoekt u meer informatie over dit onderwerp?

Bezoek dan de sectie over dit thema op de website ICTinformatiecentrum.nl en vind daar alle informatie die gratis voor u beschikbaar is.

Zoekt u meer informatie over bedrijfssoftware?

Gaat u een selectietraject van bedrijfssoftware starten, vraag dan via ICTinformatiecentrum.nl de bijbehorende box aan met alle informatie over selectie, implementatie, het aansturen van het project, oplossingen, enz.

Zoekt u een oplossing, adviseur of leverancier?

Bel, mail of chat dan even met ons. Dat is de snelste weg. Omschrijf voor welk IT vraagstuk u een oplossing zoekt en wij gaan voor u aan de slag.

Wilt u op de hoogte blijven van nieuws en ontwikkelingen?

De ICT nieuwsbrief informeert u en 13.000 andere ICT beslissers en belangstellenden iedere twee weken over de meest relevante ontwikkelingen. Informatie, inspiratie, eyeopeners en noodzakelijke kennis.

Zoekt u iets anders?

Onze websites spreken voor zich. Bezoek ICTinformatiecentrum.nl om uw weg te vinden in alle thema's waarover wij informatie hebben. En als we u kunnen helpen, doen we dat graag. Bel of mail ons gerust!

ICT informatiecentrum, Houten | T 085 40 10 218 | info@ictinformatiecentrum.nl



**Meer weten over HRM software?
Gebruik de gratis HRM box!**

BEKIJK DE HRM BOX

Kennispartners

De inhoud van dit boekje is tot stand gekomen met medewerking van de onderstaande kennispartners. Heeft u een vraag aan hen of over het thema van hun bijdrage, neemt u dan gerust contact met ze op.

Atimo Personeelstechniek B.V.

Computerweg 1 | 3542 DP Utrecht

T +31 (0)85 040 21 23 | verkoop@atimo.nl | atimo.nl

Unit 4 HR Solutions

Papendorpseweg 100 | 3528 BJ Utrecht

T +31 (0)88 247 17 77 | unit4.com/nl

HRdigitaal Human Resources

Rijksstraatweg 107-A | 3921 AC Elst

T +31 (0)85 877 08 81 | info@hrdigitaal.nl | farao.nl

People Inc

Spoorhaven 92 | 2651 AV Berkel en Rodenrijs

T +31 (0)10 478 28 78 | info@peopleinc.nl | peopleinc.nl

Malvee (Jobber)

Oranjeboomstraat 198 | 4812 EM Breda

T +31 (0)76 700 20 12 | info@malvee.com | malvee.com

Centric Netherlands B.V.

Antwerpseweg 8 | 2803 PB Gouda

T +31 (0)18 234 50 00 | info@centric.eu | centric.eu

SDB Groep

Regulusweg 11 | 2516 AC Den Haag

T +31 (0)70 357 08 00 | info@sdbgroep.nl | sdbgroep.nl

Kennys

Gentseweg 19 | 2803 PC Gouda

T +31 (0)18 263 18 18 | kennys.nl

SD WORX

Teteringsedijk 184 | 4817 ML Breda

T +31 (0)76 523 10 00 | contact@sdworx.nl | sdworx.nl

Visma Raet

HJE Wenckebachweg 200 | 1006 AK Amsterdam

T +31 (0)20 355 29 99 | info@vismasoftware.nl | nl.visma.com

Paralax Planning Solutions

Zandpad 42 | 3601 NA Maarssen

T +31 (0)34 670 71 00 | info@paralax.nl | paralax.nl

AFAS Software

Philipsstraat 9 | 3833 LC Leusden

T +31 (0)33 434 18 00 | sales@afas.nl | afas.nl

Progreso

Riemstraat 12 | B-2000 Antwerpen | België

T +32 3 289 20 00 | info@progreso.be | progreso.hrsoftware.be

Pantheon Automatisering

Ekkersrijt 4429 | 5692 DL Son en Breugel

T +31 (0)051 365 73 57 | info@pantheon-automatisering.nl

pantheon-automatisering.nl

FourVision HR Plus B.V.

IJsselburcht 3 | 6825 BS Arnhem

T +31 (0)26 365 33 77 | fourvision.com

TOPdesk Nederland B.V.

Westlandseweg 40 | 2624 AD Delft

T +31 (0)15 270 09 00 | info@topdesk.nl | topdesk.com

SoftBrick B.V.

De Elzenhof 7c-d | 4191 PA Geldermalsen

T +31 (0)34 547 32 59 | info@softbrick.nl | softbrick.nl

CIBOD | Functioneel-beheerders.nl

Postbus 30286 | 6803 AG Arnhem

T +31 (0)62 952 74 14 | info@cibod.nl | cibod.nl

SAP Nederland

Amerikastraat 10 | 5232 BE 's-Hertogenbosch

T 0800 020 0009 | info.netherlands@sap.com | sap.com/netherlands

PHOCUS B.V.

Elzenlaan 1-b | 2481 LZ Woubrugge

T +31 (0)17 251 99 00 | advies@phocus.nl | phocus.nl

HR2day

Stroombaan 10 | 1181 VX Amstelveen

T +31 (0)88 030 09 00 | info@HR2day.com | hr2day.com

M | ployee

Van Nelleweg 1 | 3044 BC Rotterdam

T +31 (0)88 501 59 00 | sales@ployeecloud.com | ployeecloud.com
