

HRM software

Wat is HRM software, wat zijn mogelijkheden
en voordelen voor uw organisatie

VOOR BETERE ICT BESLISSINGEN

HRM software

**Wat is HRM software, wat zijn mogelijkheden
en voordelen voor uw organisatie**



Een uitgave van het ICT informatiecentrum, Houten
20e uitgave 2019 (07)

© 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.

Voorwoord

Wat is HRM software, wat kan het en wat maakt het zo belangrijk voor de HRM processen in uw organisatie? Hoe past u deze software toe en wat zijn de voordelen en nadelen ervan? Welke mogelijkheden bieden online HRM oplossingen u en wat zijn de voordelen en nadelen van HRM in de cloud? En wat kunt u verwachten van mobile HRM software?

De antwoorden op deze vragen leest u in dit boekje, dat het ICT informatiecentrum heeft samengesteld als introductie op het onderwerp HRM software. Daarmee is dit boekje een goed begin van ieder selectietraject van HRM software.

Over de thema's employee self service (ESS) en management self service (MSS) heeft het ICT informatiecentrum een apart boekje samengesteld. U kunt deze ook gratis ontvangen. U leest daar meer over op ICTboekensite.nl.

Wij wensen u alle succes toe bij het optimaal toepassen van HRM software in uw organisatie!

ICTinformatiecentrum.nl

Als u ons nog niet goed kent

Het ICT informatiecentrum biedt met websites, boeken, whitepapers, de ICT nieuwsbrief en andere media informatie over de toepassing, selectie en implementatie van zakelijke ICT oplossingen. Al sinds 2001 is het ICT informatiecentrum daarmee de meest gebruikte informatiebron bij de keuze van bedrijfssoftware, ICT producten, diensten en leveranciers. Wij zijn onafhankelijk. Ons doel is dat u over de juiste kennis beschikt om hierover goede beslissingen te nemen. Met de ICT nieuwsbrief houden wij meer dan 13.000 ICT (mee)beslissers op de hoogte van relevante ontwikkelingen.

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

[BEKIJK DE HRM BOX](#)

Inhoud

Voorwoord	3
Als u ons nog niet goed kent	4
Wat is HRM software?	6
Handige basistermen HR software	9
Voordelen HR software applicaties	10
Meer voordelen en nadelen	12
Vijf redenen voor starten met e-HRM	14
Mobile HRM software	16
Inzichten uit uw HR systeem	17
Belang van HRM software	20
Belangrijke functionaliteiten	23
Aandachtspunten bij de aanschaf	25
Toekomstbestendige HR afdeling	28
Toekomst van HR	30
Meer informatie over ICT oplossingen	32
Kennispartners	33
ICT informatiecentrum	35

Wat is HRM software?

Door: diverse kennispartners

HRM software ondersteunt HRM processen in de breedste zin.

Personeelsinformatie- en salarissystemen kennen al een lange historie als basisadministratie voor HRM. Daarnaast bestaan er veel toepassingen voor de meer strategische kant van HRM, zoals voor talentmanagement, assessment, recruitment en arbeidsmarktcommunicatie. e-HRM is een veelgebruikte verzamelnaam voor diverse HRM modules of toepassingen die hun bestaansrecht en hun kracht vooral ontleen aan het internet, zoals ESS/MSS, Social Networks, vacaturesites en online solliciteren. *Wisnose*

HRM software is gereedschap ter ondersteuning van administratieve en tactische processen en daarmee een hulpmiddel voor de realisatie van strategische doelstellingen. Denk hierbij aan de salarisadministratie en de rand voorwaardelijke (en soms verplichte) registratie van persoonsgegevens. Op tactisch niveau wordt de software ingezet voor mobiliteit, medewerker ontwikkeling en het faciliteren van de medewerker als regisseur van zijn eigen ontwikkeling. Vaak maakt de medewerker gebruik van dezelfde tool om een loon- of jaarstrook te kunnen inzien, feedback te kunnen geven op een beoordeling en als assessor op te kunnen treden in een 360 graden feedback. Op strategisch niveau is vooral het kunnen bieden van relevante managementinformatie van belang. Denk aan het genereren van kern- en stuur-getallen op het gebied van in-, door- en uitstroom, gerealiseerde loonkosten ten opzichte van de begroting en inzicht in de medewerkerstevredenheidsresultaten. *ADP Nederland*

“Mensen maken je bedrijf” is een veel gebruikte uitspraak. Waarom besteden bedrijven dan zo weinig aandacht aan de automatisering hiervan? Veel organisaties zien HRM software als een verlengde van de salarisstroken, “Als we de salaris-gegevens hebben en we hebben inzicht in verzuim dan hebben we 95% van wat we nodig hebben.” HRM software kan echter veel

meer doen voor u! Naast het inzicht in de harde gegevens zoals bijvoorbeeld contractinformatie, salarisgegevens, pensioeninformatie, verlof en verzuim geeft goede HRM software u inzicht in een veel belangrijker aspect, namelijk de ontwikkeling en tevredenheid van uw personeel. Niet alleen kunt u dit inzichtelijk maken voor het management of de HR afdeling maar met een solide e-HRM oplossing kunt u zorgen dat ook de rest van de organisatie inzicht heeft in de belangrijkste gegevens van uw organisatie. *People Inc.*

De juiste persoon, op de juiste plaats, op het juiste moment tegen redelijke kosten; het doel van de professionele HR afdeling. Door wet- en regelgeving, interne procedures en paarse krokodillen is de nadruk komen te liggen op de administratieve werkzaamheden. Tegelijkertijd is HR de spin in het web en wordt HR geleefd door de hectiek van de dag. Het is continu schakelen tussen verschillende mensen, problemen en oplossingen. Er is een to-do-lijst, die nooit leeg raakt. Door de inzet van HRM software hebben HRM-ers weer hun handen vrij. *VISMA DBS*

De kortste definitie van HRM software is 'software om uw personeel mee te managen'. Wat HRM software kan, is een veel langer verhaal en natuurlijk ook afhankelijk van het softwarepakket dat gekozen is. Het kan bijvoorbeeld de uren die medewerkers maken afzetten tegen de CAO, hun vakantiedagen bijhouden en hoeveel vakantiedagen er nog zijn op te nemen. Meer detail daarin zou kunnen liggen in de differentiatie van contracturen – hoeveel uren zijn er gemaakt volgens het ene contract en hoeveel in een vervolgens aangepast contract? Maar HRM software kan ook gegevens beheren die veel dichterbij de individuele medewerker staan. Zoals het CV, met steeds de mogelijkheid die te actualiseren, specifieke vaardigheden van de werknemer en de uitkomsten van functioneringsgesprekken. Ook informatie over ziekteverlof, en van de bedrijfsarts, valt in HRM software te beheren. *Clockwise*

HRM wordt vaak alleen gezien als het beheren van NAW-gegevens en arbeidscontracten en het bijhouden van de vakantie uren. Een goed HRM softwarepakket beschikt echter ook over een urenregistratie, personeelsplanning, verlofregistratie, ziekte, overuren, personeelsdossier en rapportages. Een HRM softwarepakket is geschikt voor zowel kleine bedrijven (ca. 8 medewerkers) als grote bedrijven (250+ medewerkers). Zowel bij kleine als grote bedrijven worden immers uren geregistreerd en overuren berekend. Tegenwoordig kunnen deze pakketten als cloudoplossing per medewerker per maand worden betaald, waardoor ze ook voor kleine bedrijven betaalbaar zijn.

Handige basistermen HR software

Door: AFAS software | inspireertbeterondernemen.nl

HR krijgt steeds meer met automatisering te maken. Dat stelt andere eisen aan het HR vak. In hoeverre moet u als HR professional een nerd worden?

Software moet werkprocessen ondersteunen, werkprocessen moeten niet gebaseerd zijn op automatisering. Dat geldt ook als HR processen worden geautomatiseerd; ICT moet de HR strategie ondersteunen. Bij de selectie van een nieuw systeem is het daarom belangrijk dat HR aan tafel of, beter nog, aan het roer zit. Het bepalen van de vereisten van een nieuw HR systeem gaat makkelijker, als HR een goede gesprekspartner is voor de IT-afdeling en dus kennis heeft van automatisering.

Handige basistermen

Het is als HR professional handig om wat basistermen te kennen. Zo kan een IT systeem op de servers van het eigen bedrijf draaien (on-premise) of bij een cloudprovider (HRM in de cloud of online HRM). Het voordeel van een online oplossing is dat het minder beheer nodig heeft door de eigen IT-afdeling, dat regelt de leverancier. Vaak zijn dit standaardsystemen, waarbij automatisch updates gedaan worden voor de software. Daarnaast is de leverancier van de cloudoplossing verantwoordelijk voor het maken van back-ups en de beveiliging van de data die in de applicaties opgeslagen wordt.

HR analyses

Door al die automatisering komt er steeds meer data beschikbaar die interessante inzichten kan opleveren. HR analytics staat daarom bij steeds meer bedrijven op de agenda. Wil uw organisatie ook HR analyses maken, start dan klein. Daarvoor hoeft u geen enorme analytische vaardigheden te hebben, het stellen van de juiste vragen is belangrijker. Maak gebruik van bestaande tools die op de markt zijn, vind niet opnieuw het wiel uit. Leer van deze aanpak en breid zo de omvang van de analyses uit.

Voordelen HR software applicaties

Door: HRAppstore | HRAppstore.com

Het HR tech landschap is in de afgelopen jaren sterk veranderd. Er is een verschuiving gaande van cloudbased naar mobielvriendelijke HR software, er is een explosieve groei in HR analytics en artificial intelligence en er is een toename zichtbaar in video – en social recruitment. Ook het aanbod aan HR software applicaties is sterk toegenomen. Welke voordelen brengen HR software applicaties eigenlijk met zich mee?

1. Hogere HR efficiëntie

Een van de meest voor de hand liggende voordelen van het gebruik van HR software is het efficiënter inrichten van HR zaken. HR software verbetert de manier waarop HR managers en medewerkers hun dagelijkse werkzaamheden uitvoeren, bespaart een organisatie tijd en administratieve handelingen en draagt zodoende bij aan een hogere productiviteit.

2. Verbetering in communicatie

HR software applicaties dragen bij aan het stroomlijnen van HR processen, het verminderen aan overbodige communicatie en zorgen voor meer synergie en samenwerking. HR werkzaamheden hoeven niet meer standaard vanaf een desktop of laptop uitgevoerd te worden dankzij mobiele compatibiliteit van HR software applicaties. HR data, tools en statistieken zijn direct toegankelijk, of men nu onderweg is of vanuit huis werkt. Snelle en effectieve communicatie is een essentieel onderdeel van de dagelijkse bedrijfsvoering.

3. Verlaging van bedrijfskosten

Investeren in HR software kan ongetwijfeld bijdragen aan het verlagen van administratieve kosten. Er is minder behoefte aan het

aannemen van extra HR personeel en de kosten die hieraan gebonden zijn, zoals wervingskosten, secundaire voorwaarden en salaris worden geëlimineerd. Het HR team kan zich door het gebruik van HR software op andere productievere taken focussen.

4. Bijhouden van HR informatie gaat gemakkelijker

Het bijhouden en analyseren van data is een vitaal element voor een effectieve HR afdeling. Hoe groter het bedrijf, hoe meer informatie er geanalyseerd moet worden. Met geautomatiseerde HR processen wordt data eenvoudiger toegankelijk, up-to-date gehouden en gemakkelijker gedeeld. Daarnaast bieden verschillende HR software applicaties overzichtelijke dashboards aan waarop HR professionals in één opslag alle resultaten van hun werkzaamheden kunnen inzien.

5. Verbetering in besluitvorming

Wanneer HR professionals up-to-date en accurate informatie en statistieken tot hun beschikking hebben, kunnen er betere beslissingen genomen worden. Dit is uiteindelijk van invloed op de groei van een organisatie. Het gemak waarop rapportages gedraaid kunnen worden, verzekeren HR professionals ervan dat zij snel en gemakkelijk toegang hebben tot de juiste informatie.

Meer voordelen en nadelen

Door: diverse kennispartners

Eén van de voordelen van HRM software is dat het meer inzicht geeft in de bedrijfsvoering. Zo zijn bij sommige pakketten de verwachte personeelskosten te bekijken, is er een forecast in te stellen en kan rekening gehouden worden met het maximaal in te plannen budget. Daarnaast kunnen rapportages opgemaakt worden, waarin te zien is hoeveel uur er werd ingeroosterd en hoeveel uur er daadwerkelijk werd gewerkt. Het kost tijd om een goed en geschikt HRM pakket uit te zoeken. Ook kost het inrichten van het systeem enige tijd. Laat u daarom goed voorlichten en neem met meerdere leveranciers van softwarepakketten contact op. *Shiftbase*

Het grootste voordeel om gebruik te maken van HRM software voor organisaties is dat zij hierdoor in staat zijn om gestructureerd vanuit één database de gegevens van hun personeel en flexibele schil (externen) bij te houden. Daarnaast biedt een goed HRM systeem ook dagelijkse ondersteuning van de wet- en regelgeving rond personeel, etc. Ook kan het HRM systeem u helpen herinneren bij belangrijke acties, zoals het aflopen van tijdelijke contracten, de wet verbetering poortwachter, verlopen van certificaten, verjaardagen en beoordelingsgesprekken.

Kleinere bedrijven denken soms dat bepaalde wetgeving niet voor hen geldt. Helaas is dat niet waar. De wetgeving rond personeel in Nederland geldt voor alle organisaties met personeel. Dus of u nu 1 personeelslid hebt of 1.000+, de regelgeving is van toepassing! In het kort kunnen we zeggen dat een HRM systeem geschikt is voor alle organisaties met personeel. Een HRM systeem helpt mee uw risico's te beheersen en data te beheren. *PHOCUS B.V.*

Door middel van goed geconfigureerde en gebruiksvriendelijke software kan HRM haar processen niet alleen sneller uitvoeren, maar ook kwalitatiever. Goede software is namelijk geen doel op zichzelf, maar de gegevens die

ermee worden vastgelegd dienen voor de informatievoorziening van HRM zelf en van de organisatie als geheel. Door deze informatievoorziening als een basisvoorwaarde te behandelen, iets wat gewoon op orde hoort te zijn ('administrative excellence'), kan HRM al haar aandacht wijden aan haar overige kerntaken en strategische vraagstukken. Doordat de administratieve taken meer en meer bij de bron kunnen worden uitgevoerd en doordat werkstromen van de juiste accorderingen kunnen worden voorzien, wordt de administratieve organisatie steeds effectiever en efficiënter. Hierdoor ontstaat tijd en ruimte om meer strategische bedrijfsdoelstellingen door te vertalen naar de HR praktijk en om deze doelstellingen te kunnen vastleggen, monitoren en bijsturen. *ADP Nederland*

HRM software kan zorgen voor een snelle en correcte informatievoorziening, zodat HRM zich echt als servicegerichte businesspartner kan opstellen. Via haar informatiesystemen levert HRM enerzijds op verzoek tijdig de juiste gegevens aan voor managementbeslissingen. Anderzijds is HRM door haar geoliede processen in staat om snel en proactief te kunnen schakelen bij veranderende omstandigheden die de gehele organisatie raken, bijvoorbeeld een plots toegenomen recruitment behoefte bij een sterk aantrekkende economie. *Wisenose*

De aanschaf van een HRM applicatie geeft de organisatie heel veel inzicht in allerlei soorten gegevens die anders versnipperd zijn over de organisatie. Met de integratie van een HRM en e-HRM applicatie worden gegevens gestructureerd en eenduidig verspreid, iedereen kijkt naar dezelfde getallen. Een e-HRM oplossing zorgt niet alleen voor een kostenbesparing doordat informatie niet meerdere keren hoeft te worden ingevoerd, maar u zorgt ook dat uw medewerkers beter bediend kunnen worden. *People Inc.*

Vijf redenen voor starten met e-HRM

Door: AFAS software | afas.nl

Zolang u niet besluit om gebruik te gaan maken van e-HRM benadeelt u uzelf en uw organisatie. Hoe en waarom? Hieronder vijf redenen:

1. E-HRM bespaart de HR afdeling veel tijd en geld

Door medewerkers te betrekken bij de HR administratie vindt de invoer en het onderhoud van HR data plaats bij de bron. Bij de medewerkers dus en niet meer op uw afdeling. Alle relevante HR informatie is voor iedereen inzichtelijk en toegankelijk, dus uw afdeling heeft ook minder vragen te beantwoorden. Het maakt uw HR processen lean en mean, wat direct leidt tot tijd- en kostenbesparing in het secundaire proces.

2. E-HRM professionaliseert HR

Omdat de inzet van e-HRM de HR processen lean en mean maakt, vervallen veel administratieve werkzaamheden op uw HR afdeling. De rol van HR verandert van administreren naar controleren en van operationeel naar strategisch. Als piloot neemt u plaats in uw cockpit en stuur u de organisatie aan op basis van actuele managementinformatie. Voortaan geeft u moeiteloos advies aan het MT over de koers van HR in de organisatie.

3. E-HRM maakt u aantrekkelijk als werkgever

De nieuwe generatie staat te trappelen om de arbeidsmarkt te betreden. Deze generatie is opgegroeid in een digitale wereld en wil niet met een verhuiskaart bij HR langs moeten gaan om adresgegevens te wijzigen. Ze willen geen nieuws op het prikbord van de kantine moeten lezen of aan een manager vragen of hij ergens genoteerd heeft hoeveel verlofdagen ze nog over hebben dit jaar. E-HRM zorgt ervoor dat uw organisatie aansluit bij de belevingswereld en behoefte van de nieuwe generatie. En dat maakt u aantrekkelijk als werkgever.

4. E-HRM creëert transparantie in de organisatie

Het toegankelijk maken van HR zaken creëert transparantie. De informatie is niet langer in handen van één afdeling. En dat geldt niet alleen de voor HR afdeling. Met e-HRM kunt u ook processen en informatie van andere afdelingen openstellen. Zo kunt u met behulp van cockpits bijvoorbeeld alle ken- en stuurgetallen van andere afdelingen openbaar maken. Informatie wordt hiermee makkelijk deelbaar en voor iedereen toegankelijk.

5. E-HRM verbindt mensen en afdelingen

E-HRM is meedoen, meedenken en 'meeweten' voor alle medewerkers. Voortaan is iedereen overal van op de hoogte. Afdelings- en organisatienieuws is namelijk voor iedereen beschikbaar. Medewerkers krijgen signalen als collega's jarig zijn of een jubileum vieren. Lief en leed wordt digitaal met elkaar gedeeld, zodat betrokkenen een persoonlijk kaartje kunnen sturen. En de directie kan via polls of enquêtes input vanuit de organisatie vragen voor belangrijke beslissingen. Iedereen staat met elkaar in contact via e-HRM.

Wat is e-HRM?

Tijden veranderen. Waar voorheen alleen de HR afdeling verantwoordelijk was voor en inzicht had in de HR administratie, is het tegenwoordig mogelijk om via employee en manager self service (ESS en MSS) de hele organisatie te betrekking bij het HR proces. Omdat deze functionaliteit via het web beschikbaar gesteld wordt, noemt men het e-HRM. Met deze cloudoplossing maakt u HR voor iedereen toegankelijk. Medewerkers en managers kunnen voortaan de voor hen belangrijke HR zaken overal en altijd eenvoudig raadplegen en muteren. Wijzigingen worden direct verwerkt in de HR administratie, zodat u niet meer hoeft te administreren. Papier, e-mails en Excels zijn daarmee verleden tijd. Daar wordt uw organisatie ook een stuk duurzamer van!

Mobile HRM software

Door: diverse kennispartners

Sommige HR processen lenen zich uitstekend om via een mobiel te kunnen regelen. Denk hierbij aan een verlofaanvraag, het indienen van een declaratie met een foto van het bonnetje of het bekijken van de loonstrook. Mobile HRM software zal gezien moeten worden als een aanvulling op het Self Service portaal. Een voorbereiding op een beoordelingsgesprek waarbij vooraf een formulier ingevuld moet worden zal bijvoorbeeld niet werkbaar zijn op een mobiel. Mobile HRM software is dus een uitstekend middel om het leven van werknemers en manager te vereenvoudigen. *People Inc.*

Mobiel HRM is gelukkig geen containerbegrip meer, HRM systemen zijn steeds meer mobiel en flexibel! Waar eerst alleen al werd “getoverd” door verlofaanvragen en loonstrookjes te automatiseren en beschikbaar te maken via een mobiel apparaat of de computer, kan er vandaag de dag inmiddels veel meer. Recruitment, beoordelingen, evaluaties, trainingen, onkostenvergoedingen, etc. het kan tegenwoordig allemaal! Deze data en informatie wordt door middel van workflow en autorisatie snel, gestructureerd en beveiligd gedeeld en afgeleverd bij de juiste persoon, afdelingen, teams binnen alle lagen van de organisatie. ICT afdelingen worden ontzorgd. Nadelen? Dat ze er niet zijn is natuurlijk een utopie, maar de voordelen zijn op dit moment doorslaggevend! *PHOCUS B.V.*

Inzichten uit uw HR systeem

Door: AFAS software | inspireertbeterondernemen.nl

Wanneer u een modern e-HRM systeem gebruikt, beschikt u over heel veel data. Met deze data zijn de meest verrassende en bruikbare inzichten te verkrijgen. Maar het is soms best een uitdaging om te weten waar u naar moet zoeken. Het loont echter wel de moeite. Uit onderzoek van de SHRM Foundation blijkt dat bedrijven die investeren in HR analytics successen boeken op het gebied van medewerkerstevredenheid, klanttevredenheid en zelfs kostenbesparing.

Om u een beetje op weg te helpen verzamelden hieronder negen voorbeelden van inzichten die u ook uit uw HR systeem kunt toveren:

1. Aantal te werven medewerkers

Misschien wel een van de eenvoudigste inzichten die u uit uw HR data kunt halen is het verloop in uw organisatie. Hoeveel mensen zijn er bij gekomen en hoeveel zijn er weggegaan. Met deze gegevens kunt u snel een indicatie maken voor het aantal nieuwe medewerkers dat u moet werven komende periode.

2. Hoe korter in dienst, hoe sneller uit dienst

Capgemini koppelde data over dienstjaren aan leeftijd en uitdienstdata. Conclusie: de groep met de grootste kans op aanstaand vertrek heeft tot zes dienstjaren. Vervolgens neemt met het aantal dienstjaren de kans op vertrek af.

3. Verandering in de gezinssituatie is reden tot vertrek

Een ander inzicht dat Capgemini verzamelde was dat de levensfase waarin de medewerker zich bevind bepalend was om te blijven of niet. "Een deel van de groep die vertrok, maakte een fase door waarin zich grote veranderingen in het privéleven voordoen, bijvoorbeeld het starten van een gezin."

- 4. Hoe meer betrokken de medewerker, des te tevredener de klant**
De Amerikaanse retailer Lowe's koppelde het aantal aankopen per klant aan de engagementscore van de medewerker. Uitkomst: bij betrokken medewerkers koopt een klant meer.
- 5. Geen carrièreperspectief doet vertrekken**
Een Amerikaans bedrijf vond dat de werknemers die goed presteerden en een hoge betrokkenheid hadden toch het bedrijf verlieten. Een analyse wees uit dat die betrokkenheid geen reden was om te blijven als er geen carrièreperspectief was. Daarom verlieten deze werknemers het bedrijf, op zoek naar een volgende stap.
- 6. Leefstijl diversiteit zorgt voor tevreden klanten**
McDonalds constateerde na analyse van data van 400 Engelse restaurants dat de klanttevredenheid 20 procent hoger was als er tenminste een medewerker van zestig jaar of ouder aan het werk was.
- 7. Andere arbeidsvoorwaarden hebben niet het gewenste effect**
PostNL kwam na metingen tot de conclusie dat het beleid om het langdurig verzuim van oudere werknemers terug te dringen niet werkte. Group HR director Roger Muys: "Denk aan meer vrije tijd en minder 's nachts werken. [...] Ik was ervan overtuigd dat die maatregelen zouden werken. Uit metingen bleek dat totaal niet het geval te zijn. Het langdurig verzuim van onze 55-plussers bleef even hoog!" De oorzaak zat dus niet in die arbeidsvoorwaarden.
- 8. Effectiefste medewerkers komen niet van de beste universiteit**
Na een uitvoerige analyse onder de best presterende werknemers moest een Aziatische bank constateren dat dit personeel niet van de hoogst aangeschreven universiteiten kwam, in tegenstelling tot wat altijd geloofd werd.

9. De juiste leidinggevende voor de juiste opdracht

Hay Groep deed onderzoek naar de koppeling tussen leiderschapsstijl en prestatiecriteria. Groepsdirecteur Alrik Boonstra in het TvOO: “Zo kunt u analyseren welk ‘soort’ filiaalmanager u in welk filiaal nodig hebt om bepaalde doelstellingen te kunnen bereiken.”

Belang van HRM software

Door: diverse kennispartners

Tevreden klanten komen pas als uw medewerkers tevreden zijn. Door gebruik te maken van een HRM applicatie die bij uw organisatie past, kunt u de personele ontwikkelingen in uw organisatie volgen. Door een gestructureerde invoer van gegevens is het mogelijk om data te gaan rapporteren en analyseren. De stuurinformatie die u daarmee krijgt, geeft u de mogelijkheid om uw organisatie ook te sturen op cijfers in plaats van alleen gevoel. Een HRM applicatie heeft echter ook nog een veel praktischer doel, het helpt u bij het nakomen van uw afspraken. Weet u bijvoorbeeld van welke medewerkers de contracten volgende maand aflopen? *People Inc.*

- **Self Service** - Als u uw banksaldo wilt weten, dan bekijkt u dat via internet. Waarom biedt u uw medewerkers niet dezelfde mogelijkheden voor verlofsaldi of loonstroken?
- **Employee self service (ESS)** - Medewerkers kunnen zelf informatie raadplegen: verlof, verzuim, het personeelsdossier, de opleidingen, de lease auto, het employee benefits contract, loonstroken, de jaaropgave en meer. Ook kunnen zij veel zelf doen: verlofaanvragen, declaraties invoeren, NAW-gegevens wijzigen en meer. Uiteraard zijn de gegevens goed beveiligd. Hierdoor hoeven zij de HR afdeling niet meer lastig te vallen.
- **Manager self service (MSS)** - Managers kunnen op dezelfde manier informatie over hun medewerkers vinden. Goede HRM software biedt hen actuele informatie over het verlofsaldo, de bezetting, de salarishistorie, het verzuim en meer. Zo biedt u optimale service aan managers. Zij hebben alle tools voor integraal management. En de HR afdeling is verlost van veel vragen.

- **Procedures** - Ondersteuning van de procedures oftewel workflow. Daar gaat het om bij e-HRM software. De to-do-lijst van managers, medewerkers en de medewerkers van de HR afdeling wordt voortdurend bijgewerkt. En - indien gewenst - stuurt de software een e-mail, als er een actie van iemand wordt verwacht. *VISMA DBS*

Het dossier van medewerkers bijhouden op papier en in mapjes gestopt, is achterhaald. Dé grote vooruitgang van HRM software voor een optimale bedrijfsvoering, is de centrale digitale opslag van alle gegevens en de mogelijkheid die door iedereen te laten raadplegen -mits daartoe geautoriseerd natuurlijk- en vanuit alle bedrijfslocaties. Dat strategische kennis niet 'in het hoofd' van een medewerker zit, die ziek kan worden of overstappen naar een ander baan, is ook een niet te overschatten voordeel. Hoe groter het bedrijf en hoe complexer de HRM informatie, hoe meer deze voordelen gaan tellen. Maar ook in een klein team is merkbaar dat HRM software positief uitwerkt op de bedrijfsvoering. Medewerkers vinden het tegenwoordig ook steeds belangrijker om gemaakte afspraken te kunnen controleren en zicht te hebben op hun eigen documentatie. Daarbij kunnen zij die zo nodig updaten en corrigeren als er fouten in staan. *Clockwise*

Gezien het menselijk kapitaal uiterst belangrijk is en in de toekomst nog belangrijker zal worden, is een goed beheer van de medewerkers in moderne organisaties onmisbaar. De bijdrage van HRM software hangt dan ook af van de toegevoegde waarde die de software nog brengt. Sommige toepassingen zijn van zo'n fundamenteel belang dat u eigenlijk niet meer zonder kan (zoals een correcte loonadministratie), andere betekenen een toegevoegde waarde voor de bedrijfsvoering omdat de software toelaat meer rendement te halen uit het menselijk kapitaal van de organisatie (zoals een integraal beheer van het zachte personeelsbeleid). *OKc*

Een HRM systeem is een professional systeem. Dergelijke systemen zijn opgezet om een optimale registratie en administratie te kunnen voeren. Dat wil zeggen door consequent gebruik te maken van een dergelijk systeem,

bent u altijd in control. U bent in het bezit van 100 procent betrouwbare informatie, waarmee u voor de organisatie belangrijke beslisinformatie en stuurinformatie in handen heeft en mede hierdoor risico's eenvoudig beheerst. Vandaag de dag is de automatisering alweer veel verder. We zien een belangrijke verschuiving van taken en werkzaamheden en ook qua mogelijkheden binnen de HRM software. Waar jarenlang de nadruk lag op alleen het registreren van personeelsdata door standaard functionaliteit, worden steeds met HRM thema's binnen de software opgelost. Hierbij valt te denken aan thema's als talentmanagement, organisatieontwikkeling, recruitment, employer branding, budgetting & planning, etc. *PHOCUS B.V.*

Belangrijke functionaliteiten

Door: diverse kennispartners

De basis van HRM software is om de administratieve processen te vereenvoudigen en te digitaliseren. Medewerkers kunnen processen initiëren door aanvragen te doen via een self service portaal. Na autorisatie van een aanvraag door manager of HR zal de administratie automatisch bijgewerkt worden. Veel gebruikte voorbeelden van deze aanvraagprocessen zijn verlof, declaraties, overuren, digitale loonstrook, opleidingsaanvragen en wijziging in persoonlijke gegevens als adres of bankrekeningnummer. De tijd die een organisatie hiermee wint, is enorm. Hiernaast is via het self service portaal alle benodigde informatie inzichtelijk dat weer tot verhoging van de medewerkerstevredenheid zal leiden. Als de basis goed functioneert dan kunnen de volgende stappen binnen HRM software genomen worden. Hierbij moeten vraagstukken beantwoord kunnen worden als 'Hoe haal ik het maximale uit mijn medewerkers' of 'Hoe identificeer ik de talenten en kan ik zorgen dat zij verbonden blijven aan de organisatie'. Het HR vak blijft een 'mensen vak' waarbij persoonlijk contact essentieel is. HRM software moet hierbij dan ook als een hulpmiddel gezien worden om het HR beleid vorm te geven door analyse van de data en om ondersteuning te geven bij de bijkomende administratie rondom ontwikkelprocessen van het personeel. *People Inc.*

De afgelopen jaren heeft er een duidelijke verschuiving plaatsgevonden van personeelsregistratie (tegenwoordig HR core genoemd), naar nieuwe functionaliteit rond de HRM thema's van nu. Om de in-, door- uitstroom geheel en gemakkelijk te beheersen moet de HRM oplossing vandaag de dag zijn voorzien van functionaliteiten zoals:

- Werving & selectie
- HR core (personeelsregistratie, inclusief verlof en verzuim)
- Competentiemanagement

- Compensation & benefits
- Beoordeling & evaluatie
- Learning & development
- Strategische personeelsplanning
- Employee self service (ESS)
- Manager self service (MSS)
- Rapportages & analytics
- Goede integratiemogelijkheid met derden systemen

Een HRM systeem is er allang niet meer alleen voor de HR professional. Inmiddels is het uitgegroeid tot een portal waarbinnen alle lagen van de organisatie een belangrijke rol hebben in het bijdragen van data en informatie over uw human capital. Weten wie u binnen haalt, binnen hebt, de competenties en skills maakt dat de organisatie steeds meer voorspelbaar wordt. *PHOCUS B.V.*

Aandachtspunten bij de aanschaf

Door: diverse kennispartners

Bij de juiste software zal er een positieve werking van uitgaan. Gebruikers vinden hun werk prettiger en hebben er gemak van. Maakt de organisatie de verkeerde of een te snelle keuze dan zullen de gevolgen groot zijn. De organisatie zal de software niet accepteren en met tegenzin of niet gebruiken. Weg investering en welkom onrust in de organisatie. Voordat de aankoop plaatsvindt, moet men onderzoeken wat de juridische en procesmatige gevolgen zijn van de aankoop. Waarbij u ook de vraag stelt: "Past het in de visie van de organisatie de komende vijf jaar?". Uiteraard is een open communicatie met de organisatie van levensbelang. Wat, hoe en waar gaan we werken met deze software. Verlies hierbij niet de kosten voor training, onderhoud en support uit het oog. Kosten voor onderhoud komen vaak elk jaar terug. *Alphium*

De aanschaf van HRM software betekent veel meer dan alleen het (laten) inrichten van de geselecteerde applicatie. Implementeren van de software betekent inbedden in de organisatie. Dit vereist draagvlak voor een nieuwe manier van werken. Het gaat om een veranderproject dat vraagt om een gefaseerde aanpak. In de aanpak zal genoeg tijd vrijgemaakt moeten worden om de veranderende rol van de medewerker en de lijnmanager te kunnen waarmaken. Tot slot: een nieuw online HRM systeem zal meer en meer centraal staan in het automatiseringslandschap. Dit is alleen mogelijk als gebruik wordt gemaakt van de moderne internetstandaarden voor integratie. *ADP Nederland*

De aanschaf van HRM software is voor elke organisatie een geweldige kans! Een kans op efficiënter en effectiever HR beleid en inzet van mensen en middelen. Vereenvoudigen van processen, effectievere communicatie met medewerkers en het eenvoudig beschikbaar maken van informatie. Een kans ook op kostenbesparing. Een verkeerde of niet goed overdachte keuze kan

echter in geld- en tijdverspilling resulteren waarbij aan het eind van het proces slechts een registratiesysteem geïmplementeerd is. *Mijneenloket*

Het invoeren van nieuwe HRM software brengt tijdelijk extra werk met zich mee, maar het levert heel veel op. Het is verstandig vooraf na te denken over procedures en autorisaties. Dat versnelt het implementeren. Het selectieproces is lastig, want ondanks uitgebreide demonstraties is het niet gemakkelijk te bepalen welk pakket bij u past. Het is belangrijk medewerkers en managers mee te laten kijken, want zij vormen tenslotte de grootste groep gebruikers. Als zij het niet gebruiken, is het zonde van de investering. *VISMA DBS*

Meestal betekent de aanschaf van HRM software een flinke overgang binnen een organisatie. Mensen geven niet graag kennis die zij hebben uit handen, en dat zal ook gelden voor medewerkers die HRM onder hun hoede hebben. De overstap naar een nieuw systeem is altijd 'eng'. Een mentaliteitsverandering is zeker nodig. Vaak zullen er aanpassingen nodig zijn in de bestaande IC omgeving om de nieuwe software te kunnen integreren. Ook dat vergt menselijke inzet en middelen. Maar de voordelen in flexibiliteit, efficiency en tijdsbesparing - kortweg professionalisering - zijn simpelweg zo groot dat overstappen altijd loont. *Clockwise*

Sommige HRM software is slechts een éénmalige investering die zonder dralen wordt binnengehaald en toegepast. Hier kunt u bijvoorbeeld aan denken bij een tool voor 360-graden feedback of één of andere standalone toepassing. Als het gaat om HRM software als een soort van ERP oplossing voor het menselijk kapitaal, is deze aanschaf veel ingrijpender. Het betekent ten eerste een investering. Er is een factuurbedrag van de toeleverancier en een goed rekenaar calculeert ook de uren die door de organisatie worden geïnvesteerd bij de opbouw van de HRM software. Het rendement van een investering in HRM software is echter niet zo makkelijk meetbaar. Heel wat HRM systemen zijn niet gebouwd om hun eigen rendement te objectiveren.

Anderzijds spelen heel wat andere parameters mee in het HR gebeuren. Dit laatste maakt het moeilijk voor een organisatie om de inbreng van HRM software juist in te schatten. Bij de implementatie van “goede” HR software hoort de toeleverancier vaak niet veel meer van zijn klant. Het zaakje loopt immers goed en als mens zijn we niet gewend om feedback te verzorgen naar de toeleverancier. Gelukkig gebeurt dit wel naar andere organisaties die op zoek zijn naar HRM software. *OKc*

Bij de aanschaf van HRM software moet een organisatie goed bekijken in welke volwassenheidsfase (HR majurity) zij zich bevindt. Is deze fase eenmaal vastgesteld, dan is het ook veel gemakkelijker om de stip op de horizon te bepalen op de korte termijn (fase a van de implementatie), middellange termijn (fase b), etc. De fasering geeft namelijk een helder inzicht aan de te stellen eisen en wensen van de te selecteren oplossing. Door deze tijd vooraf te investeren wordt de bekende ‘kat in de zak’ voorkomen. Het zijn containerbegrippen, echter door een business case uit te schrijven komt een organisatie relatief snel tot een aantal inzichten en conclusies van wat men moet oplossen en wenst op te lossen met door aanschaf van een HRM systeem. *PHOCUS B.V.*

Toekomstbestendige HR afdeling

Door: AFAS software | inspireertbeterondernemen.nl

Uw HR afdeling draait al een aantal jaren en is organisch gegroeid. Maar bent u ook in staat om de toegevoegde waarde van u en uw team naar de rest van de organisatie te vertalen? Nee? Dan is het nu wellicht tijd voor een kwaliteitsslag! Hieronder een aantal aanknopingspunten die u op weg kunnen helpen om uw HR afdeling toekomstbestendig te maken.

Harmoniseer

Als de HR functie organisch is gegroeid, hebben de verschillende HR medewerkers vaak eigen methodes en werkwijzen ontwikkeld. Dat is logisch, maar ook lastig – bijvoorbeeld bij het inwerken van nieuwe medewerkers, het overnemen van elkaars werk tijdens verlof en bij de communicatie naar interne klanten. Standaardiseer daarom de meest voorkomende processen. Dit kunt u doen door bijvoorbeeld samen met uw collega's de HR werkzaamheden onder de loep te nemen en samen te besluiten welke aanpak de meest efficiënte is. Met de gezamenlijke analyse boort u de creativiteit van alle HR medewerkers aan. Bovendien zorgt een gezamenlijk besluit voor draagvlak.

Automatiseer

HR afdelingen besteden nog altijd buitengewoon veel tijd aan administratieve werkzaamheden. Dat is zonde, want er zijn meer dan voldoende uitdagingen op het HR vlak die daardoor niet de aandacht krijgen die ze verdienen. Veel van deze administratieve taken zijn uitstekend te automatiseren met HRM- en payroll-software. Met moderne, workflow-gestuurde oplossingen voor ESS (employee self service) en MSS (manager self service) kunnen medewerkers en managers veel zaken zelf afhandelen. Door het terugbrengen van de administratieve lastendruk houdt u handen vrij voor de kern van uw vak: de complexere HR vraagstukken en het strategisch adviseren binnen het managementteam.

Rapporteur

Wanneer u al gebruik maakt van software voor de personeels- en salarisadministratie, duik dan in de mogelijkheden om deze data te gebruiken voor uw rapportages. Wellicht is er zelfs business intelligence software beschikbaar die data analyseert en helder presenteert in cockpits en dashboards. Wat zijn de key performance indicatoren (KPI's) op het gebied van HRM? Hoe ontwikkelden deze zich in de afgelopen maanden en – belangrijker – welke trends ziet u voor de nabije toekomst? Want zelfs de beste manager (in HR of in de lijn) kan het verleden niet veranderen: alles draait om de toekomst.

Inspireer

Inspireer en adviseer uw interne klanten. Wat gaat er goed, wat kan er beter op het gebied van bijvoorbeeld verzuimbeheer, werving en selectie, reïntegratie of management development? En welke acties adviseert u vanuit HR oogpunt? Op tactisch en strategisch niveau? Zo voegt u direct waarde toe aan de business.

Denk strategisch

Formuleer tot slot enkele corporate HR doelstellingen of mission statements. Wat is het belangrijkste doel of de belangrijkste functie van HR binnen uw organisatie? Door dat vast te leggen en uit te dragen, binnen en buiten uw afdeling, geeft u richting aan het HR werk. Bovendien laat u vooral ook zien dat HR professioneel georganiseerd is en een centrale rol speelt in de organisatie. Uiteraard sluit u daarbij aan bij de organisatiemissie en -doelstellingen en houdt u rekening met relevante externe ontwikkelingen.

Deze transformatie tot een professionele HR afdeling zal niet zonder slag of stoot gaan. De structuur, systemen, rollen en competenties moeten immers aangepast worden. Dat vraagt aanpassingsvermogen en creativiteit van HR medewerkers. Echter, het zorgt er wel voor dat een toekomstbestendige HR afdeling ontstaat die toegevoegde waarde levert aan de organisatie.

Toekomst van HR

Door: Raet | raet.nl

Veranderingen gaan razendsnel, zo ook binnen de HR branche. Voor welke uitdagingen komen organisaties te staan en wat gaat er veranderen? Wat zijn de trends en hoe kunnen we ons daarop voorbereiden?

We leven in een wereld die continu in beweging is. Veranderingen en technologieën volgen elkaar sneller op dan ooit en dat betekent dat organisaties moeten kunnen meebewegen. Uitdagingen, zoals het oppoppen van succesvolle wendbare startups, moeten het hoofd worden geboden. Hierdoor zijn organisaties genoodzaakt te kijken naar hun organisatie-structuur en visie op arbeid.

Word agile

De organisatie van de toekomst moet wendbaar zijn om te kunnen blijven anticiperen en reageren op kansen en bedreigingen in de omgeving. Kortom, de organisatie moet agile worden.

Organisaties die agile zijn, schakelen snel en nemen in rap tempo beslissingen. Dit heeft ook impact op medewerkers. Om wendbaarheid te vergroten, zien bedrijven steeds beter dat het nodig is om zowel vaste medewerkers te hebben als een flexibele schil. Waar voorheen HR afdelingen zich op de vaste medewerkers richtten, breidt hun werkterrein zich nu uit naar andere vormen van arbeid. Ook zien we dat top-down gestuurde organisaties veranderen en dat teams binnen een agile werkomgeving steeds meer eigen verantwoordelijkheid krijgen. Door deze teams steeds meer verantwoordelijkheid te geven, hakken zij sneller knopen door. Organisaties die agile zijn, schakelen snel en nemen in rap tempo beslissingen. Dit vraagt binnen organisaties wel om een nauwe samenwerking, vertrouwen en een cultuur waarin risico's nemen aanvaard wordt en waar mensen fouten mogen maken.

De uitdagingen voor HR

In een agile organisatie willen medewerkers op een andere manier ondersteund worden. Dit heeft consequenties voor het HR domein. Bijvoorbeeld voor de HR performance cyclus, beloningssystemen en de ontwikkeling van medewerkers. Binnen een agile werkomgeving staan zelfsturende of zelforganiserende teams centraal en is het resultaat de verantwoordelijkheid van het team. De nadruk ligt hier veel meer op teamprestaties, samenwerking en continue feedback in plaats van op individuele beoordelingen. De uitdagingen voor HR zitten hier in het stimuleren van de ontwikkeling van de zelfsturende teams en het creëren van een veilige omgeving waarin medewerkers elkaar feedback durven geven.

HR: strategisch?

Over het algemeen richt de uitdaging van HR zich – zowel nu als in de toekomst – vooral op het inzichtelijk maken van de personele behoefte van de onderneming, het aantrekken van de juiste mensen en de ontwikkeling van tijdelijke en vaste medewerkers. Om als HR steeds meer de strategische rol te pakken, is het een vereiste om de HR administratie snel te digitaliseren. Op deze manier krijgt HR meer ruimte voor tactische en strategische onderwerpen.

Bent u hier klaar voor? Heeft u goed zicht op uw huidige en toekomstige (agile) organisatie? En hoe weet u dat u nu én straks de juiste mensen heeft om uw organisatiedoelstellingen te behalen?

Meer informatie over ICT oplossingen

ICTinformatiecentrum.nl

Alle ICT thema's en informatie

ICTboekensite.nl

Gratis boeken en publicaties

ICTwhitepapers.nl

Whitepapers, artikelen, checklist, cases

ICTberichten.nl

Belangrijk ICT nieuws + de ICT nieuwsbrief

CRMsystemen.nl

CRM en relatiebeheer, sales automation

ERPsystemen.nl

Geïntegreerde bedrijfssoftware

DMSsystemen.nl

Document management, ECM

BIsystemen.nl

Business intelligence, data oplossingen

HRMsystemen.nl

HRM software, e-HRM, ESS en MSS

WMSsystemen.nl

Warehouse management, magazijnbeheer

TMSsystemen.nl

Transport management

Heeft u vragen over ICT oplossingen, leveranciers of informatie? Bel ons op 085 40 10 218 of kijk op ICTinformatiecentrum.nl. Wij helpen u graag!

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

[BEKIJK DE HRM BOX](#)

Kennispartners

De inhoud van dit boek is tot stand gekomen in samenwerking met diverse kennispartners van het ICT informatiecentrum. Zij zijn specialisten op het gebied van HRM software. Hieronder presenteren zij zich aan u. Heeft u een vraag aan hen of over het thema van hun bijdrage, neemt u dan vrijblijvend contact met hen op. Zij helpen u graag bij de verdere uitvoering van uw HRM softwareproject.

WiseNose - Oude Vlijmenseweg 118 | 5203 DG 's-Hertogenbosch
T +31 (0)73 689 3328 | info@wisnose.nl | wisnose.nl

ADP Nederland - K.P. van der Mandelelaan 9-35 | 3062 MB Rotterdam
T +31 (0)10 459 82 90 | info@adp.nl | adp.nl

People Inc. - Spoorhaven 92 | 2651 AV Berkel en Rodenrijs
T +31 (0)10 478 28 78 | info@peopleinc.nl | peopleinc.nl

VISMA DBS - Modemweg 37 | 3821 BS Amersfoort
T +31 (0)33 454 51 11 | info-amersfoort@visma.com | nl.visma.com/

Clockwise - Ridderspoorweg 77 | 1032 KE Amsterdam
T +31 (0)20 820 09 39 | info@clockwise.info | clockwise.info

PHOCUS B.V. - Elzenlaan 1-b | 2481 LZ Woubrugge
T +31 (0)17 251 99 00 | advies@phocus.nl | phocus.nl

AFAS Software – Philipsstraat 9 | 3899 LC Leusden
T +31 (0)33 434 18 00 | sales@afas.nl | afas.nl

HRAppstore – Herenweg 55 | 2105 MC Heemstede
T +31 (0)23 553 03 59 | support@hrappstore.com | hrappstore.com

Shiftbase – Groeneweg 2H | 2718 AA, Zoetermeer
T +31 (0)23 727 19 71 | info@shiftbase.com | shiftbase.com

OKc – Accent Business Park | Kwadestraat 149 | B-8800 Roeselare | België
T +32 (0)47 888 23 01 | contact@okc.be | okc.be

Alphium – Marconibaan 53-55 | 3439 MR Nieuwegein
T +31 (0)30 600 07 78 | info@diis.nl | diis.nl

Mijneenloket – Laagveld 4A | 6014 DD Ittervoort
T +31 (0)47 556 80 08 | info@mijneenloket.nl | mijneenloket.nl

Raet – Plotterweg 38 | 3821 BB Amersfoort
T +31 (0)33 450 65 06 | raet.nl

ICT informatiecentrum

Dit boek is een uitgave van het ICT informatiecentrum. Met meer dan 200.000 gebruikers is het ICT informatiecentrum sinds 2001 het grootste zelfstandige en onafhankelijke informatieplatform voor bedrijven en overheden in Nederland en België over de selectie, implementatie en toepassing van ICT oplossingen.

Met de publicatie van gratis beschikbare online informatie, boeken, whitepapers, informatiepakketten, nieuws, checklists en andere media beoogt het ICT informatiecentrum een bijdrage te leveren aan goede beslissingsprocessen rondom investeringen in hard- en software en de toepassing ervan in de praktijk.

Het ICT informatiecentrum is onafhankelijk in de samenstelling van publicaties. Deze staan altijd onder eigen redactie en komen tot stand in samenwerking met onafhankelijke ICT redacteuren en externe kennispartners. Indien kennispartners verbonden zijn aan leveranciers van commerciële ICT producten of diensten, dan wordt hiervan altijd melding gemaakt, zodat in alle gevallen duidelijk is vanuit welk belang een publicatie tot stand is gekomen.



Kijk voor alle (gratis) kennis en informatie over bedrijfssoftware en andere ICT thema's op ICTinformatiecentrum.nl