

In 4 stappen het best passende HR software systeem

Bij het selecteren van een nieuw HR software systeem moet u met veel factoren rekening houden. Een goed stappenplan biedt uitkomst, adviseert Wim Ydo, HR consultant bij Vroom.

Een passend HR software systeem voor uw organisatie sluit aan op de werkprocessen en HR ambities van uw organisatie. Daarom is het belangrijk om bij de selectie van een nieuw **HR software** systeem eerst naar het bedrijf te kijken. Op hoofdzaken, maar ook op detail. Zo creëert u objectieve criteria om uw keuze op te baseren. Het proces kan grofweg in vier stappen worden ingedeeld.

één

Inventariseer de HR-ambitie

twee

Functionele eisen per HR werkveld

drie

Selectie en toetsing van systemen

vier..

Contractonderhandelingen

Stap 1: Inventariseer de HR ambitie

Het proces begint op een hoog niveau. U bekijkt samen met het management en verschillende vertegenwoordigers uit de organisatie de doelen en ambities voor uw HR processen (link naar blog: 5 tekenen dat uw HR processen beter kunnen). Hiervoor kijkt u zo'n 3 jaar vooruit, zonder de huidige praktijk uit het oog te verliezen. Zo stelt u realistische ambities op en kunt u ook de steunondersteuning op strategisch en tactisch niveau vaststellen. Door de ambitie te bespreken zorgt u alvast voor draagvlak binnen uw organisatie.

In de workshop kunnen bijvoorbeeld de volgende onderwerpen aan bod komen:

- Welke HR werkvelden zijn belangrijk?
Staat bijvoorbeeld competentie management hoog op de agenda?
- Wat zijn uw doelstellingen per HR werkveld?
- Hoe moet het HR systeem de realisatie van de doelstellingen ondersteunen?
- Welke visie bestaat er ten aanzien van Employee Self Service en Management Self Service?
- Wat is het beleid ten aanzien van outsourcing van P&O activiteiten?
Wordt de hele administratie geoutsourcet, of is het beleid juist om zoveel mogelijk in huis te houden?
- Hoe wordt gedacht over het onderhoud van soft- en hardware?
Heeft uw ICT-afdeling de capaciteit om dit te verzorgen, of is er een voorkeur voor software-as-a-service?
- Hoeveel tijd, mankracht en geld wilt u investeren in de aankoop en opzet van het nieuwe HR software systeem, en wat is het budget voor structurele kosten?

Als de HR ambities in kaart gebracht zijn, heeft u een gedegen raamwerk voor de HR systeemselectie.

Stap 2: De functionele eisen per HR werkveld op een rij

Zodra de ambitie is vastgesteld is het tijd om de diepte in te duiken. Door samen met de eindgebruikers een lijst op te stellen van hun eisen en wensen, weet u heel concreet waar het HR software systeem aan moet voldoen. Zo minimaliseert u de kans op onaangename en soms ook kostbare workarounds of de onverwachte aanschaf van aanvullende gespecialiseerde HR software systemen.

Enkele praktijkvoorbeelden van knelpunten:

- Het HR software systeem ondersteunt opleidingsregistratie, maar kan helaas niet communiceren met externe instituten en is niet geïntegreerd met competentie management
- Een verzuimmodule hoort bij het systeem. Maar u wilt dat de bedrijfsarts met het systeem werkt. Helaas kunnen in het systeem geen medische gegevens conform wetgeving vastgelegd worden.
- U kunt uren registreren in het HR software systeem, maar alleen ten behoeve van declaraties, dit is geen urenverantwoording.

Zorg dat de gebruikers die met de nieuwe HR software gaan werken ideeën en feedback aanleveren. Zo worden ook praktische randvoorwaarden als de integratie met andere bedrijfssoftware meegenomen. Als uw lijst eenmaal af is, is het tijd om de opties te bekijken.

Stap 3: Selectie en toetsing van HR software systeem leveranciers

De selectie en toetsing van leveranciers is een complexe aangelegenheid. In totaal zijn er ruim 100 leveranciers van HR software systemen op de Nederlandse markt actief.

Het is dus zaak om ongeschikte opties snel weg te strepen. Met behulp van uw eisenlijst komt u al een heel eind. Het doel is een shortlist van ongeveer drie geschikte leveranciers. Zij worden gevraagd om de zogenaamde Proof of Concept te doorlopen, waarbij ze onder andere hun product demonstreren aan de hand van speciaal uitgewerkte casussen. Daarna volgt nog een dieptebeoordeling van uw voorkeursleverancier.

In het kort verloopt de procedure als volgt:

- a) Selecteer een shortlist van 3 leveranciers
- b) Stel testcasussen op
- c) Stel criteria voor analyse en beoordeling op
- d) Verzamel en analyseer de antwoorden
- e) Bepaal uw voorkeursleverancier
- f) Toets uw voorkeursleverancier via uw volledige eisen- en wensenlijst
- g) Win referenties in

In onze [handleiding voor het toetsen van leveranciers van HR systemen](#) vertellen we in detail hoe dit in zijn werk gaat.

Stap 4: De contractonderhandelingen

Als uw voorkeursleverancier het diepteonderzoek goed doorstaat is het proces nog niet afgerond: het contract is immers een belangrijk onderdeel van uw aankoop. Hierin worden namelijk naast de kosten ook de spelregels voor eventuele problemen vastgelegd. Laat u bij de onderhandelingen met uw voorkeursleverancier dus niet te snel afschepen met mondelinge toezeggingen of antwoorden die een beroep doen op de onderlinge relatie.

Vaagheden in het contract vallen soms niet eens op, denk bijvoorbeeld aan clauses als:

- 'Problemen worden zo snel mogelijk opgelost.' Wat is echter zo snel mogelijk? 3 dagen, een week, een maand, een jaar?
- 'Onze helpdesk biedt u een optimale ondersteuning.' Wat is optimaal? Wat zijn de openings- en responstijden? Hoe wordt u op de hoogte gehouden van de voortgang van een melding?

Om onduidelijkheden te minimaliseren, kunt u bijvoorbeeld een Service Level Agreement afsluiten en de beantwoorde eisen- en wensenlijst met officiële notities van de leverancier toevoegen aan het contract. Zo weten beide partijen wat ze kunnen verwachten en beperkt u het risico op onverwachte vertraging of kosten in de toekomst.

Voorkom problemen: investeer in een gedegen HR software systeemselectie

Het selectieproces voor een HR software systeem neemt voor niet-aanbestedingsplichtige organisaties gemiddeld 3 maanden in beslag. Een flinke tijdsinvestering, maar door uw keuze voor een nieuw HR software systeem grondig te onderbouwen en te baseren op de reële behoeftes van uw organisatie voorkomt u problemen op de lange duur. Een verkeerde keuze (link invoegen naar blog 1 mbt Ferrari) brengt namelijk tijdens de implementatie veel extra kosten, vertragingen en ellende met zich mee, en kan zelfs leiden tot stopzetting van het project.

Een onafhankelijk adviseur met diepgaande kennis van de markt kan u helpen bij dit proces. Wilt u meer weten over de mogelijkheden? Neem direct contact op met [Vroom](#) voor een vrijblijvende kennismaking. U kunt ons bereiken op info@vroomhr.nl, of bel 020-2194630. Wij adviseren u graag!