

ZO PAKT U UW HRM SOFTWARE PROJECT AAN

Uitgangspunten, adviezen en eyeopeners voor een succesvolle selectie van HRM software



Zo pakt u uw HRM software project aan

De keuze van een HRM systeem en de implementatie ervan blijken in de praktijk lastig en complex. Er gaat dan ook onnodig veel mis. Tijd, geld, geloofwaardigheid en reputaties gaan onnodig verloren aan de verkeerde software, de verkeerde adviseurs en de verkeerde beslissingen. Dit whitepaper bevat de adviezen en eyeopeners die u kunnen behoeden voor de valkuilen en onnodige missers. Nog meer informatie vindt u in de [HRM box](#) en de [boeken](#) en [whitepapers](#) van het ICT informatiecentrum die over HRM software voor u beschikbaar is.

Uitgangspunten

- 1. Voor het aansturen van een HRM project is uw eigen kennis waarschijnlijk onvoldoende.**
> Gebruik aanvullende informatie om uw kennis op peil te brengen.
- 2. HRM software specialisten weten meer dan u over de mogelijkheden en eigenschappen van een HRM systeem.**
> Spreek ze en sta open voor hun kennis, visie en adviezen.
- 3. Alle betrokkenen bij uw project hebben eigen belangen. Weinigen zijn echt objectief.**
> Eigen kennis is noodzakelijk om adviezen te begrijpen en toetsen.
- 4. U kiest een nieuwe HRM software oplossing voor jarenlang gebruik.**
> Kies niet te snel. Neem de tijd voor goede beslissingen.
- 5. 5% extra kennis kan 100% bijdragen aan het succes van een implementatie.**
> Zorg voor die 5% extra kennis.

Alle informatie over het selecteren van een HRM oplossing en het uitvoeren van het HRM software project vindt u in de [HRM box](#).

11 adviezen

1. Ken alle criteria waarop u HRM software beoordeelt

Een HRM systeem moet optimaal passen bij uw bedrijfsprocessen, u zekerheden bieden voor de toekomst, zich bij vergelijkbare bedrijven als succesvolle HRM oplossing bewezen hebben en een betrouwbare en deskundige leverancier hebben. Om software te kunnen beoordelen op deze hoofdpunten, zijn er veel onderliggende criteria. Zorg ervoor dat u deze criteria kent, dat u de checklists gebruikt en weet wat er te kiezen valt. Alleen dan kunt u goede afwegingen maken. Checklists en informatie hierover vindt u in de HRM box van het ICT informatiecentrum. Lees meer over de [HRM box](#)

2. Neem beslissingen zelf; uw adviseurs hebben ook hun belangen

Bij de selectie van HRM software kunnen adviseurs betrokken zijn. Dat kan nodig zijn voor de specialistische kennis over HRM software en de toepassing en implementatie ervan. Blijf ervan bewust dat u bij een HRM software selectie uiteindelijk zelf de beslissingen moet nemen. Het gaat immers om uw bedrijf, uw oplossing, uw portemonnee, uw bedrijfsproces, uw medewerkers en uw toekomst. Beslissingen daarover moet u niet uitbesteden. Realiseer dat uw adviseurs over HRM software ook hun eigen belangen of voorkeuren hebben. Bijvoorbeeld omdat zij over de ene HRM oplossing meer kennis hebben dan over de andere. Maar ook verschillende commissie-afspraken met HRM softwareleveranciers hebben invloed op adviezen. Ook een belang bij het vervolgtraject kan adviezen kleuren, zoals mogelijke vervolgopdrachten voor de implementatie van de HRM oplossing die gekozen wordt. Laat u zo onafhankelijk mogelijk adviseren en ken op zijn minst de belangen die een adviseur heeft bij uw HRM software project en de oplossing die hij of zij adviseert.



3. Bij twijfel of onduidelijkheden: beslis niet

Een groot deel van de kennis die u nodig heeft voor goede beslissingen over een HRM systeem komt van anderen. Zoals HRM softwareleveranciers, adviseurs, de medewerkers in uw organisatie, bevriende managers of het ICT informatiecentrum. Dat anderen de kennis voor u hebben, is uiteraard zeer plezierig, maar maakt het niet minder noodzakelijk zelf ook precies te begrijpen waarover u beslist, wat uw afwegingen zijn en welke argumenten de doorslag geven. Merkt u tijdens het selectietraject dat u nog onvoldoende weet om beslissingen en keuzes te kunnen onderbouwen, neem dan het meest wijze besluit op dat moment: beslis nog niet. De keuze van een HRM oplossing kunt u niet maken, zolang er onduidelijkheden zijn.



4. Analyseer eerst uw interne bedrijfsprocessen en workflows

HRM software is gereedschap ter ondersteuning van alle administratieve en operationele processen rondom iedereen die bij of voor uw organisatie werkt. Het gaat allang niet meer alleen om salarisadministratie en personeelsdossiers. Het gaat ook over de online toegankelijkheid voor managers en medewerkers en de beveiliging van persoonsgegevens. Hoe u ermee omgaat, wordt bepaald door de processen en workflows in uw organisatie. Neem geen besluit over nieuwe HRM software, als de betreffende bedrijfsprocessen en workflows nog niet 100% op orde zijn of als de verantwoordelijkheden binnen de organisatie of structuur van uw HRM beleid nog niet duidelijk zijn. Als HRM implementaties mislukken, is dat vaak te wijten aan het automatiseren van processen die daar nog niet op aangepast zijn. Software is nooit de oplossing voor problemen in uw personeelsadministratie of HRM procedures. Analyseer daarom eerst uw processen, benoem de succesfactoren en knelpunten, maak een lijst van verbeterpunten en realiseer deze. Een verdere aanpassing van uw bedrijfsprocessen laat u afhangen van de mogelijkheden die nieuwe HRM software u biedt.

5. Vermijd 'oud denken' en voorkom een mislukking

Aan ieder IT project kleeft het risico van 'oud denken'. Dit betekent dat u uw huidige bedrijfsprocessen, vaste gewoonten en verworven rechten als uitgangspunt neemt bij het vervangen van uw softwareoplossing. Dat geldt ook voor HRM software. Het risico bestaat dan dat u uw oude HRM systeem geheel of deels gaat nabouwen. De afloop hiervan is meestal desastreus. Daar komt u overigens pas achter als u al te laat bent om uw keuzes nog om te kunnen draaien. Wat wel? Neem de mogelijkheden van de nieuwe HRM oplossing als uitgangspunt en pas uw bedrijfsprocessen daar op aan. Lees het boek daarover dat onderdeel is van de [HRM box](#).

6. Gebruik de beschikbare kennis

Achteraf is het altijd gemakkelijk te verklaren waarom er zaken fout zijn gegaan of beter hadden gekund. Vooraf is het een stuk lastiger om te voorspellen waar een softwareproject fout kan gaan. Sommige valkuilen zijn direct duidelijk, anderen zitten verscholen op plekken waar u de valkuil niet vermoedt. Leer deze vooraf kennen en benut de kennis en ervaringen van organisaties die u voorgingen en HRM software specialisten die zich dagelijks bezighouden met vergelijkbare projecten. Laat u inspireren en informeren door de HRM boeken, whitepapers en online informatie van het ICT informatiecentrum. Praat erover met mensen in uw eigen netwerk die dit traject al eerder hebben doorlopen. Hoe meer u weet over de praktijk van een HRM softwareselectie, hoe eenvoudiger u valkuilen omzeilt en hoe meer u weet om uw project tot een succes te maken.



7. Verspil uw tijd niet aan 'gratis software selecties' en vergelijkingssites

Er zijn partijen die u de selectie van HRM software gratis aanbieden. Zet hier direct uw vraagtekens bij en doorzie de commerciële belangen die aan deze gratis selecties verbonden zijn. 'Gratis' en 'objectief' gaan in selectieprocessen niet samen. De gratis selectie maakt deel uit van een salesproces om uiteindelijk van u de opdracht te krijgen voor begeleiding, implementatie en andere diensten in het vervolg van uw project. De kans is groot dat het resultaat van de gratis selectie een HRM systeem is waarin de aanbieder 'toevallig' gespecialiseerd is in de implementatie ervan. Nog minder heeft u aan gratis selecties die resulteren in een shortlist. Deze bestaat niet uit HRM oplossingen die de beste match hebben met uw bedrijfsprocessen (is ook onmogelijk om dat online te doen), maar die de bemiddelaar de grootste commissie opleveren. Online softwareselecties werken allemaal zo. Verspil uw tijd er niet aan, begrijp zelf hoe het HRM selectietraject in elkaar steekt en maak zo nodig gebruik van specialisten die volledig open kaart spelen over wat hun belangen zijn.

8. Oriënteer u breder dan wat u al kent

Een tunnelvisie ligt op de loer als er gekozen moet worden voor een nieuw HRM systeem. U kunt dit voorkomen door u de vraag te stellen wat u zou doen als u nog geen HRM software oplossing in huis had en er ook geen kennis over heeft. Ontdek de vooringenomen standpunten tijdig en laat deze niet leidend zijn bij de keuze van een HRM systeem. Sta open voor verandering, ook al leidt dat tot andere oplossingen en een andere leverancier dan waar u zelf in eerste instantie aan dacht of waaraan u al jarenlang verbonden bent. Kijk naar de ontwikkelingen rondom HRM software, zoals het sterk toegenomen gebruik van cloudoplossingen, e-HRM en employee en management self service (ESS en MSS). Langer bestaande HRM software leveranciers bieden cloud versies van hun oorspronkelijke on premise oplossingen aan. Nieuwe spelers in de HRM software markt richten zich uitsluitend op de cloud. Betrek deze nieuwe ontwikkelingen en mogelijkheden bij uw selectieproces.

9. Kies een oplossing vanuit een toekomstvisie voor uw organisatie

Een HRM software oplossing kiest u niet voor korte tijd. In de meeste gevallen kiest u die voor een periode van drie tot zes jaar of langer. U kunt alleen een goede keuze maken als u zich gedachten maakt over hoe uw organisatie er dan uit ziet, hoe groot of complex uw organisatie dan is, op welke manier u personele capaciteit gebruikt, in welke markt u dan (nog) actief bent of wat uw producten en diensten dan zijn. De keuze van nieuwe software vereist dat u in de toekomst kijkt en rekening houdt met trends en ontwikkelingen in de markt en de koers en ambities van uw organisatie.

10. Spreek HRM software specialisten

HRM software specialisten hoeven niet onafhankelijk te zijn om u toch te inspireren en informeren. Gelukkig maar, want de meeste specialisten zijn nu eenmaal verbonden aan een leverancier. Zij zijn degenen die dag in dag uit bij HRM softwareprojecten betrokken zijn bij vergelijkbare organisaties met vergelijkbare bedrijfsprocessen en in situaties die vergelijkbaar zijn met de uwe. Vraag hen waar zij tegenaan lopen, wat de knelpunten zijn en wat zij doen om HRM projecten goed te laten verlopen. Juist omdat deze specialisten verschillende oplossingen (en belangen!) hebben, ontstaat een compleet beeld van alle factoren die bij de selectie van een HRM systeem een rol spelen.

11. Ken de juridische implicaties van een HRM software project

De impact van HRM software op uw organisatie en bedrijfsprocessen wordt in negatieve zin snel duidelijk als tijdens en na de implementatie ervan blijkt dat er iets niet gaat zoals u gewent had. In dergelijke situaties wordt er door u en de HRM software leverancier over en weer snel verwezen naar wederzijdse rechten en plichten. Door tijdig goede afspraken te maken, verkleint u de kans dat er zich problemen voordoen en vergroot u de kans dat er snel oplossingen gevonden worden. Dat klinkt niet al te ingewikkeld. De praktijk is dat echter wel, simpelweg omdat er over heel veel aspecten afspraken gemaakt moeten worden. Denk daarbij aan een nauwkeurige vastlegging van de overeengekomen dienstverlening, meerwerk, minderwerk, de kosten daarvan of de planning. Maar ook gaat het over gebruiksrechten van de software, eigendomsrechten van de data, prestatieverplichtingen en garanties. Leg daarom alles wat belangrijk is contractueel vast en betrek daar zo nodig een jurist bij. De tijd, kosten, ergernis en bedrijfsschade die een mislukt project u kosten, wegen ruimschoots op tegen de kosten om juridisch meer zekerheid te hebben.

De volgende stap

Start u een HRM software project of bent u daar net aan begonnen, dan heeft het ICT informatiecentrum nog veel extra informatie voor u. Alles daarvan wat te maken heeft met het kiezen van een HRM oplossing en het opzetten en uitvoeren van uw project, is gebundeld in de HRM box. Vraag de [HRM box](#) hier gratis aan.



Meer informatie

Het ICT informatiecentrum biedt u met websites, (e-)boeken, whitepapers en andere media een groot aantal informatiebronnen over de toepassing, selectie en implementatie van ICT oplossingen. Selecteer op één van de onderstaande websites het thema waarover u meer wilt weten en vindt de informatie die u helpt bij uw ICT beslissingen. Heeft u vraag over beschikbare informatie? Bel dan de Servicedesk van het ICT informatiecentrum op 085 40 10 218. Wij helpen u graag.

Algemene informatie [ICTinformatiecentrum.nl](https://www.ictinformatiecentrum.nl)

Whitepapers [ICTwhitepapers.nl](https://www.ictwhitepapers.nl)

Boeken [ICTboekensite.nl](https://www.ictboekensite.nl)

Nieuws [ICTberichten.nl](https://www.ictberichten.nl)

ICT informatiecentrum, Houten

Telefoon 085 40 10 218

E-mail info@ictinformatiecentrum.nl