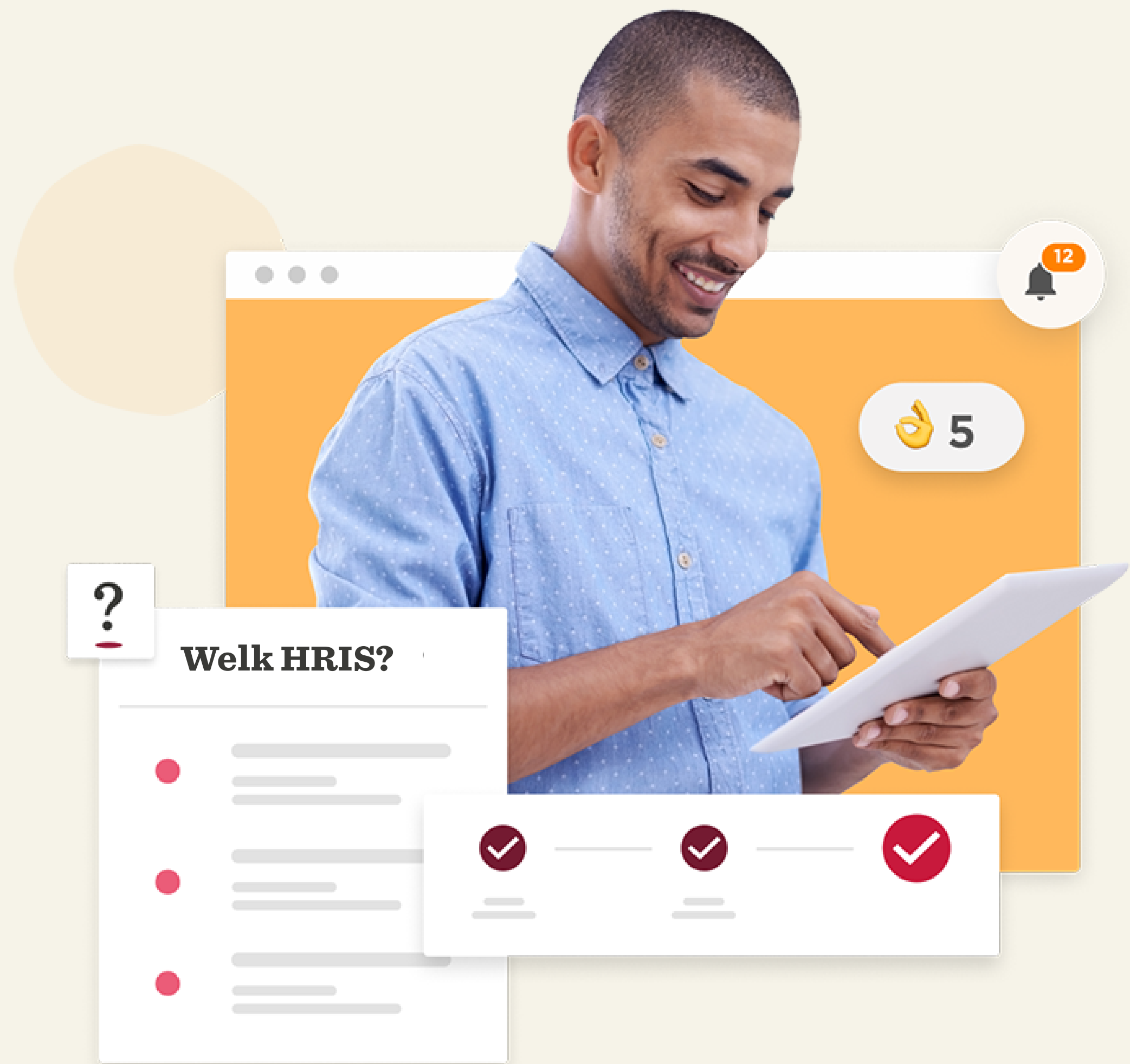


KOPERSGIDS VOOR HRIS:

vragen en checklists



Inleiding	3
Kan het HRIS je core HR-processen stroomlijnen?	5
Kan het HRIS je employee experience optimaliseren?	7
Kan het HRIS omgaan met je unieke zakelijke behoeften naarmate je bedrijf groeit?	9
Bevordert het HRIS de productiviteit en betrokkenheid van managers en medewerkers?	11
Bevordert het HRIS de productiviteit en de samenwerking?	13
Stimuleert het HRIS de groei van je internationale, moderne organisatie?	15
Waarom zou je Bob verkiezen boven andere HRIS-platforms?	17

Inleiding

Elk bedrijf heeft tegenwoordig te maken met veranderingen. Als HR-leider bevind je je in het epicentrum van deze transformatie: je hebt te maken met een postpandemisch personeelsbestand dat een nieuwe wereld van werk eist.

Je moet traditionele bedrijfsprocessen (compensatie, prestatiebeheer, payroll) combineren met nieuwe employee experiences (cultuur, communicatie, saamhorigheid) en alles afstemmen op een internationaal personeelsbestand dat op afstand, op kantoor of in hybride vorm werkt.

Moderne HR-tech (HRIS) kan daarbij helpen. De beste platforms van nu geven traditionele core HR-functionaliteit een boost met automatisering en efficiëntie, en houden daarbij rekening met iedereen, van HR tot managers en medewerkers.

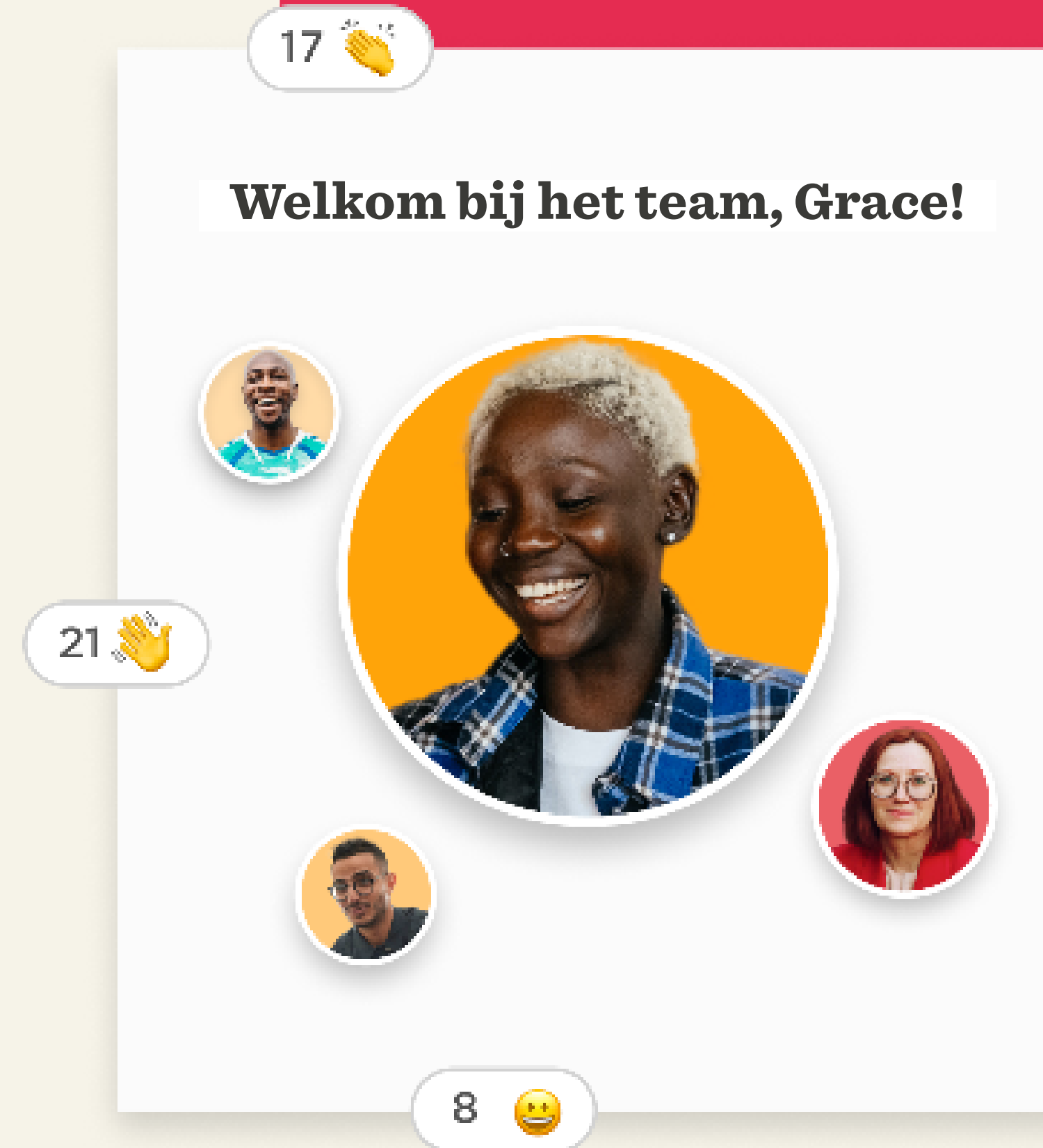
Maar niet alle HR-platforms werken hetzelfde. Deze gids bevat de belangrijkste onderwerpen die het overwegen waard zijn bij het kiezen van je HRIS, en vragen die je jezelf bij elk onderwerp kunt stellen. Gebruik de onderwerpen om je strategie te bepalen en de vragen om het juiste HR-platform te kiezen. Je wilt het beste HRIS dat past bij je wensen van vandaag en aansluit bij je werk en bedrijfsvoering van morgen.

**Stel jezelf bij het vergelijken van HRIS-platforms
deze vragen om te ontdekken welk HRIS het beste
bij je past.**

1. Kan het HRIS je core HR-processen stroomlijnen?

In dynamische bedrijven moeten core HR-taken efficiënt en soepel verlopen. Daarmee bespaar je kostbare tijd en houd je frustraties bij je medewerkers tot een minimum beperkt.

Bij veel bedrijven zijn onboarding en urenregistratie tijdrovende, repetitieve processen. Een goed HRIS-platform automatiseert en versnelt kerntaken, zodat HR zich kan richten op activiteiten met een grotere impact.

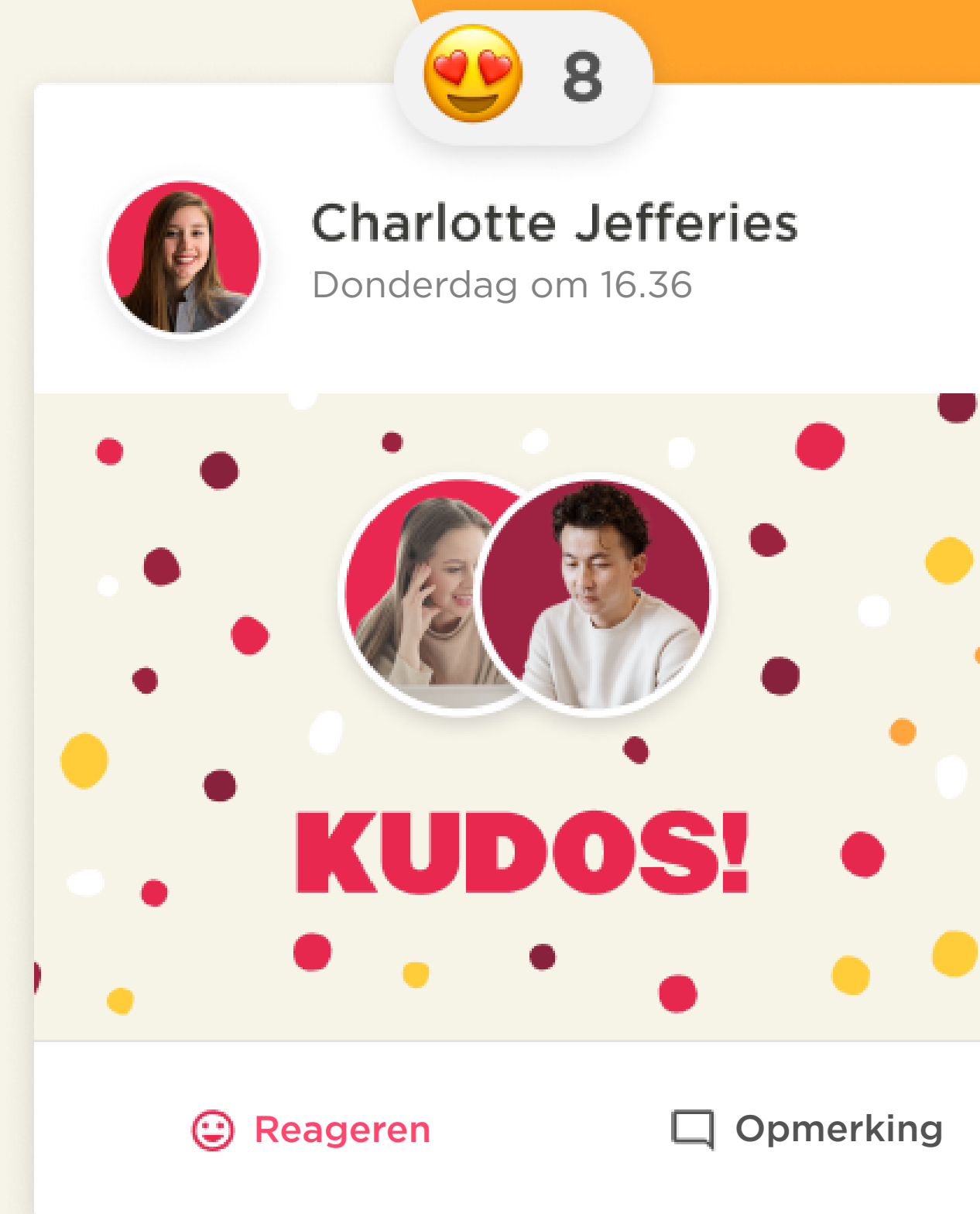


Beantwoord deze vragen om te zien of het HRIS al je core HR-processen kan stroomlijnen:

Biedt het platform analysefuncties voor HR KPI's en talent?	☐ Ja ☐ Nee
Heeft elke medewerker een persoonlijk profiel in socialmediastijl?	☐ Ja ☐ Nee
Heeft elke medewerker een tijdlijn van de eigen geschiedenis en prestaties bij het bedrijf?	☐ Ja ☐ Nee
Is er een dynamisch smoelenboek waarin mensen kunnen worden gegroepeerd en gesorteerd op basis van expertise, hobby's en meer?	☐ Ja ☐ Nee
Is er een native tool of applicatie voor het beheer van compensatie en payroll?	☐ Ja ☐ Nee

2. Kan het HRIS je employee experience optimaliseren?

HR draait tegenwoordig niet meer om het aantal medewerkers en het beheren van menselijk kapitaal. HR-leiders moeten veel meer een bedrijfscultuur ontwikkelen die de betrokkenheid en het behoud versterkt en die relaties en loyaliteit in het moderne arbeidslandschap koestert.

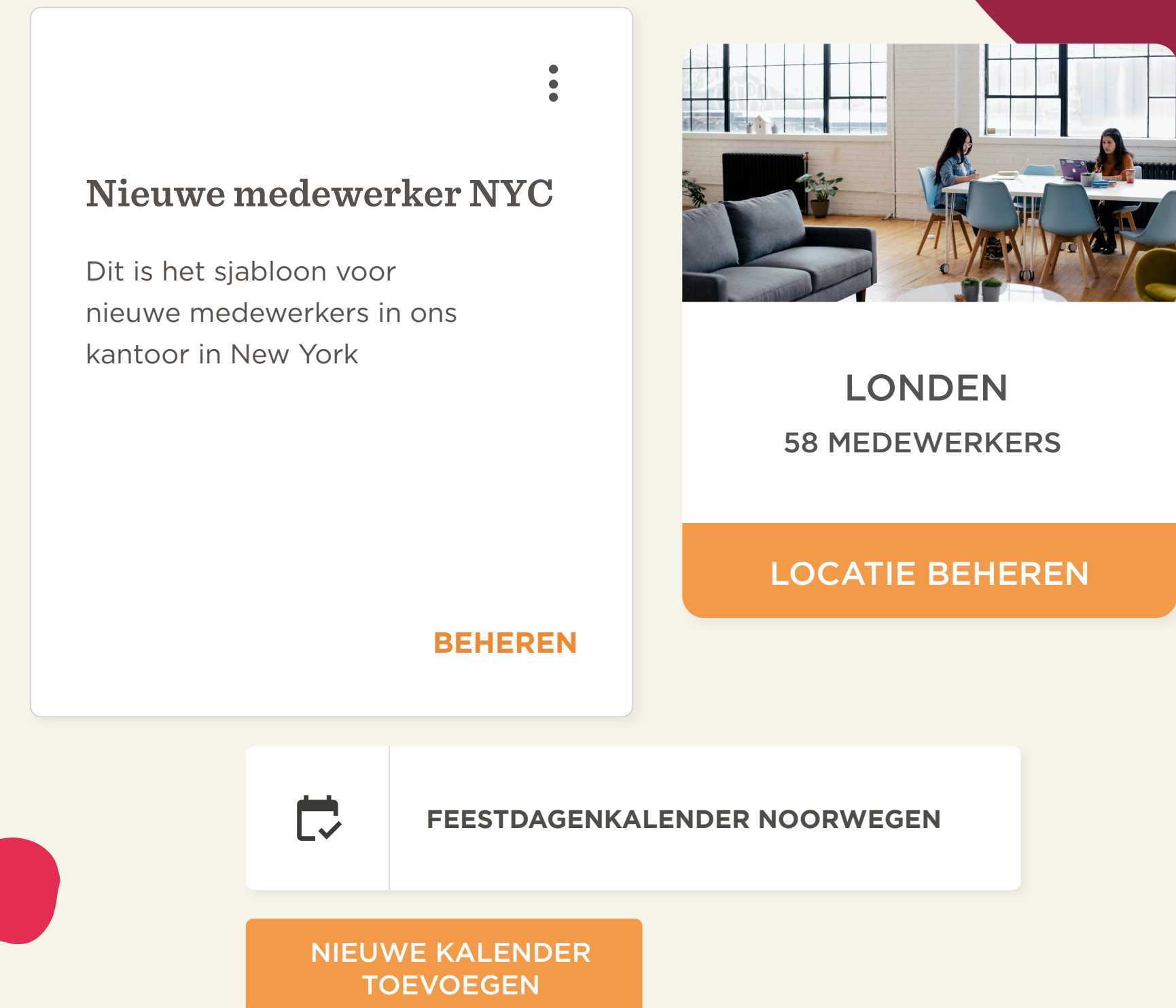


**Beantwoord deze vragen om te zien of het HRIS
je employee experience optimaliseert:**

Heeft de UX de uitstraling van een aantrekkelijk socialmediaplatform?	☐ Ja ☐ Nee
Kun je het onboardingproces aanpassen?	☐ Ja ☐ Nee
Kun je medewerkers in het openbaar erkenning geven?	☐ Ja ☐ Nee
Geeft het platform je een holistisch en historisch beeld van de activiteiten van je mensen?	☐ Ja ☐ Nee
Biedt het platform groepen en clubs voor gedeelde hobby's zodat mensen een sociale band kunnen opbouwen?	☐ Ja ☐ Nee
Biedt het platform een tool voor anonieme meldingen zodat medewerkers hun zorgen kunnen uiten?	☐ Ja ☐ Nee

3. Kan het HRIS omgaan met je unieke zakelijke behoeften naarmate je bedrijf groeit?

Geen twee bedrijven zijn hetzelfde, en jouw unieke cultuur heeft flexibele HR-tech nodig voor de uitdagingen waarmee je te maken krijgt naarmate je bedrijf groeit en verandert. Veel HRIS-oplossingen zijn rigide van opzet en bieden maar een beperkte mate van flexibiliteit, waardoor je in de knel komt als je bedrijf gaat groeien.



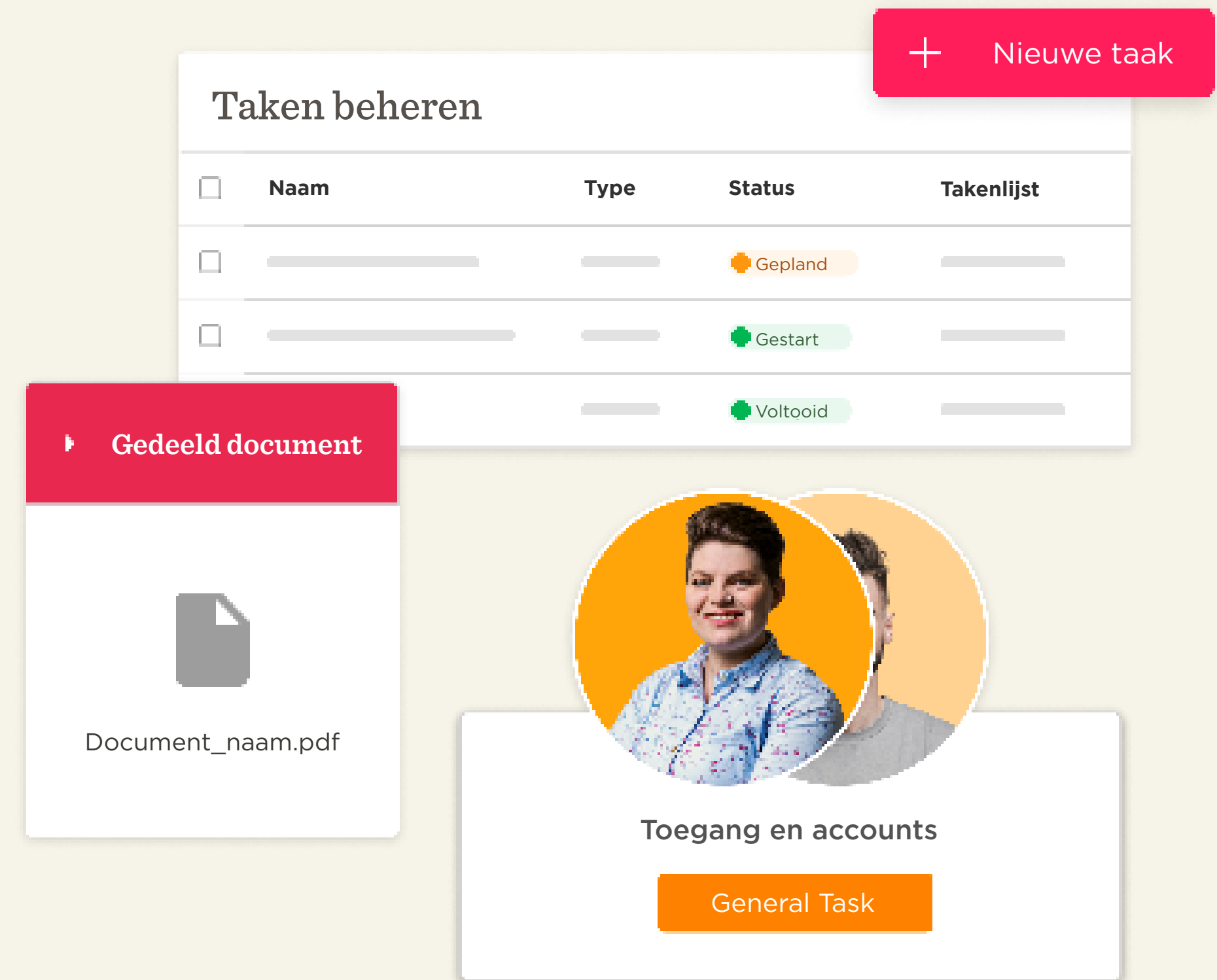
Beantwoord deze vragen om te zien of het HRIS kan omgaan met je unieke zakelijke behoeften naarmate je bedrijf groeit:

Kan de core HR-functionaliteit worden aangepast aan je huidige en toekomstige behoeften?	☐ Ja ☐ Nee
Kan het platform meegroeien met je bedrijf tot een personeelsbestand van honderdduizenden medewerkers?	☐ Ja ☐ Nee
Ondersteunt het platform het gebruik van meerdere kalenders met nationale en religieuze feestdagen?	☐ Ja ☐ Nee
Kun je de productie van dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse rapporten op maat plannen?	☐ Ja ☐ Nee
Kan het platform vertrouwelijke persoonsgegevens veilig opslaan en zorgen dat je deze gegevens snel kunt opzoeken?	☐ Ja ☐ Nee
Zijn er professionele services om het platform aan te passen, te implementeren en voor alle medewerkers beschikbaar te stellen?	☐ Ja ☐ Nee

4. Bevordert het HRIS de productiviteit en betrokkenheid van managers en medewerkers?

Toen extern en hybride werken het nieuwe normaal werd, werd empowerment van medewerkers een operationele must voor HR-teams. Medewerkers moesten autonoom worden en zelf kunnen bepalen wanneer ze waaraan werkten. Tegelijkertijd moesten managers voor een goede band met hun teams zorgen om samenwerking en overleg te bevorderen.

Het juiste HR-platform bevordert de productiviteit en betrokkenheid tussen HR, managers en medewerkers, ongeacht waar ze zich bevinden.



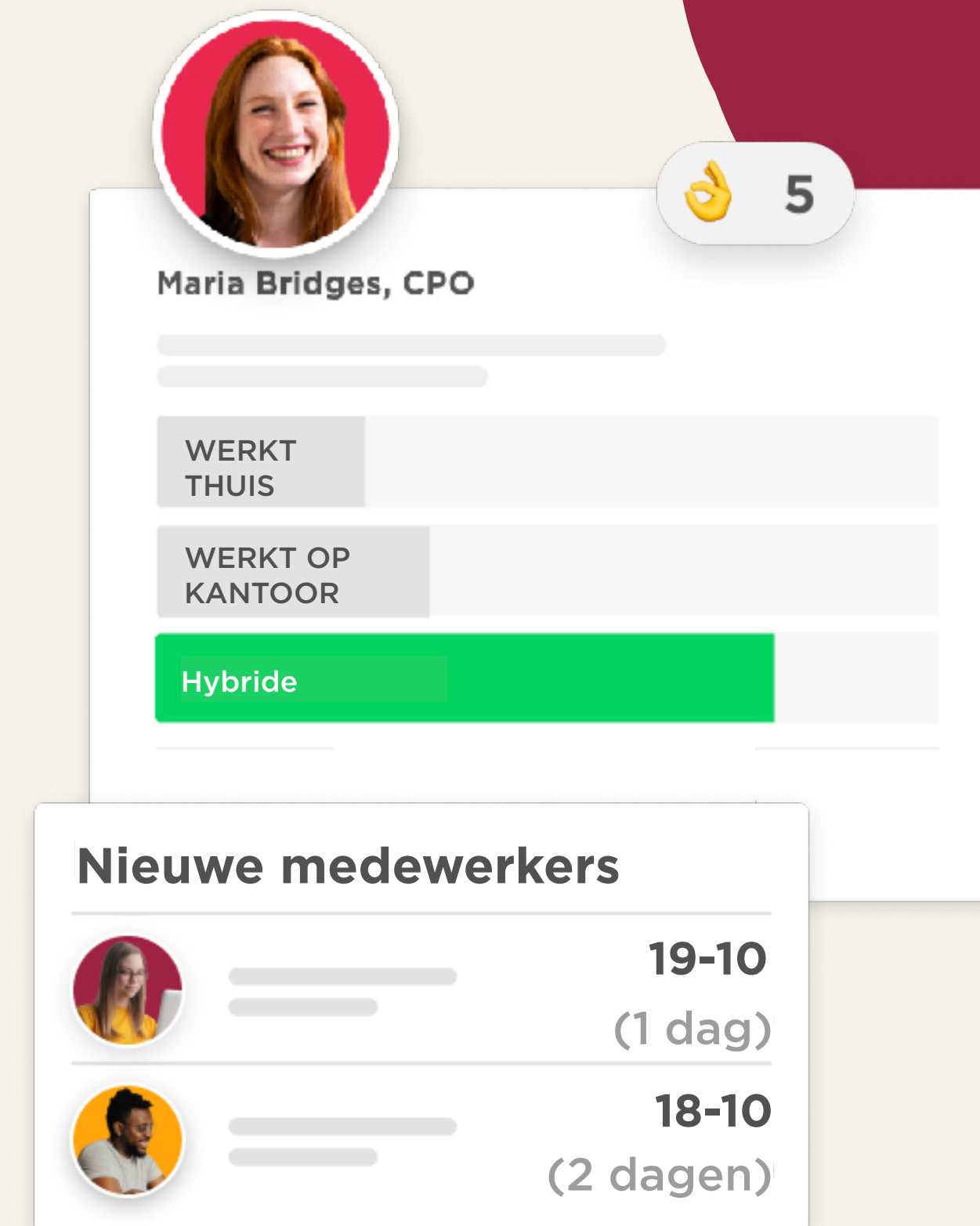
Beantwoord deze vragen om te zien of het HRIS managers en medewerkers stimuleert met tools voor productiviteit en samenwerking:

Hebben medewerkers inzicht in de werkstatus en locatie van collega's?	☐ Ja ☐ Nee
Kunnen medewerkers terecht op een plek waar ze zich met de bedrijfsdoelen verbonden kunnen voelen, deel kunnen nemen aan de bedrijfscultuur en kunnen ervaren dat hun werk ertoe doet?	☐ Ja ☐ Nee
Hebben managers toegang tot sjablonen voor 1-op-1-gesprekken om de last van routinematige processen zoals onboarding, loopbaanontwikkeling en performance reviews te verminderen?	☐ Ja ☐ Nee
Kunnen managers afdelingsdoelen opstellen voor hun teamleden en die doelen koppelen aan bedrijfsbrede KPI's?	☐ Ja ☐ Nee
Krijgen managers tijdig informatie en rapporten over de verlofstatus van hun teamleden?	☐ Ja ☐ Nee
Hebben managers indicatoren voor personeelsverloop die ze kunnen inzien en op basis waarvan ze het risico op verloop van hun ondergeschikten kunnen inschatten?	☐ Ja ☐ Nee

5. Bevordert het HRIS de productiviteit en de samenwerking?

De wereld van werk is volledig veranderd. Steeds meer bedrijven hebben een verspreid personeelsbestand, met medewerkers die vanuit huis, op afstand of in een hybride vorm werken.

Een goed HR-platform zorgt dat teams zich desondanks verbonden blijven voelen met het bedrijf, zodat de bedrijfscultuur behouden blijft, mensen zich niet geïsoleerd voelen en de productiviteit en samenwerking op peil blijven.



Beantwoord deze vragen om te zien of het HRIS de productiviteit en samenwerking bevordert:

Biedt het platform een native mobiele app met de functies die door medewerkers en managers het meeste worden gebruikt?	☐ Ja ☐ Nee
Kan het platform het proces van sollicitatie tot indiensttreding versoepelen met integraties of ondersteuning van de populairste ATS-oplossingen?	☐ Ja ☐ Nee
Biedt het platform native integraties met Slack en MS Teams?	☐ Ja ☐ Nee
Biedt het platform native integraties met de vijf populairste ATS-oplossingen?	☐ Ja ☐ Nee
Biedt het platform integratie met Zapier?	☐ Ja ☐ Nee
Heeft het platform een open API voor customer development?	☐ Ja ☐ Nee

6. Stimuleert het HRIS de groei van je internationale, moderne organisatie?

In de moderne wereld van werk zijn zakelijke kansen en talent vaak verspreid over meerdere kantoren en locaties overal ter wereld. Internationale groei is een van de sleutels tot zakelijk succes, maar voor HR-leiders kan het een hele opgave zijn om die groei in goede banen te leiden. Ze moeten rekening houden met verschillende feestdagen, lokale wetgeving en diverse tijdzones, en moeten een manier vinden om effectief te communiceren met een meer divers personeelsbestand.



Beantwoord deze vragen om te zien of het HRIS de groei van je internationale, moderne organisatie stimuleert:

Biedt het platform feestdagenkalenders en verlofbeleidscategorieën voor meerdere landen?	☐ Ja ☐ Nee
Kun je eenvoudig navigeren tussen meerdere tijdzones?	☐ Ja ☐ Nee
Biedt het platform specifieke nieuwsfeeds per kantoor en land?	☐ Ja ☐ Nee
Kan het platform worden aangepast aan lokale best practices of gebruiken?	☐ Ja ☐ Nee
Kun je ten minste 16 uur per dag, 6 dagen per week gebruikmaken van technische ondersteuning?	☐ Ja ☐ Nee
Kun je communiceren met zowel medewerkers op kantoor als thuiswerkers?	☐ Ja ☐ Nee
Ondersteunt het platform beleidscategorieën voor hybride werken?	☐ Ja ☐ Nee

Waarom zou je Bob verkiezen boven andere HRIS-platforms?

Vergelijk Bob met andere HR-platforms en het is duidelijk dat Bob de juiste keuze is voor dynamische, snelgroeiende bedrijven. Niet alleen omdat Bob uitblinkt in core HR-functionaliteit, maar ook omdat de cultuurtools van Bob medewerkers van over de hele wereld bij het bedrijf betrekken en zorgen voor een geweldige employee experience, ongeacht waar je mensen zich bevinden.

Bob zet mensen op de eerste plaats met cultuurtools die in-house en externe medewerkers met elkaar verbinden. De unieke, innovatieve UI heeft de onmiskenbare, niet-technische uitstraling van een socialmediaplatform. Daardoor is Bob aantrekkelijker en intuïtiever dan andere HRIS-oplossingen. Bob zorgt voor een uitnodigende omgeving waarin mensen worden geïnspireerd

hechte zakelijke banden op te bouwen en betrokken te blijven bij het bedrijf, ongeacht of ze nu op kantoor of vanuit huis werken. De implementatie en het dagelijks gebruik van Bob zijn intuïtief, in tegenstelling tot andere systemen. Je hoeft niets te coderen en hebt geen technische kennis nodig.

Bij HiBob weten we dat HR-taken door veel medewerkers worden gezien als ingewikkelde, tijdrovende klussen.

Dankzij Bobs UI, geautomatiseerde processen en integraties met toonaangevende externe tools worden administratieve taken eenvoudiger voor iedereen in de organisatie en veranderen zelfs de saaiste taken in prettige, intuïtieve processen, en niet alleen voor HR-medewerkers.



Daniel Alund

Chief People Officer
Happy Socks

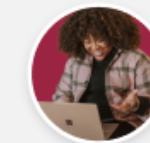
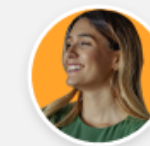
“We wilden een gebruiksvriendelijke oplossing in de cloud, met een uitstraling die onze cultuur weerspiegelt, omdat je daarmee het gebruik ervan bevordert.”

Nieuw doel aan
je toegewezen

BEKIJKEN IN BOB

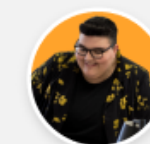
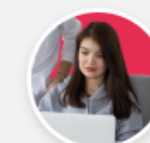
Club View

4+



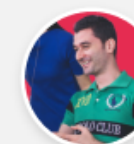
CREATIEF
2% (3)

12+



BLOGGEN
3% (4)

20+



CODEREN
19% (25)

👏 14



Toegewezen aan
Amy Miles



5



Helemaal mee eens

Klaar om Bob beter te leren kennen?



Neem voor meer informatie over HiBob en onze datagestuurde tools gerust contact op via contact@hibob.com

BEKIJK HIER EEN DEMO VAN 3 MINUTEN

NEW YORK

205 Hudson St.
New York, NY 10013

LONDEN

Boundary House
91-93 Charterhouse St.
London EC1M 6HR

AMSTERDAM

Weesperstraat 61-105
1018 VN Amsterdam
Nederland

SYDNEY

Redlich, Level 65
19 Martin Place
Sydney NSW 2000

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848