

# HR **HR** on the move

## WHITE PAPER

*Selectie eHRM oplossing:  
hoe begin ik?*

Het doel van deze white paper is om u uit de startblokken te helpen bij het invoeren van een eHRM-systeem. eHRM staat voor het veranderen van een werkwijze. En dat is de toegevoegde waarde van deze paper: u krijgt een aanpak voorgelegd waarmee u daarvoor een solide basis legt.

### Wat is eHRM?

Een digitale HRM-omgeving waarmee functionaliteiten en informatie ontsloten worden, maar vooral gericht op:

transparant, efficiënt en  
harmonieus samenwerken.



---

#### Over de auteur:

**HR on the move** / Christophe Vroom  
Ruime ervaring in het begeleiden van organisaties met projecten rond HRM en ICT.  
Strategiebepaling, selectie, (her)implementatie  
Projectleiding en project coaching  
www.hronthemove.nl  
vroom@hronthemove.nl  
06 212 94 116

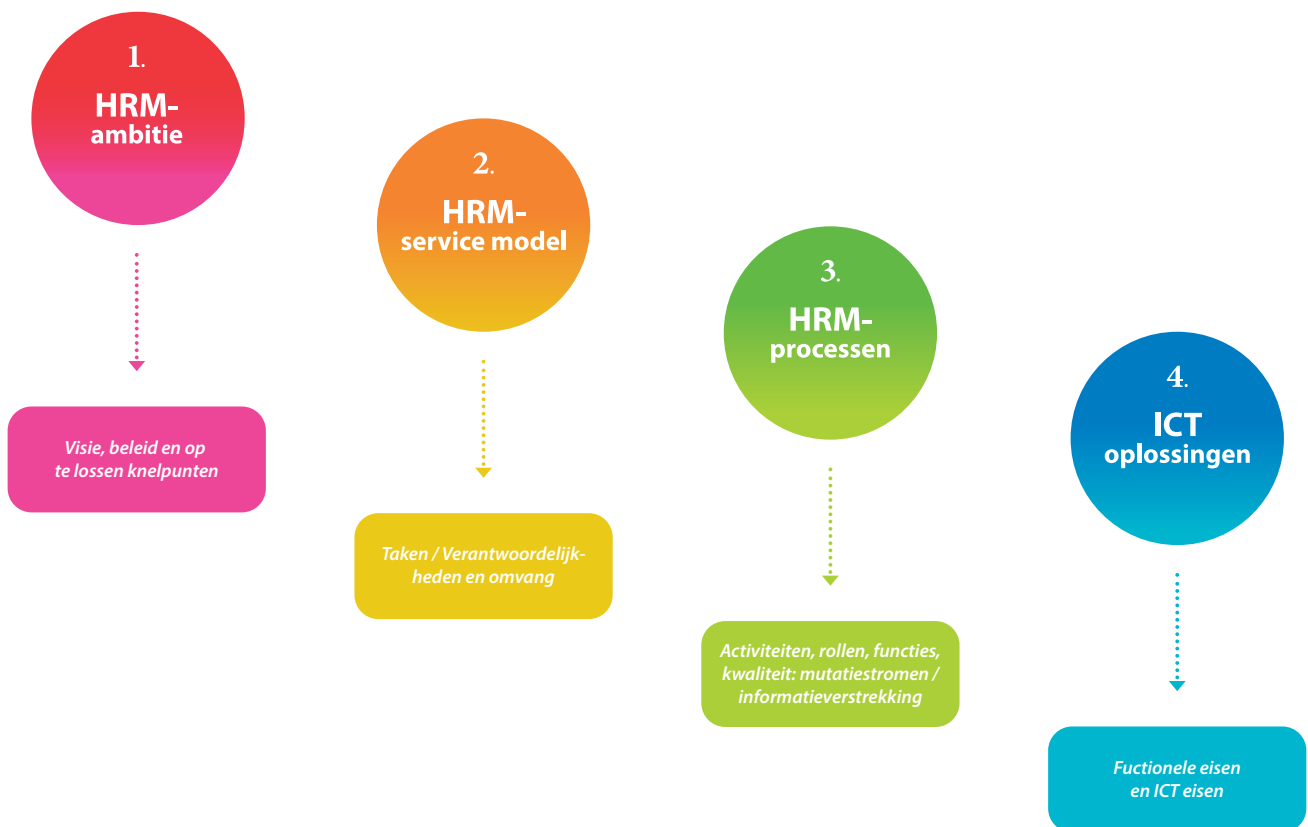
In deze white paper worden de volgende onderwerpen behandeld:

- De doorloop van een eHRM-traject
- Hoe kom ik tot het SMART maken van mijn ambitie?
- Inzicht in de rollen van de diverse gebruikersgroepen; het inrichten van het HRM-servicemodel
- Waar moet ik rekening mee houden bij het beschrijven van processen?
- Hoe ga ik om met leveranciers?
- De elementen van een businesscase

Hieronder ziet u een extract uit de white paper:

### Vast stramien

Voor het komen tot een weloverwogen en goed onderbouwde keuze voor een eHRM-strategie met de daarbij behorende ICT-keuzes worden de volgende 4 stappen doorlopen:



## Misverstand

Laten we gelijk een veelvoorkomend misverstand uit de weg helpen:

*Die 4 stappen: het zal wel, wij doen het anders, wij gaan eerst wat processen digitaliseren, daarna zien we wel verder ...*

Deze aanpak is funest. Hierbij enkele argumenten:

### Communicatie

Het invoeren van eHRM is vooral een verandertraject. Het raakt de gehele organisatie. Managers en medewerkers gaan anders werken en worden anders geïnformeerd. Communicatie is hierbij van groot belang. Dit loopt niet lekker als u vermeldt: we gaan de processen verlofaanvraag en uitgifte goederen digitaliseren, daarna zien we wel verder. Te verkiezen is om te communiceren: we gaan op reis; dit is de eindbestemming, dit zijn de redenen en dit zijn de stations die we passeren.

### ROI

Over het terugverdienen van dit project wordt verderop uitgebreid ingegaan. In dit kader: u kunt ervan uitgaan dat het rendement op het digitaliseren van enkele processen veel lager ligt dan wanneer HRM-knelpunten en -ambities gerealiseerd worden.

### Organisatie- en autorisatie-inrichting

Een praktisch argument. Het inrichten van de organisatie en de autorisatie is een vervelende klus die je tijdens de implementatie klaren moet. Een ingewikkelde puzzel waarbij bepaald wordt wie voor welke mutatiestap, dan wel tot welke informatie gerechtigd is. Dit is later aan te passen, maar dat wil je liever voorkomen. Dus als bij voorbaat al bekend is dat er binnen afzienbare termijn gewerkt gaat worden met bijvoorbeeld zelfsturende teams, dan kan die mogelijkheid al direct ingericht worden.

## Stap 1: HRM-ambitie

De aanvang is om de HRM-ambities SMART in kaart te brengen.  
(*Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden*)

Deze ambities zijn gedefinieerd op algehele HRM-doelstellingen en op knelpunten die opgelost dienen te worden. Onderstaand een indeling die hierbij gehanteerd kan worden.

---

Deze white paper bestaat uit 12 pagina's en zenden wij u graag toe. U heeft uw gegevens achtergelaten bij het downloaden. Dit wordt door ons als postadres gebruikt. U kunt het binnen enkele dagen tegemoet zien.

**HR** on the move