

## E-book

5 aandachtspunten bij de selectie  
van een tool voor de HR-cyclus

**D** Dialog

# Inleiding

**Door Jochem Aubel en Stefan Op de Woerd**

Veel organisaties zijn bezig met het selecteren van software ter ondersteuning van de HR-cyclus. Ze willen af van de administratieve rompslomp of zijn hun cyclus aan het vernieuwen, waardoor de huidige software niet langer voldoet.

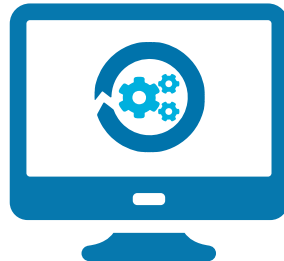
De meeste organisaties hebben hun wensen en eisen wel klaar liggen als het gaat om functionaliteit, veiligheid, privacy en bijbehorende investering. Maar vaak blijken er nog belangrijke punten te missen. In dit e-book ontdek je 5 cruciale aandachtspunten die niet op je checklist mogen ontbreken.

# 5 aandachtspunten bij de selectie van een tool voor de HR-cyclus

- ! **Aandachtspunt 1:** Alleen nieuwe software gaat niets veranderen
- ! **Aandachtspunt 2:** "It's not about features, it's about usability"
- ! **Aandachtspunt 3:** Selecteer software voor nu én voor de toekomst
- ! **Aandachtspunt 4:** Gebruikerservaring is belangrijker dan gebruik
- ! **Aandachtspunt 5:** Alles-in-een of Alles-het-beste?



## Aandachtspunt 1: Alleen nieuwe software gaat niets veranderen



In veel organisaties is de beoordelingscyclus niet effectief. Deze staat los van de dagelijkse praktijk en wordt vaak ervaren als een 'administratief moetje'. Het kan dan verleidelijk zijn om te proberen je cyclus nieuw leven in te blazen met innovatieve software.

Helaas, dat gaat niet werken. Mensen laten zich niet dwingen tot een proces dat ze niet helpt. Als dit probleem ook in jouw organisatie speelt, kun je beter eerst je HR-cyclus vernieuwen (en die dan met nieuwe software ondersteunen).

Het goede nieuws is: dat kan sneller en makkelijker dan je denkt. Benieuwd hoe? Lees dan ons [gratis e-book 'De 3 succesfactoren voor een effectieve HR-cyclus'](#).



## Aandachtspunt 2: “It’s not about features, it’s about usability”

Misschien is het je al opgevallen dat er enorm veel tools zijn om de HR-cyclus te ondersteunen. Je ziet al snel door de bomen het bos niet meer. Alle aanbieders laten je graag zien wat hun software allemaal kan, maar uiteindelijk kunnen ze allemaal ongeveer hetzelfde. Hoe maak je dan een keuze?

Door niet alleen te kijken naar wat de software kan, maar vooral naar hoe de software werkt. Hoe ondersteunt deze HR, maar vooral medewerkers en leidinggevenden in de dagelijkse praktijk bij het leren en presteren. Dat bepaalt de toegevoegde waarde van de software.

### Dat vraagt wat van de tool:

- 1** Eenvoud  
Is makkelijk te gebruiken en vermindert de administratieve last
- 2** Aantrekkingskracht  
Is uitnodigend en ‘verleidt’ de medewerker tot leren en presteren
- 3** Intelligentie  
Biedt waardevol inzicht en de juiste ondersteuning op het juiste moment

Als je met deze ogen naar de verschillende tools kijkt, wordt de keuze al een stuk eenvoudiger.

### **Aandachtspunt 3: Selecteer software voor nu én voor de toekomst**



De meeste tools zijn te verdelen in 2 categorieën: (1) tools die aansluiten bij je huidige HR-cyclus en (2) tools die aansluiten bij hoe je de HR-cyclus in de toekomst ziet.

Dat is een dilemma... Ga je voor een tool die nu goed is, maar niet aansluit bij je toekomstplaatje? Of selecteer je een tool 'op de groei' en accepteer je dat deze nu minder goed past?

Geen van beide natuurlijk! Je wilt een oplossing die zo flexibel is dat deze aansluit bij je huidige cyclus, maar ook gaandeweg kan worden bijgesteld om de vernieuwingen die jij doorvoert te ondersteunen. Sterker nog: misschien gaat de ene afdeling in je bedrijf wel sneller dan de andere en wil je meerdere cycli tegelijk ondersteunen.

Dus houd bij de selectie van nieuwe software rekening met je huidige cyclus, maar zeker ook met de cyclus waar je naartoe wilt groeien.

## **Aandachtspunt 4: Gebruikerservaring is belangrijker dan gebruik**

Als je nieuwe software aanschaft, wil je natuurlijk dat deze door je medewerkers wordt gebruikt. Anders is het zonde van de investering, nietwaar?

Daarom gaan veel organisaties samen met de software aanbieder proberen om de adoptie van de tool te vergroten. Daarmee bedoelen ze dat ze medewerkers gaan stimuleren om deze zoveel mogelijk te gebruiken.

Maar wacht even. Is het gebruik van de software nu ineens het doel? Het doel was toch dat de software je medewerkers ondersteunt?

Waar het echt om gaat, is niet het gebruik op zich, maar de ervaring wanneer ze de software gebruiken. Vaak is er een aantal cruciale momenten, waarop de ervaring top moet zijn. Denk bijvoorbeeld aan het vastleggen van doelen en de voortgang daarop, het vragen en geven van feedback of het doen van een evaluatie (bijv. functioneringsgesprek). Dat zijn de moments of truth waar de tool zijn waarde moet bewijzen.

## **Aandachtspunt 5: Alles-in-een of Alles-het-beste?**



Aanbieders van alles-in-een HR-software wijzen je uiteraard graag op de voordelen die het heeft om de volledige personeelsadministratie in één pakket te hebben. Ze vergeten echter meestal om je ook de nadelen te vertellen. Dus dat doen wij dan maar...

De kernfunctionaliteit van dergelijke aanbieders is de personeelsadministratie. Daar zijn ze hartstikke goed in en daar besteden ze als organisatie verreweg de meeste tijd en aandacht aan. Op de ondersteuning van de HR-cyclus ligt begrijpelijkerwijs veel minder focus.

Dan kun je je ongetwijfeld voorstellen dat aanbieders die zich volledig op de HR-cyclus richten – en daar dus al hun tijd en aandacht aan geven – op dat vlak uitblinken. Niet alleen nu, maar zeker ook qua doorontwikkeling in de toekomst.

Een veelgehoord bezwaar is dat dit kan leiden tot dubbele administratie. Dat wil je natuurlijk voorkomen. Check daarom altijd of de tool te koppelen is aan je bestaande systemen. Meestal is dat gelukkig geen probleem. Het is niet voor niets dat gespecialiseerde, koppelbare tools als paddenstoelen uit de grond schieten.

Steeds meer organisaties kiezen dan ook niet langer voor alles-in-een maar gaan voor alles-het-beste.



# 5 cruciale aandachtspunten bij de softwareselectie

Als er iets is dat je wilt voorkomen, is het dat je een nieuwe tool introduceert waar de medewerkers niet op zitten te wachten. Dat kun je voorkomen door gedurende het selectieproces stil te staan bij deze 5 punten:

- 1 Heeft jouw organisatie een effectieve HR-cyclus? (Alleen nieuwe software gaat niets veranderen)
- 2 Is de software eenvoudig, aantrekkelijk en intelligent? (It's not about features, it's about usability)
- 3 Is de software volledig flexibel? (Selecteer software voor nu én voor de toekomst)
- 4 Geeft de software een topervaring op de moments of truth? (Gebruikerservaring is belangrijker dan gebruik)
- 5 Is de software te koppelen met andere systemen die jullie gebruiken? (Alles-het-beste i.p.v. alles-in-een)

Met deze aandachtspunten ben je er snel genoeg achter of de software jouw HR-cyclus werkelijk ondersteunt. En anders zoek je gewoon nog even verder...

# Hoe Dialog de HR-cyclus ondersteunt

## Focus op doelen

Bepaal je doelen en houd deze top-of-mind. Reflecteer op de voortgang en bepaal direct de volgende stap.

## Effectieve feedback

Verzamel snel en eenvoudig feedback. Op doelen, competenties of gedrag. Altijd specifiek en relevant.

## Realtime inzicht

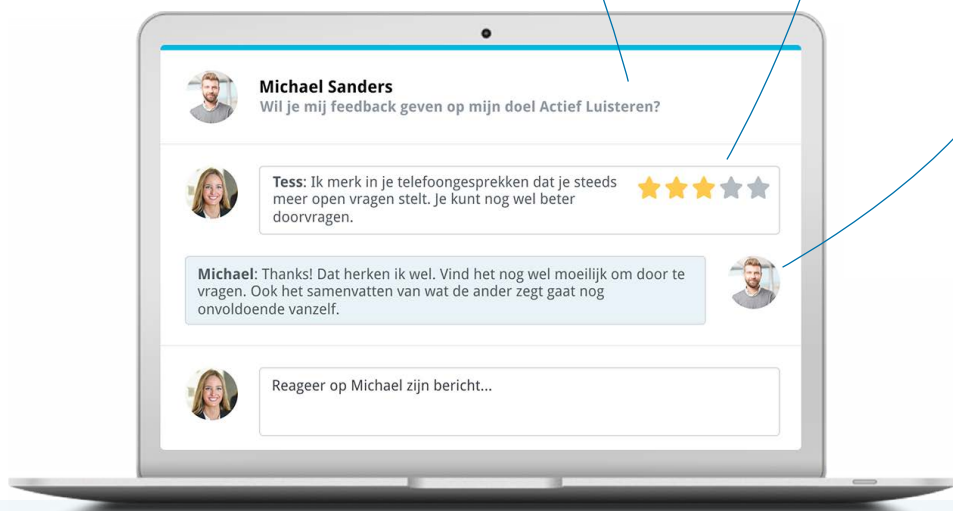
Op ieder moment inzicht in de voortgang van je medewerkers en de status van de organisatiedoelen.

## Continue dialoog

Ga eenvoudig in gesprek over je doelen en je feedback. Dialog ondersteunt met de juiste vragen.

## Efficiënt beoordelen

Alle behaalde resultaten, feedback en reflecties overzichtelijk bij elkaar voor een compleet beeld bij de evaluatie.



‘Dialog is ontzettend simpel en uitnodigend en het werkt gewoon makkelijk en doeltreffend.’

– **Devin van Tuijll (Techneco)**

[BEKIJK DE VIDEO DEMO](#)

[www.dialog.nl/demo](http://www.dialog.nl/demo)

[GRATIS DEMO ACCOUNT](#)

[www.dialog.nl/demo-account](http://www.dialog.nl/demo-account)

Waarom klanten voor ons kiezen

## Dialog ❤️ jouw organisatie



### Perfekte match

Dialog is zo flexibel dat het elke HR-cyclus ondersteunt. Zo sluit het altijd precies aan op jullie specifieke situatie.



### Gebruiksgemak

Dialog is de enige performance management software die de medewerker echt centraal zet. Ervaar de eenvoud.



### Eenvoudig starten

Geen ingewikkelde implementaties, maar binnen één week aan de slag. Zo heb je direct inzicht en overzicht.



### Excellente service

Fans creëren zit in onze genen. Een vast contactpersoon die zich volledig verantwoordelijk voelt voor jullie succes.



'Door Dialog ben ik beter op de hoogte van wat er speelt, ga ik gesprekken makkelijker aan en kan ik beter richting geven. Het wordt allemaal inzichtelijker. Daarnaast merk ik dat mensen zelf meer nadenken en het eigenaarschap ook echt bij hen ligt.'

**- Roy Kreeftmeijer (Manager klantsupport ICM)**

[BEKIJK DE VIDEODEMO](#)

[www.dialog.nl/demo](http://www.dialog.nl/demo)

[GRATIS DEMO ACCOUNT](#)

[www.dialog.nl/demo-account](http://www.dialog.nl/demo-account)