

# VISMA SOFTWARE WHITEPAPER



## e-HRM en positie Visma in de gezondheidszorg

*Talent & Salaris*



Visma ontwikkelt, verkoopt en implementeert Talent & Salaris.  
De software voor salarisverwerking en personeelsmanagement.

50% van de markt VVT

e-HRM als speerpunt

CAO voor de zorg

Integratie & koppelingen oa

o Ortec, Nedap, Pink Roccade, CareWare,

o Cegeka en Spexpert

Klankbordgroep / Klantdagen

Referenties

*Visma Software BV, met vestigingen in Amersfoort, Amsterdam en Cork (Ierland), is onderdeel van Visma AS. Visma Software BV ontwikkelt, verkoopt en implementeert o.a. software voor salarisverwerking en personeelsmanagement.*

## Positie in de Zorgmarkt

Visma Software BV (verder Visma) is al sinds 1994 zelfstandig (onder de naam DBS en daarvoor al onderdeel van Philips) opererend in de Nederlandse markt en heeft zich in die jaren een sterke positie verworven in de zorgmarkt (2e leverancier in aantal aanleveringen naar Pensioenfonds Zorg en Welzijn en een marktaandeel van 50% binnen de VVT)

De laatste jaren is de concurrentiepositie van zorginstellingen belangrijker geworden. Marktwerving wordt vanuit de overheid gestimuleerd. Mede daardoor is het nog belangrijker geworden om de kosten van uw dienstverlening aan uw cliënten goed te kunnen beheersen. De inzet van uw medewerkers is daarin de grootste kostenpost. Juist op dit vlak kunt u met de oplossing van Visma winst behalen. De zorgmarkt is voor Visma zoals gezegd een zeer belangrijke markt. Om u zo goed mogelijk te ondersteunen hebben we naast ons uitgebreide en complete aanbod aan producten en diensten ook een aantal op maat gesneden oplossingen. Met onze oplossing kunt u ervoor kiezen om centraal te laten sturen maar ook de verantwoordelijkheden in de organisatie neer te leggen. Voor onder andere de opkomst van zelfsturende teams of het faciliteren van integraal management een ideale ondersteuning.

## Volledige ondersteuning van uw CAO

CAO's worden integraal ondersteund. Of het nu gaat over de pensioenregeling, salarisschalen, ORT en meerwerk tijdens ziekte of verlofregelingen zoals PLB, het is allemaal volledig geïntegreerd in onze oplossing.

## Integratie en koppelingen

Koppelingen met oplossingen van andere leveranciers in uw markt zijn volledig geïntegreerd in onze oplossing. Of het nu gaat om de aansluiting op uw primaire systeem, rooster of planning software of het pensioenfonds, het is naadloos geïntegreerd. Onder andere de volgende leveranciers koppelen met onze software: Ayton, CareWare, Cegeka, Nedap, Ortec, Pink Roccade en SPexpert.

## Totaaloplossing

Onze e-HRM tool is volledig geïntegreerd met de salarisverwerking (1 database). Als mogelijke uitbreiding bieden wij ook financiële software. Deze software sluit naadloos aan op de e-HRM tool.

## Klankbordgroep

Specifiek voor de zorgmarkt is er een zeer actieve klankbordgroep. De Klankbordgroep behartigt de belangen van alle aangesloten zorginstellingen. In deze groep wordt samen met Visma gesproken over de behoeften en ontwikkelingen in de markt en wordt er afstemming gezocht over te ontwikkelen functionaliteiten en diensten.

## Implementatie

Onze implementaties worden gedaan door eigen consultants die bekend zijn met werkwijze, processen, knelpunten en cultuur in de sector. Dat geldt ook voor onze medewerkers op het support center.

## E-HRM

Binnen veel organisaties zien we dat de P&O afdeling (we noemen dit verder HR en daarmee wordt ook de salarisadministratie bedoeld) een klassieke rol heeft. Een (of meerdere) centrale afdeling die met name de administratieve processen rondom personeel uitvoert en bewaakt en de organisatie van informatie voorziet.

Uit onderzoek is gebleken dat medewerkers van HR een erg klantgerichte instelling hebben. In combinatie met de klassieke werkwijze en de veelal gehanteerde besturingsprincipes van integraal management en zelfsturende teams levert dit vaak een hoge werkdruk op. De organisatie vraagt steeds meer informatie en wet-en regelgeving zorgt voor een zeer arbeidsintensieve administratie. Daarnaast zijn de vaak gedateerde systemen die in gebruik zijn niet goed gekoppeld waardoor het overtuiken van gegevens eerder regel dan uitzondering is.

De inzet van een e-HRM tool kan bovenstaande knelpunten grotendeels oplossen, echter daarvoor moet de e-HRM applicatie en de implementatie daarvan aan een aantal voorwaarden voldoen. Visma hecht erg veel waarde aan deze kritische succesfactoren en heeft vanaf het allereerste begin circa 10 jaar geleden deze uitgangspunten gehanteerd bij de ontwikkeling van de software.

## 1. Volledige integratie met de onderliggende backoffice systemen.

Voor de acceptatie van de e-HRM portal door de decentrale eindgebruikers (medewerkers, leidinggevenden, management e.d.) is het essentieel dat de getoonde informatie klopt. Mutaties in het salarisgedeelte of verzuimregistratie moeten bijvoorbeeld meteen in de portal zichtbaar zijn. En mutaties die via de portal worden ingevoerd moeten automatisch (na accordering en/of workflow) worden verwerkt. Alleen dan wordt er een efficiency slag gemaakt. Daarnaast is het vanuit beheer een zeer onwenselijke situatie als de portal niet geïntegreerd is. Een voorbeeld hiervan is de autorisatie die bij onze geïntegreerde portal simpelweg een afgeleide is van de plaats en de rol in de organisatie. Daardoor hoeft dit dus niet apart te worden vastgelegd. Dat geldt ook voor de volledige geïntegreerde rapportage tool.



## 2. Gebruikers interface

De gemiddelde eindgebruiker van een e-HRM portal is wezenlijk anders dan de professional die in zijn dagelijkse werk met een HR- of salarisapplicatie werkt. Voor de e-HRM gebruiker is het werken met een HR applicatie vaak geen dagelijkse routine. Daarnaast is het niet wenselijk om alle decentrale gebruikers een uitgebreide training te geven. De kosten hiervan zijn hoog en daarmee wordt het kostenbesparende effect van de implementatie van een e-HRM tool deels teniet gedaan. Het is om deze redenen dat bij de ontwikkeling van de gebruikers interface extra aandacht aan gebruiksgemak, duidelijkheid moet worden gegeven. Daarnaast moet de applicatie uitnodigend zijn voor de eindgebruiker.

## 3. Draagvlak door toegevoegde waarde

De grootste uitdaging voor een organisatie is om de eindgebruikers de applicatie ook daadwerkelijk te laten gebruiken. De ervaring leert dat het simpelweg verplichten vaak niet tot het gewenste resultaat leidt. Een gebruiker laat zich veel meer leiden door de voordelen die het hem oplevert. Alleen als die voordelen duidelijk aanwezig zijn is een medewerker bereid zelf achter het scherm plaats te nemen. Zo is bijvoorbeeld inzage in de status van een ingediende declaratie een belangrijk voordeel ten opzichte van een papieren formulierenstroom en derhalve zal een medewerker de voorkeur geven aan invoer via de portal.

## De keuze voor het juiste systeem

Het selecteren van een e-HRM tool is voor veel organisaties geen routine en er is dus weinig ervaring aanwezig. Het is daarom verstandig om, indien mogelijk en noodzakelijk, expertise extern in te huren. Een veel gemaakte vergissing is om de eisen en wensen die er zijn af te wegen tegenover de theoretische mogelijkheden van een systeem. Daarbij wordt niet zelden voorbij gegaan aan de praktische toepasbaarheid, zeker in relatie tot bijvoorbeeld het beheer die de applicatie vergt. Standaardisatie en voor-gedefinieerde processen kunnen daarbij van belangrijke toegevoegde waarde zijn.

## Implementatie

De implementatie van een e-HRM portal raakt vaak alle medewerkers in een organisatie. Alleen daarom al is het belangrijk om de verwachtingen goed te managen en de communicatie over de nieuwe applicatie extra aandacht te geven. Daarnaast moet de organisatie de nieuwe werkwijzen ook kunnen behappen en daarom is het gefaseerd aanbieden van de mogelijkheden te prefereren boven een uitrol in 1 keer.

Onze consultants en projectleiders hebben een ruime ervaring in het implementeren van onze toepassingen in met name zorgorganisaties. Zij zijn zich bewust van de gevoeligheid voor veranderingen in deze organisaties en de terughoudendheid bij sommige medewerkers inzake automatisering.

Onze bewezen implementatiemethodiek (gebaseerd op Prince II) heeft als basis een zeer transparant projectplan waarin alle mijlpalen duidelijk zijn omschreven. Op die manier is een constante toetsing van de status van het implementatietraject mogelijk en kan, indien nodig, meteen worden bijgestuurd. En onze ervaring in de afgelopen 10 jaar maakt het ook mogelijk om op voorhand een reële schatting van de benodigde tijd te kunnen afgeven.

## Ontwikkelingen

De belangrijkste nieuwe toepassingen die sinds de laatste releases beschikbaar zijn richten zich op de mobiele apparaten zoals smartphones en tablets. De apps zijn waar mogelijk nog intuïtiever dan de PC applicatie. Tevens zullen deze met name in de kosten van de infrastructuur een positieve invloed hebben daar veel medewerkers zelf al over een smartphone of tablet beschikken. Dit in tegenstelling tot een pc op de werkplek of thuis.





### *Over de auteur*

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor Human Resource Management en salarisverwerking. Het stelt het lijnmanagement en de werknemers zelf in staat om taken die voorheen bij HRM lagen uit te voeren.

### *Voor meer informatie:*

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 033 – 45 45 111.

## Op de hoogte blijven?



@VismaHRMnieuws



[www.vismasoftware.nl](http://www.vismasoftware.nl)



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief **Elsa vertelt...** met antwoorden op HRM vragen. [Klik hier om u in te schrijven.](#)