



Detta bör du se efter i ett HR-system



Onboarding

Det är viktigt att HR-systemet har en genomgående bra och anpassningsbar onboarding-funktion. Leta efter HR-system med tillhörande onboarding-funktion som säkerställer en professionell anställningsprocess, där den anställda får en gradvis introduktion i företaget redan innan första arbetsdagen.

Arbetskontrakt

Se till att systemet kan lagra arbetskontrakt för varje anställd, att de finns digitalt och är enkla att hämta fram. Det finns också HR-system som har elektronisk signering av arbetskontrakt. HR-systemet bör även hantera tillåtelser för chefer vid signering av arbetskontrakt.

Kompetens

En nyanställd kan ha kompetens från kurser, skolor eller liknande som ditt företag vill kartlägga. Då bör du välja ett HR-system där du kan dokumentera kompetensen för varje anställd. Leta efter ett system som kan filtrera anställdas kompetens och visa fram grafiskt i matrisformat.



Sjukfrånvaro

Alla företag upplever att ha sjukskrivna anställda, antingen under kort eller lång tid. Ett HR-system gör det enklare för dig att följa upp anställda i enlighet med lagstiftningen.



Medarbetarsamtal

Regelbundna medarbetarsamtal är viktiga för trivsel, motivation och personlig utveckling för anställda. Samtalen skapar tillit mellan den anställda och närmaste chef och gör den anställda trygg i arbetsförhållandet. Välj ett HR-system som kan planera och logga samtal, samt **hantera** åtgärder som kan följas upp vid senare samtal.



Tidsregistrering

Visste du att HR-system också kan integreras med tids- och arbetssystem? Vissa HR-system har även inbyggd tidsregistrering i en webbapplikation, så att anställda enkelt via sin mobiltelefon kan klocka in och ut från jobbet.



Arbetsplaner

Som chef kan du enkelt få översikt över anställda som är sjuka, och vem som har möjlighet och kompetens att täcka arbetsuppgifterna. Välj det systemet med mest funktionalitet. Du behöver färre integrationer, och allt löses i ett och samma system.



Integrationer

Ett fungerande HR-system bör ha standardintegrationer, eller möjlighet att anpassa lönesystemet. Undersök leverantören och ta reda på hur systemet arbetar med andra system. Har företaget integrationsexperten internt eller externt? Ett skalbart och flexibelt HR-system är också viktigt när du ska välja leverantör. Du ska inte betala för mer än vad du behöver.



GDPR-kompatibelt

Var också uppmärksam på ett system som är GDPR-kompatibelt och som värnar om integriteten. Du bör därför leta efter ett HR-system som är i enlighet med den nya dataskyddslagstiftningen. Vissa utvalda leverantörer av HR-system kan också erbjuda konsulter som bistår med GDPR.



Funktionalitet

Ju mer funktionalitet som finns i systemet, desto enklare är det för din verksamhet att få ett system som täcker alla dina behov. Genom att välja ett funktionsrikt HR-system behöver du färre integrationer. Leta efter ett system som har funnits länge på marknaden, då detta ofta är en bra indikator på mer funktionalitet och bra arbetsrutiner.



Pris och uppstart

När du får en prisöversikt på ett system, måste du vara medveten om att priset inte alltid behöver inkludera tilläggstjänster. Flera HR-leverantörer ger dig ett pris utan exempelvis implementering, utbildning och integrationer. Priset kan därför verka låg, men vid uppstart kan du få en överraskning.





**Boka ett möte för att få veta
mer om hur vi kan hjälpa dig
att ta första steget idag.**

Kontakta oss