

De bedrijfsleiding overtuigen

DE KRACHT VAN BOB VOOR DE CFO



Inleiding	3
HR-tech aanschaffen: de CFO en het besluitvormingsproces.	4
HR-analyse: dashboards voor het bijhouden van trends en rapportage	6
Compensatiebeheer: wereldwijde compensatie vereenvoudigen en eerlijk loon waarborgen	10
Compensation Benchmarking Powered by Mercer	12
Personeelsplanning: productiviteit optimaliseren en voorbereiden op wijzigingen in het personeelsbestand	14
Een onmisbare tool voor het managen van moderne bedrijven	15

Inleiding

Nieuwe **HR-software** implementeren is een enorme operatie voor elk bedrijf. Het begint met het selectieproces, waar bedrijven diverse prijsopgaven doornemen en demo's van verschillende HR-oplossingen bekijken. Dan volgt de daadwerkelijke investering, niet alleen in de vorm van een aanzienlijke financiële uitgave maar ook qua bestede tijd. Hierbij hoort bovendien leren hoe de nieuwe HR-software gebruikt moet worden, het invoeren van HR-gegevens, het aanpassen van de **HR-processen** en het organiseren van trainingssessies op elk niveau binnen je bedrijf over het gebruik van de nieuwe software, zodat alle belanghebbenden die in hun dagelijks kunnen toepassen. Bij dit vaak langdurige proces van selectie en implementatie zijn beslissingen en goedkeuringen van leidinggevenden overal in het bedrijf nodig, waaronder verschillende executives die niet bij HR horen, zoals de CEO en de CFO.

Vroeger had de relatie tussen de CFO en HR vooral met de payroll te maken en was er alleen samenwerking nodig op het moment dat de salarissen betaald moesten worden, doorgaans om de veertien dagen of per maand. De afgelopen jaren is dit echter veranderd. Nieuw onderzoek van HiBob uit 2022 toont aan dat meer dan 68 procent van de CFO's minstens één keer per week samenwerkt met HR en dat de belangrijkste

discussiepunten onder meer arbeidsvoorwaarden en beloning (11 procent) en zakelijke strategie/groeistrategie (10 procent) zijn.

Als partners bij strategische zakelijke beslissingen spelen de CFO en HR een belangrijke rol bij de keuze van een **HCM**. Met dat in het achterhoofd gaan we kijken hoe een HCM zoals Bob zowel CFO's als CPO's ondersteunt op de moderne werkplek. We gaan het hebben over gegevens en inzichten voor strategische besluitvorming en rapportage, het waarborgen van compliance voor beursgenoteerde bedrijven, cycli voor compensatiebeoordelingen en uiteindelijk het verhogen van de efficiëntie en het besparen van tijd.



HR-tech aanschaffen:

de CFO en het besluitvormingsproces.

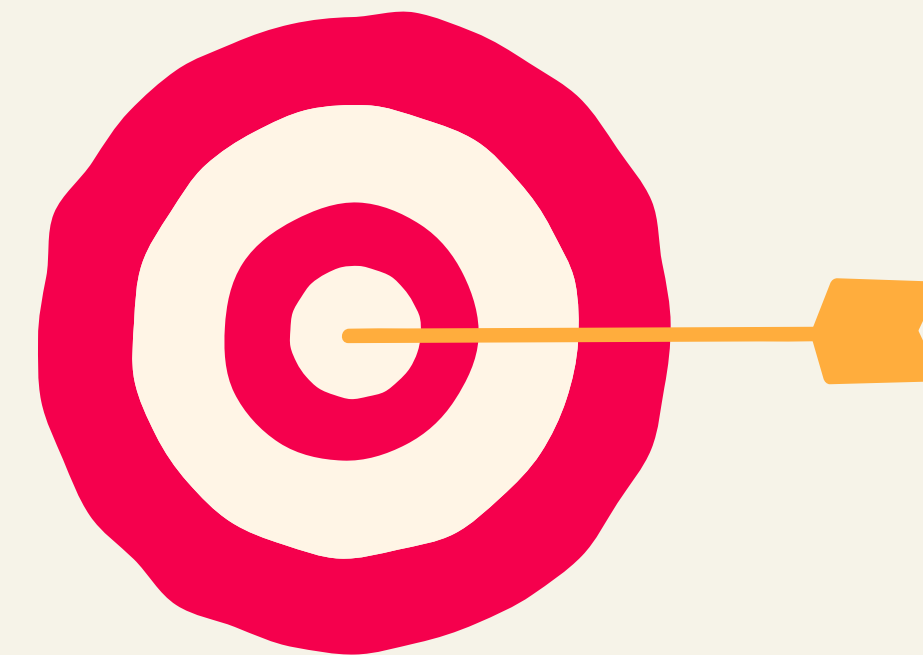
De aanschaf van HR-software is doorgaans een aanzienlijke uitgave voor bedrijven en de CFO is meestal degene die de doorslag geeft bij het goedkeuren van het budget. In tijden van economische onzekerheid denken bedrijven misschien wel twee keer na of dit het juiste moment is om een dergelijke investering te doen.

Een CFO die besluit om wel of niet te investeren in een HR-oplossing, hanteert twee belangrijke factoren als uitgangspunt:

- 1) De kosten en het mogelijke rendement (ROI) voor het bedrijf
- 2) Of de HCM functies biedt die de CFO nodig heeft

Er kan een grote investering nodig zijn, maar als het gaat om kosten, helpt een HCM de efficiëntie te vergroten door veel processen te automatiseren waar zowel HR-medewerkers als de mensen van het financeteam uren aan kwijt zijn. Voorbeelden hiervan zijn de onboarding van nieuwe medewerkers, het uitvoeren van prestatiebeoordelingen, het beheren van de payroll voor meerdere vestigingen en cycli voor compensatiebeoordelingen.

Een HCM vermindert de tijd die handmatig besteed moet worden aan het beheren van deze taken en kan een bedrijf zelfs kosten helpen besparen doordat er geen medewerker speciaal voor deze functie hoeft te worden aangenomen. Als we kijken naar het rendement, heeft **Uala**, een van de klanten van HiBob, een ongelooflijke ROI van maar liefst 405 procent behaald na de implementatie van Bob. De oorspronkelijke investering was al na minder dan drie maanden terugverdiend en was het geld dus dubbel en dwars waard. Als CFO moet je de ROI in het achterhoofd houden wanneer je je verzoek voor een nieuw HCM ter goedkeuring voorlegt aan de afdeling finance.



Gelet op functionaliteit moet een HCM de CFO voorzien van cruciale data, aangezien deze persoon verantwoordelijk is voor het toekennen van budgetten. Als je bijvoorbeeld onderzoekt waar het bedrijf het komende jaar moet uitbreiden en meer middelen moet toewijzen, is toegang tot actuele personeelsgegevens over het gemiddelde salaris per functie voor alle vestigingen van het bedrijf essentieel. Met deze informatie kun je namelijk een strategisch plan opstellen over waar je wilt groeien en hoe je mensen elders binnen het bedrijf kunt plaatsen.

Daarom is een HCM dat nauwkeurige **HR-metrics biedt, onmisbaar voor de functie van CFO. Verderop in deze gids gaan we hier uitgebreider op in.**

Tijdens een recessie, wanneer er meer gelet wordt op het aantal medewerkers, moet een CFO absoluut de beschikking hebben over een tool voor personeelsplanning. Deze biedt een gedetailleerd overzicht van de organisatie en kan helpen om het functiehuis en de planning voor verschillende gebeurtenissen op orde te houden. En zelfs als bedrijven de moeilijke keuze moeten maken om in te krimpen, kan een HCM dat mensen betrokken houdt en helpt bij het creëren van een warme cultuur, van vitaal belang zijn voor het welzijn van medewerkers. Dit kan weer een positieve invloed hebben op de retentie, die o zo belangrijk is in onzekere tijden.



HR-analyse:

dashboards voor het bijhouden van trends en rapportage

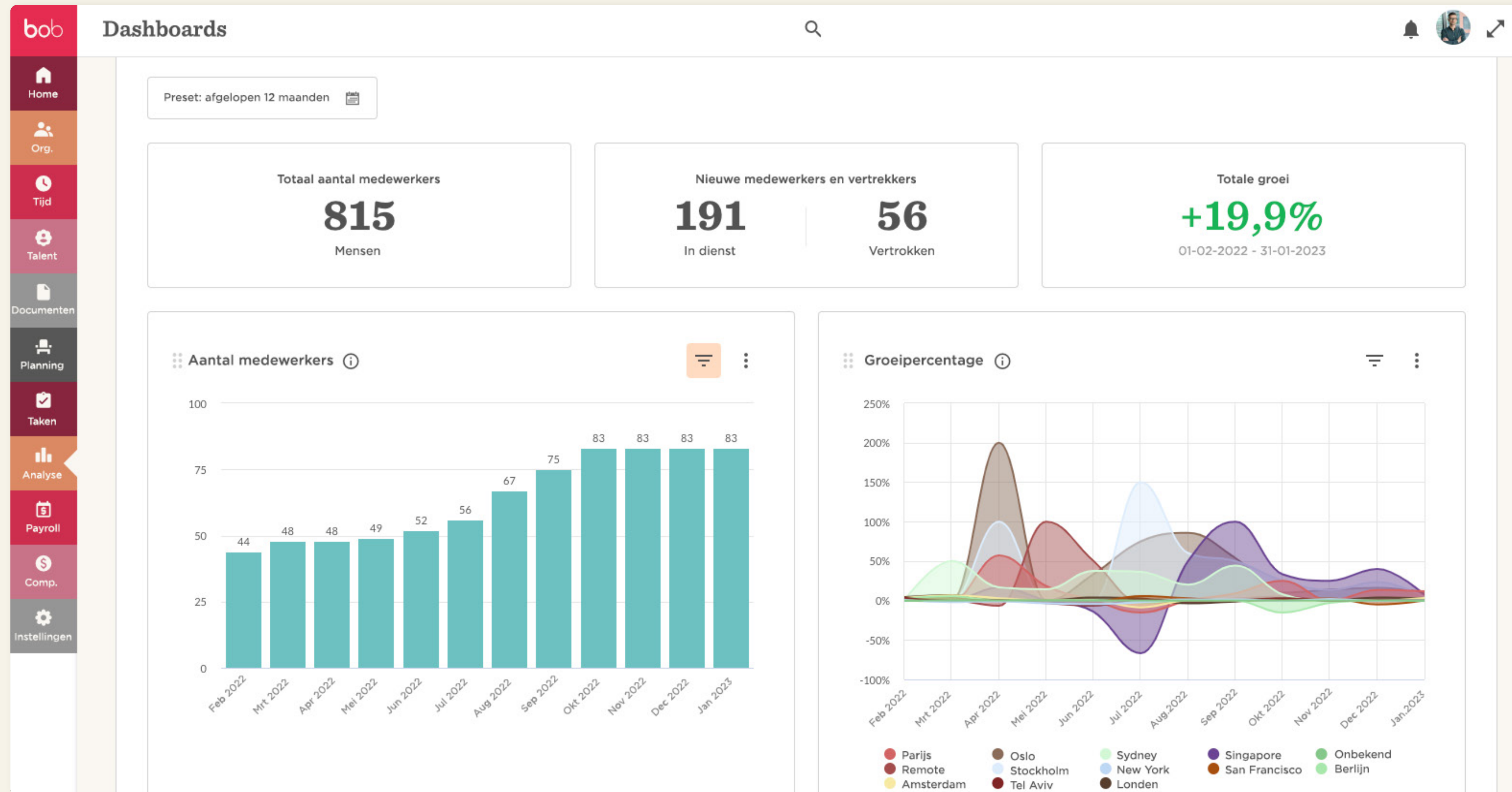
Een HCM met realtime dashboards, HR-analyse en de mogelijkheid om eenvoudig rapporten te maken, is een must voor de CFO en het financeteam. Volgens onderzoek door HiBob is het zelfs zo dat 19 procent van de CFO's zegt 16 KPI's te monitoren en te volgen als deel van hun functie. Dashboards bieden de data die CFO's nodig hebben zonder spreadsheets te hoeven doorspitten en ingewikkelde formules op te stellen. Zo wordt het risico van menselijke fouten uitgesloten.

De analyses van Bob bieden de HR-metrics die een CFO constant nodig heeft, zoals het verloop, het gemiddelde salaris per functie en per locatie, de redenen waarom mensen vertrekken en het gemiddelde dienstverband voor verschillende functies. Al deze informatie is eenvoudig toegankelijk, zonder dat er tussenkomst van andere teams binnen de organisatie nodig is.

Inbar Dayan, Global VP People bij **Big ID**, legde het als volgt uit:



“Mijn manager is de CFO/COO. Hij zweert bij metrics. Hij wil alles weten over het aantal medewerkers, het aantal contractmedewerkers en het aantal mensen dat fulltime werkt; en dat per locatie, per afdeling en per divisie. Verder is hij nieuwsgierig naar vacatures en naar wie er is aangenomen maar nog niet is begonnen, zodat hij voorspellingen over het personeelsbestand kan doen. Hij vindt het belangrijk te weten hoeveel medewerkers er zijn en ziet dat als onze spreekwoordelijke start- en landingsbaan. Hoeveel geld hebben we, wat bieden we gemiddeld als salaris en wat is onze burn rate? Met Bob kan ik hem deze informatie eenvoudig geven.”



Bobs dashboards bieden inzicht in de mensen in je organisatie

Rapportage ter voorbereiding op IPO's en voor beursgenoteerde bedrijven

Wanneer een bedrijf voor het eerst naar de beurs gaat, moet het een aanzienlijke hoeveelheid gegevens over zijn mensen en financiën verzamelen en aanleveren. Ook na de beursgang blijft dit nodig. Zo moeten alle beursgenoteerde bedrijven in de VS voldoen aan de **Sarbanes-Oxley** Act van 2002 (SOX). Deze wet schrijft voor hoe bedrijven financiële resultaten rapporteren en beloningen voor de bedrijfsleiding openbaar maken.

“Mijn financieel en strategisch directeur vraagt me voortdurend: ‘Kun je dit tevoorschijn toveren?’, ‘Kun je me dat vertellen?’, ‘Hebben jullie hier dashboards voor?’ Want als we middenin een investeringsronde zitten, is de CFO nauw betrokken en vindt hij die informatie erg belangrijk. En aan het einde van het jaar, als lopende zaken hun beslag krijgen, word ik gevraagd: ‘Hoeveel kost het om nieuwe medewerkers aan te nemen?’, ‘Wat hebben we dit kwartaal uitgegeven?’, ‘Wat is ons beoogde aantal medewerkers?’ Waarom zou je uren en uren tijd besteden aan een spreadsheet in Excel om dat boven water te halen? Want uiteindelijk biedt Bob een eenvoudigere manier voor de teams van finance en personeelszaken om samen te werken.”

Karthika Baiju, Head of People bij Vita Mojo

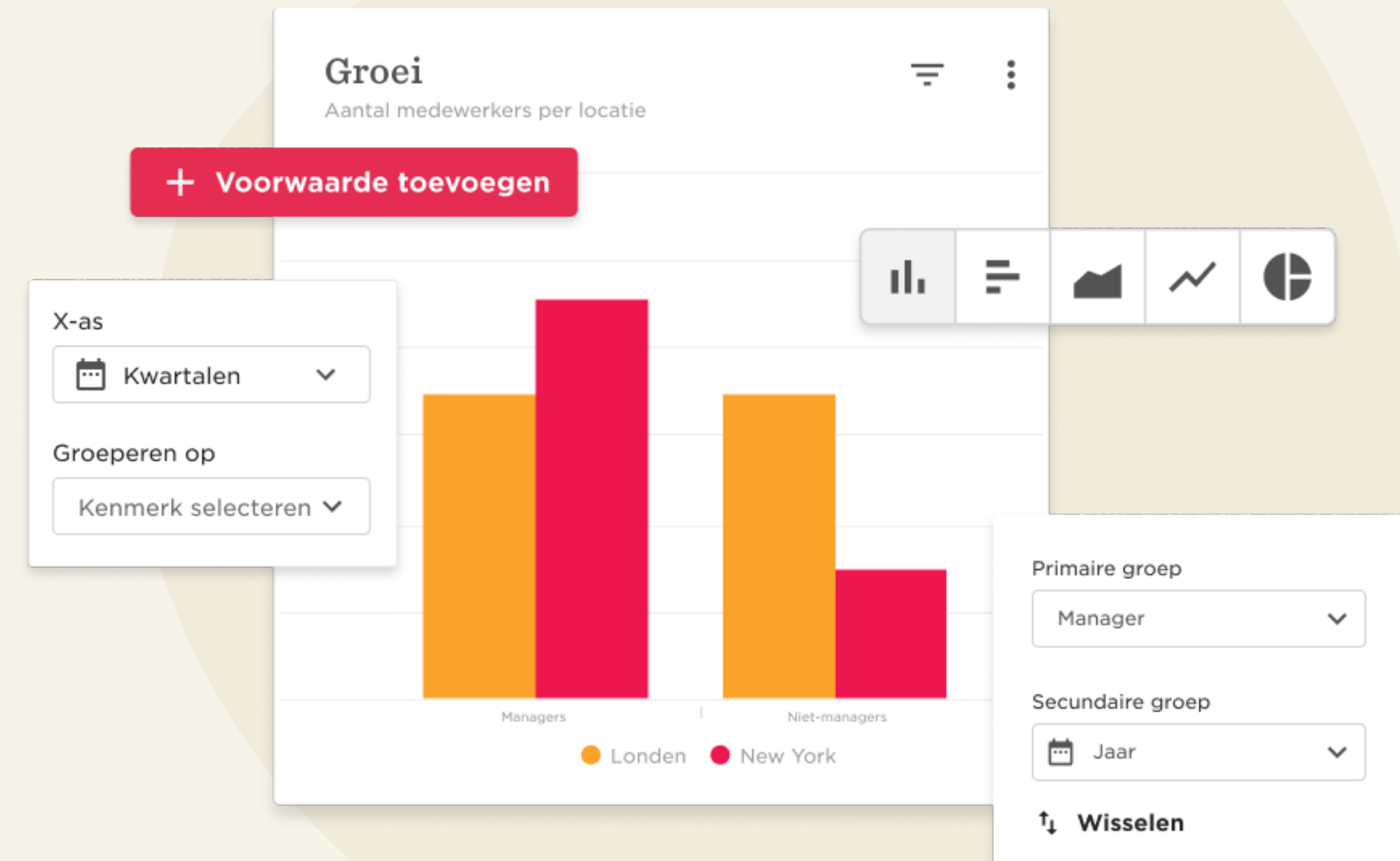


Alle beursgenoteerde bedrijven hebben ook te maken met jaarlijkse audits. Hiervoor moeten niet alleen up-to-date personeelsgegevens zoals het aantal medewerkers, het verloop, nieuwe medewerkers en uitval verstrekt worden, maar ook financiële rapportages, waaronder de volledige openbaarmaking van gegevens over hun vergoedingen. Ze moeten bovendien rapporteren aan hun aandeelhouders en mogelijk gegevens verstrekken over eerlijke beloningen, de salariskloof tussen mannen en vrouwen, en etnische diversiteit. In diverse landen, zoals Australië en het Verenigd Koninkrijk, is dit zelfs een vereiste voor alle bedrijven van een bepaalde omvang.

De analyses van Bob omvatten realtime dashboards over groei, retentie, finance en functiebeheer. Zo hebben CFO's toegang tot alle gegevens die nodig zijn voor strategische beslissingen en rapportage. Alle gegevens worden op één plek bewaard, wat veel tijd en moeite bespaart.

Sharon Steiner, CHRO bij **Fiverr**, legt uit:

“Omdat we een beursgenoteerd bedrijf zijn, moet ik onze HR-gegevens elk kwartaal presenteren aan de financiële commissie en het bestuur. Met Bob is dat heel eenvoudig omdat alle benodigde gegevens beschikbaar zijn in een overzichtelijke indeling.”



Compensatiebeheer:

wereldwijde compensatie vereenvoudigen en eerlijk loon waarborgen

Hoewel salarissen en beloningen misschien maar twee tot drie keer per jaar worden aangepast, is het een complexe en nauwgezette klus die onder de verantwoordelijkheid valt van de CFO van een bedrijf. Dat werd vroeger vooral gedaan met spreadsheets en het was erg gevoelig voor menselijke fouten. Voor internationaal opererende bedrijven die met verschillende valuta's te maken hebben, is het alleen maar ingewikkelder geworden.

De module voor **compensatiebeheer van Bob** is gebouwd om dit pijnpunt op te lossen. De module is ontworpen voor multinationals en vereenvoudigt de toekenning van basisloon, bonussen en aandelenregelingen voor internationale teams met beheer van meerdere valuta's, weergaven in lokale valuta's en lokale benchmarks voor salarissen. Zo kunnen alle relevante belanghebbenden in een compensatiecyclus, van HR tot finance en managers, goedkeuringen bijhouden en loonsverhogingen en bonussen bekijken in ofwel de lokale valuta, ofwel in een

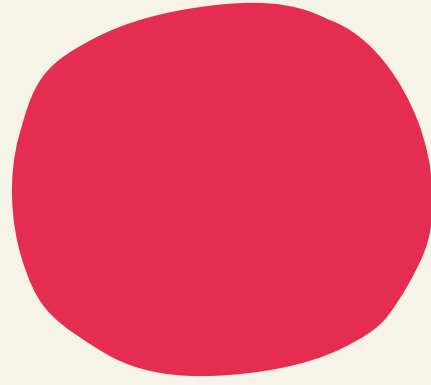
eenduidige, overkoepelende muntsoort. Daarmee kunnen ze binnen hun budget blijven, het proces vereenvoudigen en tijd besparen.

Roza Tapini, Head of People Operations bij **Skrouz**, was lyrisch over Bobs module voor compensatiebeheer. Ze zei daarover:

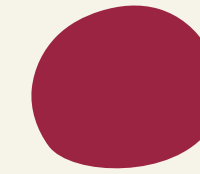
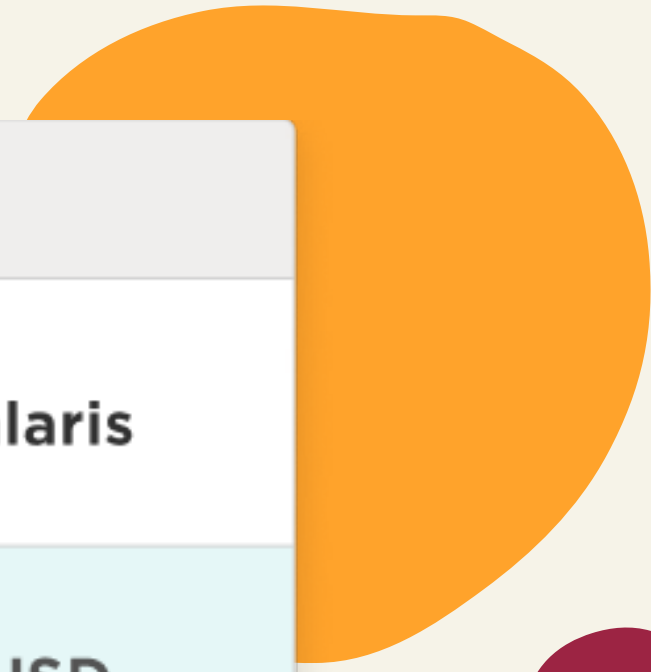


Ik weet zeker dat we een week tijd bespaard hebben door het compensatieproces in Bob uit te voeren. Daardoor kunnen we ons richten op het ontwikkelen van talent en we kunnen we onze personeelsmanagers helpen hun teams uit te breiden en te ontwikkelen.”





SALARIS		
Aanbevolen verhoging (bedrag)	Aanbevolen verhoging (%)	Nieuw salaris
<input type="text" value="8.400"/> USD	<input type="text" value="8"/> %	113.400 USD
<input type="text" value="3.000"/> GBP	<input type="text" value="5"/> %	131.250 GBP
<input type="text" value="1.000"/> USD	SALARIS (USD)  982.130 Resterend 1.000.000 Totaal budget 17.870 Besteed	



Bobs compensatiemodule kan wereldwijd gebruikt worden

Concurrerend blijven met

Compensation Benchmarking van Bob, Powered by Mercer

Er wordt tegenwoordig veel gepraat over loongelijkheid en het elimineren van loonkloven op basis van geslacht, etniciteit, geografische locatie of andere factoren. Onlangs hebben veel **staten in de VS** nieuwe wetgeving voor loontransparantie ingevoerd die voorschrijven dat bedrijven salarisschalen vermelden in vacatures om toekomstige medewerkers te beschermen tegen discriminatie en uitbuiting. Dit is een enorme stap vooruit. Een eerlijk loon garanderen is cruciaal voor het behouden van je werknemers. Als ze het gevoel hebben dat ze niet marktconform beloond worden, gaan ze wellicht ergens anders rondkijken.

Door een betrouwbare tool voor benchmarks te gebruiken kunnen bedrijven interne functies naast vergelijkbare functies in de markt leggen om te zorgen dat ze hun mensen gangbare salarissen betalen. Daarbij kunnen ze ook rekening houden met andere relevante factoren zoals geografische locatie, aantal jaren ervaring, opleidingsniveau en de grootte van een onderneming.

Met de strategische alliantie tussen Bob en Mercer kunnen CFO's, mensen van het financeteam en HR rechtstreeks vanuit Bob gebruikmaken van **Mercers benchmarkgegevens voor compensatie**. De gegevens van Mercer worden verzameld onder meer dan 115 miljoen mensen wereldwijd in ruim 130 landen en worden elk kwartaal bijgewerkt, waardoor klanten van Bob toegang hebben tot gedetailleerde gegevens over vergoedingen waar ook ter wereld.

En hoewel Compensation Benchmarking Powered by Mercer een waardevol hulpmiddel is om salaris en vergoedingen te evalueren, is het niet afhankelijk van Bobs module voor compensatiebeheer. Je kunt de rapporten gewoon downloaden op je computer en in combinatie gebruiken.



Benchmarkrapport exporteren ✕

Belangrijke functie*

Sales en marketing ▼

Functieniveau*

Manager, senior manager, directeur ▼

Geografische locatie*

AR: Buenos Aires, Ierland, VS: NY - Tri State Metro ▼

Aantal gegevens in rapport: 54

Ondersteund door  Mercer [Rapport exporteren](#)

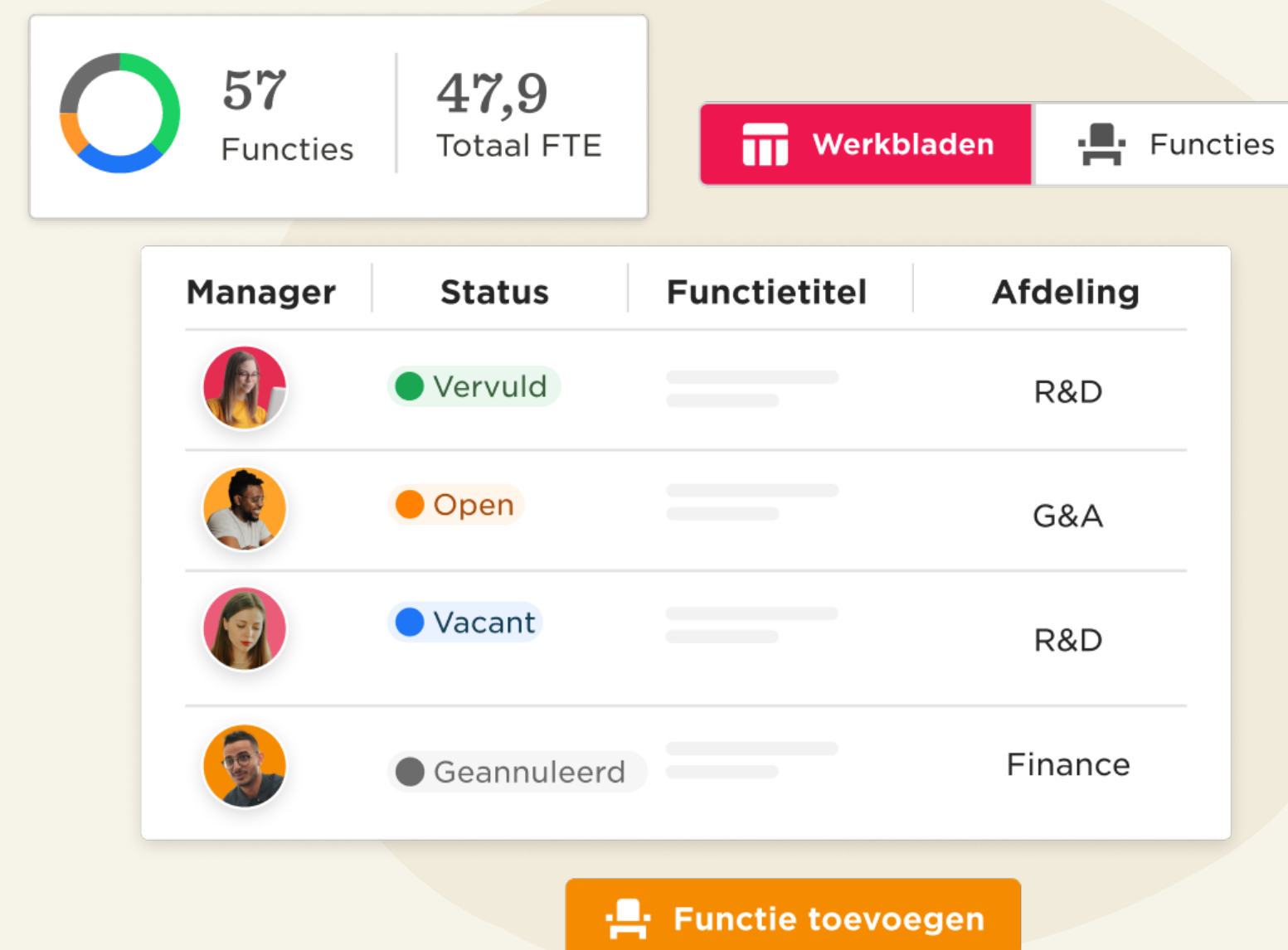
Personeelsplanning:

productiviteit optimaliseren en rekening houden met wijzigingen in het personeelsbestand

Zowel tijdens recessies als in hoogtijdagen is een tool voor personeelsplanning onmisbaar voor CFO's, bijvoorbeeld om het huidige aantal medewerkers te zien of om budgetten voor het komende kwartaal of jaar op te stellen. Zo'n tool kan de CFO ook helpen beslissen waar en wanneer nieuwe juridische entiteiten opgericht moeten worden, afhankelijk van het aantal medewerkers in de betreffende regio. Het personeelsbestand plannen met spreadsheets is erg tijdrovend en biedt geen mogelijkheid om rekening te houden met meerdere strategieën en gebeurtenissen.

Met **personeelsplanning van Bob** beschikken CFO's, wervende managers en andere relevante belanghebbenden over één overzicht van de vacatures binnen het bedrijf en kunnen ze naar behoefte functies toevoegen, bewerken, uitstellen of annuleren. Ze kunnen ook meerdere plannen voor het aantal medewerkers maken die afhangen van verschillende gebeurtenissen of strategieën, zoals de opening van een nieuwe vestiging, een fusie of overname, of een reorganisatie. Daarmee kan een plan worden geïmplementeerd dat het beste aansluit op de bedrijfsdoelen.

Door personeelsgegevens zoals het aantal medewerkers, de groei, interne mobiliteit en compensatie binnen handbereik te hebben in Bob, kunnen beslissingen over wervingen beter worden gepland, strategischer worden genomen en op één centrale locatie worden beheerd.



Een onmisbare tool voor het managen van moderne bedrijven

De keuze voor nieuw HCIM is een belangrijke beslissing die goedkeuring vereist op executiveniveau, van de CPO tot de CFO. Hoewel een investering in een HCM een aanzienlijke financiële uitgave betekent, kan het helpen om herhalende en tijdrovende processen van payroll tot compensatiebeheer te automatiseren en te stroomlijnen. Het biedt ook een ongekekende bron van personeelsgegevens en financiële data, waar zowel de CPO als de CFO van profiteren.

Een krachtig HR-platform zoals Bob loont zich doordat de efficiëntie wordt verbeterd en je mensen betrokken blijven met een geweldige employee experience. Uiteindelijk leidt dit tot een hogere retentie, wat in deze uitdagende tijden een belangrijk doel is voor elk bedrijf.

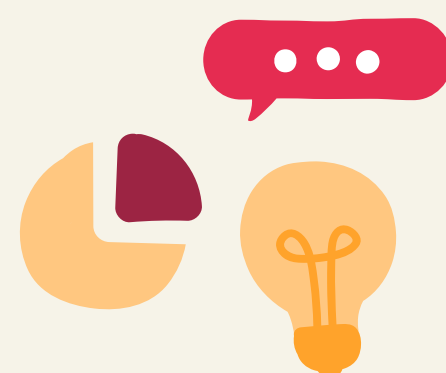


Maak kennis met Bob

HiBob heeft een modern HR-platform gebouwd dat speciaal is ontworpen voor de behoeften van moderne organisaties, zowel vandaag als morgen.

Een HR-platform zoals Bob is een one-stop-shop voor alles wat met HR te maken heeft. Dit platform staat centraal in het HR-ecosysteem, is volledig aanpasbaar en groeit mee met je organisatie.

Bob kan binnen de kortste keren worden geïmplementeerd om communicatie, samenwerking en connectiviteit te ondersteunen voor betere betrokkenheid, productiviteit en resultaten in je organisatie.



Voor managers

Bob geeft toegang tot data en inzichten waarmee managers effectiever leiding kunnen geven en processen kunnen stroomlijnen.



Voor HR

Bob automatiseert veel kernprocessen, biedt meer overzicht en zichtbaarheid van de bedrijfsactiviteiten en brengt alle HR-gegevens bijeen in een veilige, gebruikersvriendelijke omgeving.



Voor medewerkers

Bob biedt de tools en de informatie die medewerkers nodig hebben om contact te maken, zich verder te ontwikkelen en te groeien.

De tijd is gekomen om slimme beslissingen te nemen over je organisatie en je mensen.



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

BOEK EEN DEMO

NEW YORK

205 Hudson St.
New York, NY 10013

LONDEN

Boundary House
91-93 Charterhouse St.
Londen EC1M 6HR, VK

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