

Een duik in de wereld van Profit 3

Quick wins + dé must have



Nick Thomas

Senior consultant / Salure Chef

AFAS Expert

15 jaar ervaring

Word blij van gave nieuwe functionaliteit en het opzoeken van de randjes van AFAS



06 12105649



thomas@salure.nl

Agenda



QUICK WINS

4 functionaliteiten die je vanmiddag nog neer kunt zetten

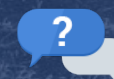
+



MUST HAVE

Dé must have functionaliteit van Profit 3!

+



VRAGEN

+/- 10 minuten voor het stellen van vragen

Quick win | nr 1

Een afgekeurde taak direct openen op de aanpassen pagina

- Sneller
Onnodige clicks haal je weg
- Makkelijker
Niet meer zoeken naar een aanpassen knop
- Informatie op één pagina
Toelichting, taakinformatie, reacties en workflowacties ook zichtbaar op de aanpassen pagina

- Kleine maar.....
Voor nu alleen nog beschikbaar gekomen voor eigen dossieritems en Beoordelen sollicitant (Profit)





Quick win | nr 2

Een informatiebolletje bij een veld

- Visuele zichtbaarheid
Het bolletje maakt visueel dat er aanvullende informatie bij het veld is
- Schone opgeruimde pagina's
Geen stukken tekst op je pagina's welke niet gelezen worden

Quick win | nr 3

PocketApp personaliseren

- Huisstijl nu ook in de Pocket App
Eigen logo en kleuren
- Onderscheid per werkgever
Per werkgever een eigen huisstijl





Quick win | nr 4

Bijwerken applicatietoegang medewerker bij uit dienst

- Bijwerken conform jouw wensen
Toegang na uit dienst ontzeggen (of direct)
- Bijwerken zonder applicatiebeheer
Je hebt geen rechten meer nodig tot de autorisatietool om applicatietoegang aan te kunnen passen
- Geen omkijken meer naar
De aan te passen toegang geef je bij uitdienst melden op. Daarna doet het systeem de rest

Must have | Onboarding



INDIENST

+



HERINDIENST

+



SOLLICITANT
INDIENST

Must have | Onboarden

Waarom een must have?

- **Aanvullende gegevens opvragen**
Nu direct alles wat je nodig hebt uitvragen
- **Herkenning op bestaande personen**
Niet meer kiezen tussen in dienst varianten.
Het systeem herkend zelf of de ingevoerde persoon al bekend is
- **In dienst bij andere werkgever binnen de organisatie?**
Vanuit de onboarding wordt direct het uit dienst proces voor de oude werkgever opgestart
- **Letterlijk een must have**
Vanaf zomer 2025 zijn de huidige indienst, herindienst en sollicitant indienst processen niet meer beschikbaar





Must have | Onboarden

Aanvullende gegevens opvragen

- Welke gegevens bijvoorbeeld?
 - NAW gegevens
 - Contactpersoon in geval van nood
 - Opleidingen
 - Diensttijdoverzicht
 - VOG
 - Loonheffingsverklaring (digitaal getekend)
 - Geheimhoudingsverklaring
 - Ambtseed
- Verplicht / niet verplicht
Op basis van verplichting van gegevens is je checklist direct ingeregeld

Must have | Onboarden

Herkenning op bestaande personen

- 1 proces dat met je meedenkt
Geen keuze meer maken tussen indienst, herindienst of een sollicitant die indienst komt, maar 1 proces: onboarden
- Geen melding aan het einde van het proces
Bij genoeg overeenkomst geeft het systeem een melding dat er een overeenkomstige persoon is gevonden
- Gegevens worden aangevuld
Na selecteren van de overeenkomstige persoon worden de gegevens ingevuld
- Geen vervuiling
Een einde aan de vervuiling van het systeem. Enkel nog dubbele medewerkers waar dit wettelijk noodzakelijk is





Must have | Onboarden

In dienst bij andere werkgever binnen de organisatie?

- **Wederom 1 proces dat met je meedenkt**
Bij genoeg overeenkomst geeft het systeem een melding dat er een overeenkomstige persoon is gevonden
- **Flexibel in keuze afsluiten dienstverband**
Vanuit de onboarding wordt direct het uit dienst proces voor de oude werkgever opgestart. Hierbij heb je wel de keuze of je het nieuwe dienstverband toevoegt bij de bestaande of een nieuwe medewerker
- **Geen vervuiling**
Een einde aan de vervuiling van het systeem. Enkel nog dubbele medewerkers waar dit wettelijk noodzakelijk is

Must have | Onboarden

Letterlijk een must have

- **Je zult over moeten**
Vanaf zomer 2025 zijn de huidige indienst, herindienst en sollicitant indienst processen niet meer beschikbaar
- **Ons advies**
Ga in de loop van 2025 over wanneer je nu al de in dienst processen gebruikt. Eventuele kinderziektes zijn dan opgelost
- **Zelf doen of doen we het samen?**
Wij helpen jullie graag in deze toch wel grote overgang. Samen slim vooruit!
- **Themapagina AFAS**
<https://klant.afas.nl/thema/onboarden>



Uitsmijter



STOP NOOIT

Blijf nadenken welke processen digitaal gemaakt kunnen worden



+

BLIJF SCHERP

Blijf in je team en organisatie speuren naar die optimalisatie kansen

+



HOUD HET BIJ

Houd in een gedeeld document de wensen en optimalisatie kansen bij. Maak hier een roadmap van

Salure

Vragen?



HET NIEUWE BELONEN

DR. KILIAN WAWOE



WAT WILLEN ORGANISATIES MET BEOORDELEN EN BELONEN?

Motivatie

Prestatie

Tevredenheid

Geluk

Talent management

Eerlijkheid

WAT MOTIVEERT MEDEWERKERS HET MEEST?

- A. financiële prikkels
- B. interpersoonlijke ondersteuning
- C. erkenning voor goed werk
- D. vooruitgang boeken
- E. duidelijke doelen

- A. financiële prikkels
- B. interpersoonlijke ondersteuning
- C. erkenning voor goed werk
- D. vooruitgang boeken**
- E. duidelijke doelen

(Bron: Amabile & Kramer, 2011)

Intrinsieke motivatie verhogen door:

Groei

Autonomie

Verbondenheid

Groep 1

Groep 2

Autonomie

Verbondenheid

Groei



Ik wil
rust

Ik heb een
vraag



DENK TERUG AAN JE MIDDELBARE SCHOOL.
HOEVEEL PROCENT VAN DE DOCENTEN WAS:

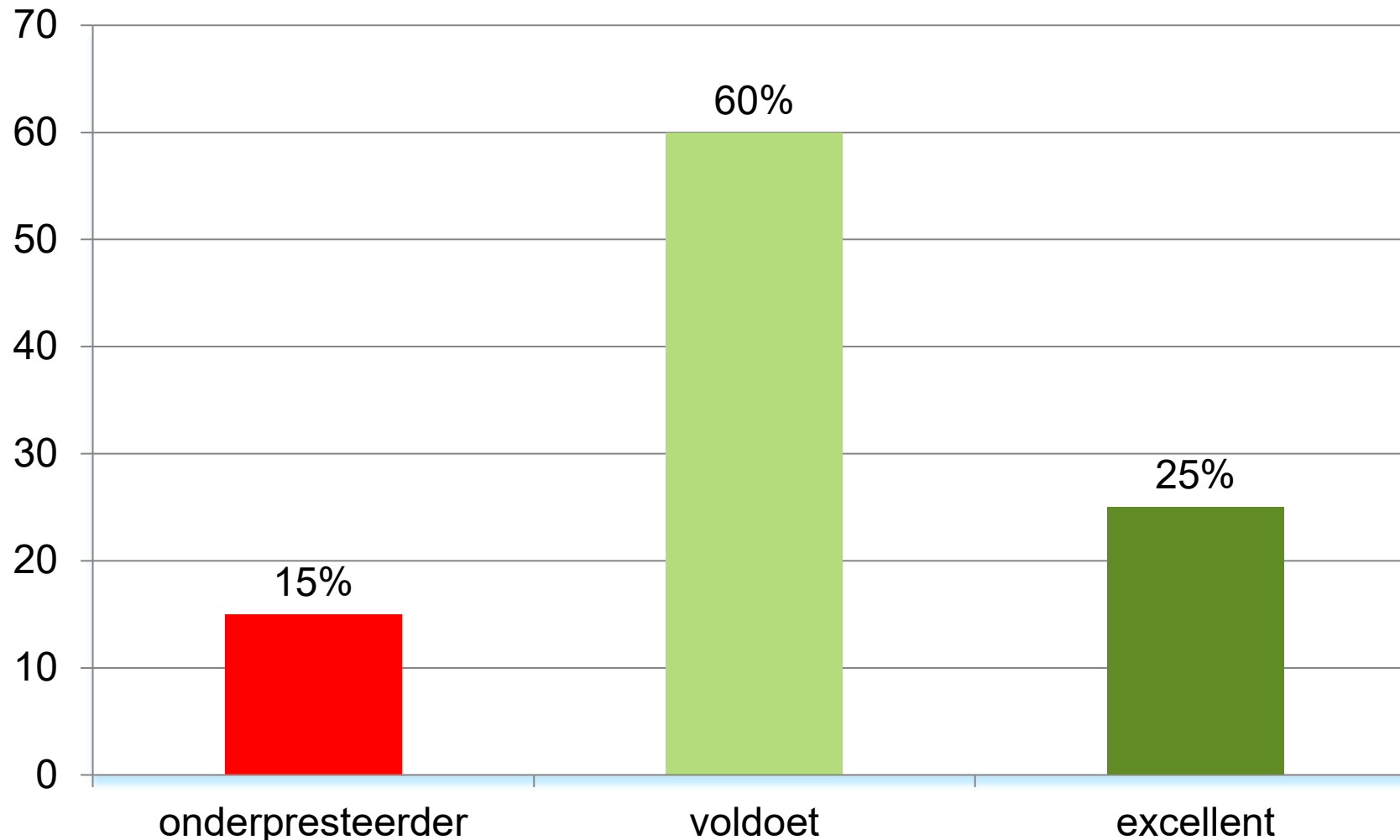


Onderpresteerder (%)

Voldeed (%)

Excellent (%)

PRESTATIE VERDELING



Juiste mensen aannemen
Coaching
Ingrijpen op onder-prestatie

SATISFACTIE MET BELONING

Wat denken docenten van zichzelf?

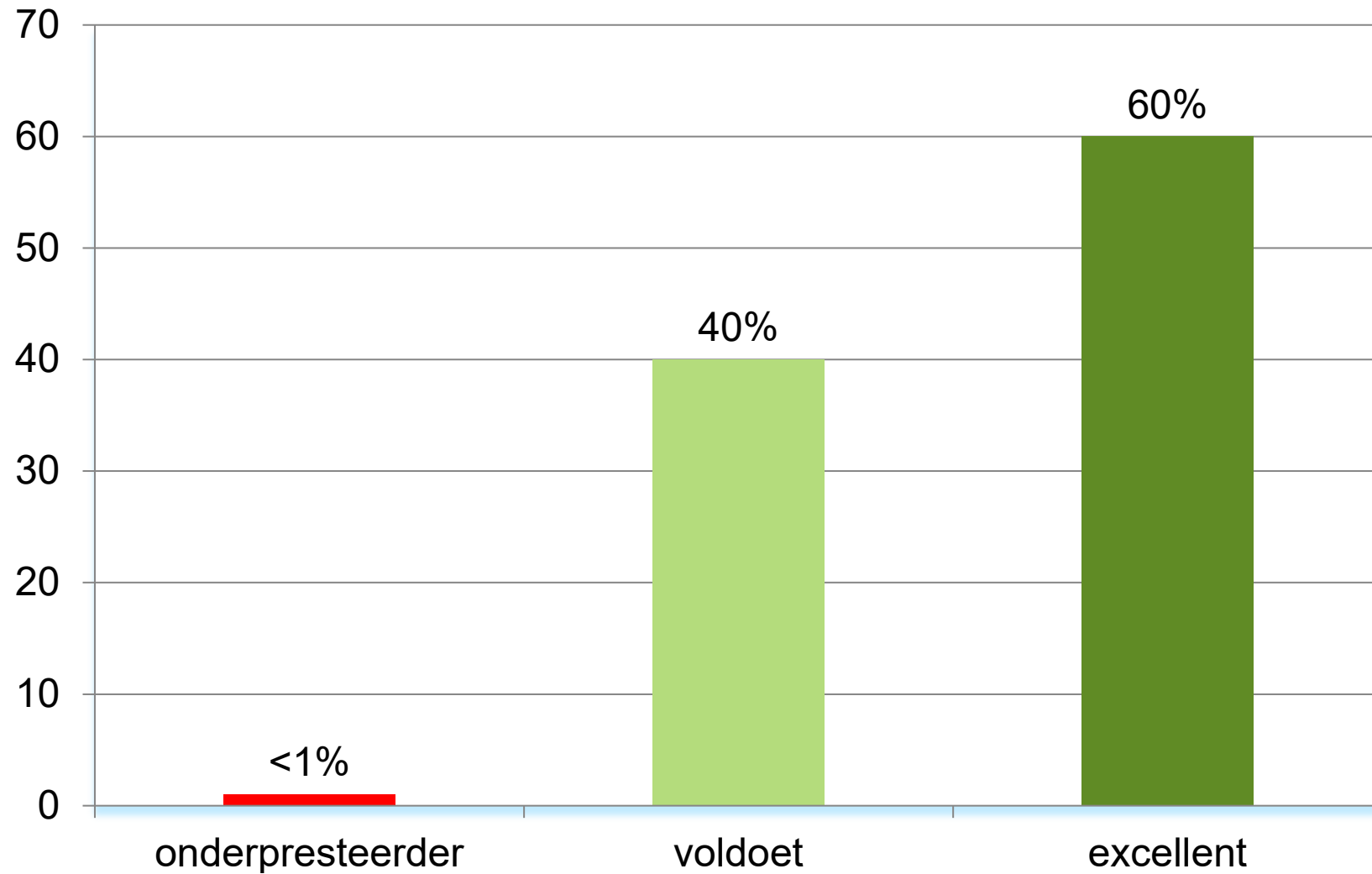


Onderpresteerder (%)

Voldeed (%)

Excellent (%)

PRESTATIE VERDELING



SATISFACTIE MET HET WERK

ENGAGEMENT + / STRESS -

Werkdruk

Werk / Privé

Rolconflict

Organisatie

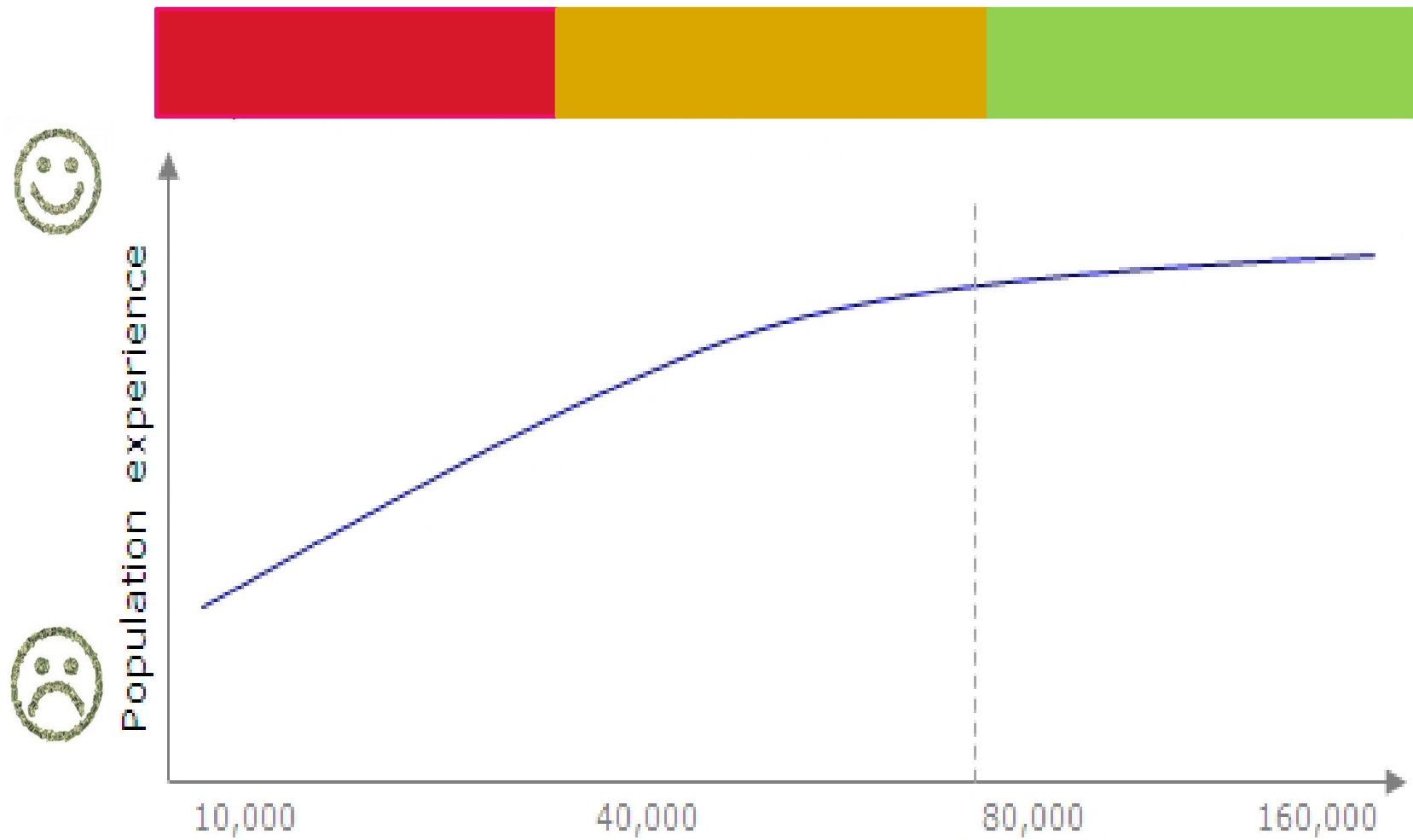
Steun

Autonomie

Feedback

Ontwikkeling

GELUK



TALENTMANAGEMENT

AANTREKKEN VAN TALENT

Objectieve factoren (locatie, salaris, etc)

Subjectieve factoren (cultuur)

Belangrijke contact momenten

REDENEN VAN VERTREK

20% VAN EEN BEOORDELING GAAT OVER PRESTATIE



EERLIJKHEID

Gelijke beloning voor gelijk werk

WAT WILLEN ORGANISATIES MET BEOORDELEN EN BELONEN?

Motivatie

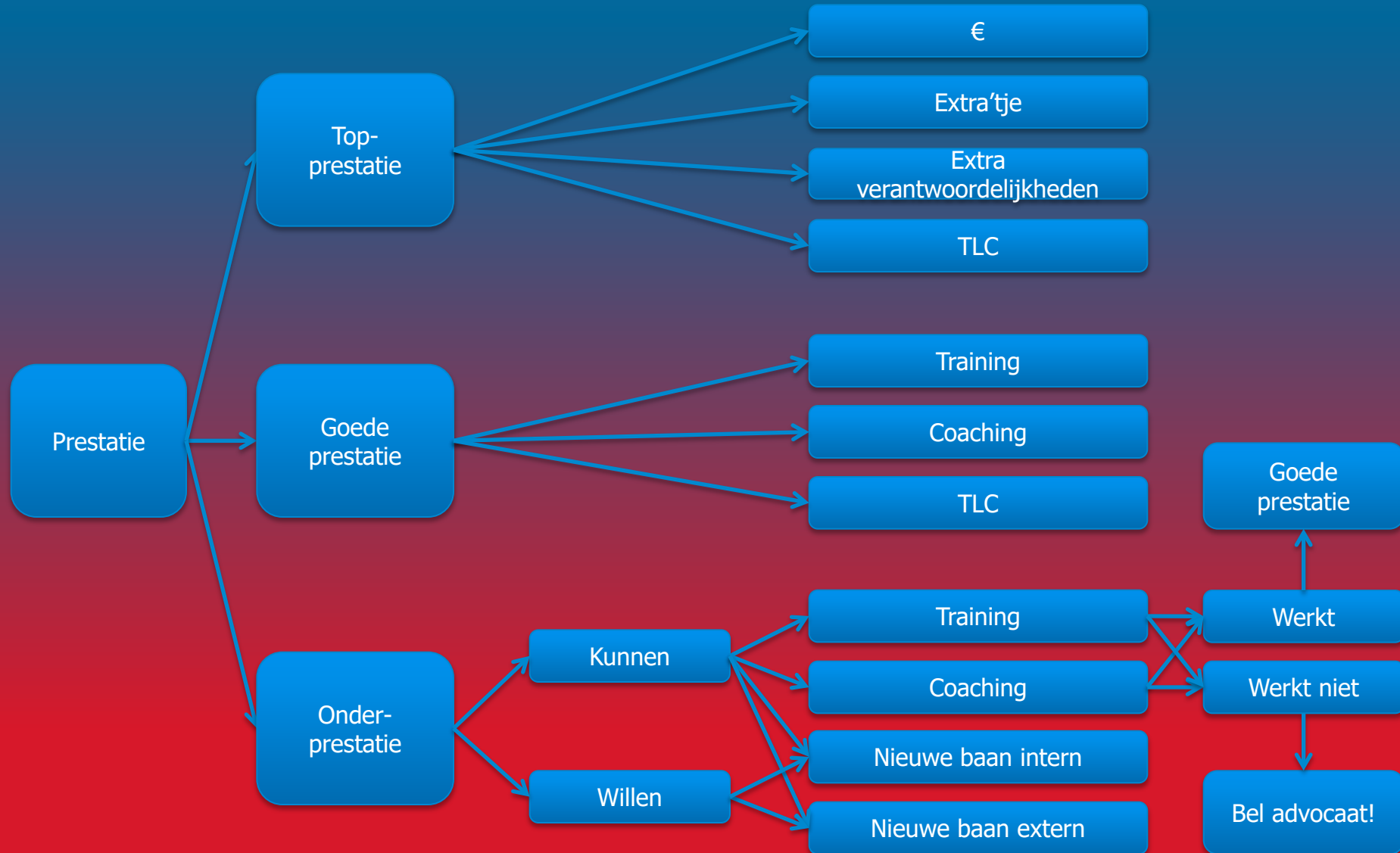
Prestatie

Tevredenheid

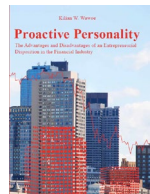
Geluk

Talent management

Eerlijkheid



www.kilianwawoe.com
info@kilianwawoe.com



2010



2010



2017



2019



2021