Sympa

Hvordan utarbeide en business case for et nytt HR-system

Innholdsfortegnelse

3 **INNLEDNING**
Slik utarbeider du en business case som gir resultater

5 **KAPITTEL 1**
Fordelene med sentraliserte HR-data

10 **KAPITTEL 2**
Fordelene med smidigere HR-prosesser

14 **KAPITTEL 3**
Fordelene med bedre rapportering

17 **KAPITTEL 4**
Fordelene med en bedre ansattopplevelse

19 **KONKLUSJON**

INNLEDNING

Slik utarbeider du en business case som gir resultater

Du vet sikkert at et godt **HR-system** har mange fordeler, men **har du noen gang måttet overtale dine interessenter** angående fordelene med digitalisering? Det hele koker ned til noen enkle fakta: Med et godt HR-system kan HR-avdelingen gjøre organisasjonen mer effektiv og dynamisk – noe som gir en rekke besparelser.

Ved å spare ressurser får HR-avdelingen mer tid til å støtte deres ansatte på områder der deres kompetanse virkelig kommer til nytte. Fordelene kommer hele organisasjonen til gode – det gir en bedre ansattopplevelse og **støtter både ansatte, teamledere og ledelsen**.

Argumentene for å anskaffe et nytt HR-system kan virke innlysende, men når du har **undersøkt og funnet det rette systemet for din organisasjon** må du kanskje også overbevise andre i organisasjonen om at dette er en fornuftig investering.

Hvordan utarbeider du en business case for å anskaffe og implementere et nytt HR-system, slik at planen din om å investere i ny HR-teknologi kan bli til virkelighet? I denne guiden forklarer vi hvordan du kan dokumentere nytteverdien og utarbeide en god business case for din kommende investering.

Hvorfor skal du utarbeide en business case?

Enhver investering i ny teknologi kan virke som penger ut av vinduet til å begynne med, fordi verdien av investeringen ikke har blitt visualisert ennå. Ved å foreta nøyaktige beregninger, samle argumenter og vise **avkastningen på investeringen (ROI)** oppnår du en mer overbevisende business case, og får umiddelbart hele ledelsen med på laget.

En nøye forberedt business case gir deg følgende fordeler:

- **Viser den målbare verdien som det riktige HR-systemet vil skape.** En god business case gir konkret informasjon om kostnader og nytte ved en HR-implementering, eliminerer usikkerhet og peker på subjektive fordeler.

- **Oppnår støtte fra interessenter.** Når spørsmålet om et nytt HR-system er oppe til diskusjon, gir beregning av avkastningen interessentene den informasjonen de trenger for å ta en beslutning.

- **Fremhever andre fordeler.** Ved å foreta nøyaktige beregninger av HR-prosjektet får du nyttige og konkrete argumenter som kan brukes til å fremheve fordeler som teamet ditt kanskje ikke har tenkt på engang.

Heldigvis er det enklere å skaffe dataene du trenger enn du kanskje tror. Vi har **hjulpet HR-eksperter med å endre organisasjoner** i 15 år, og deler gjerne konkrete eksempler på hvordan vår løsning har gitt målbar avkastning i denne guiden.

Vi håper at du ved hjelp av våre tips klarer å overbevise økonomiavdelingen, styret eller kollegaene dine i HR-avdelingen – eller helst alle sammen! La oss komme i gang!

TIPS

Husk å definere utgangspunktet ditt. Å kjenne **totalkostnadene ved eierskap (TCO)** for organisasjonens nåværende HR-virksomhet er et godt utgangspunkt for sammenligning med potensielle alternativer.

Les blogginnlegget

1 Fordelene med sentraliserte HR-data

Med den rette HR-løsningen kan du samle alle dine prosesser og HR-data i ett sentralt HR-system, slik at du får et solid fundament for all HR-virksomhet i organisasjonen.

Den store fordelen med en slik løsning er at den veileder deg gjennom oppgavene og gir oversikt over alle viktige trinn i HR-prosessen, slik at det blir betydelig færre menneskelige feil og du sparer massevis av tid og penger.

Økt innsikt gir deg også full kontroll over alle HR-prosesser, så de blir både enklere å spore og raskere å skalere opp og ned i takt med organisasjonens skiftende behov.

> *Vi trengte et brukervennlig system som ikke bare hjelper med å holde den daglige ledelsen i gang, men som også tar seg av arbeidsrelaterte oppgaver og informasjon for hver avdeling.*
>
> — **Scania Finland**

Les kundehistorien

Administrer dine HR-masterdata på en sikker måte

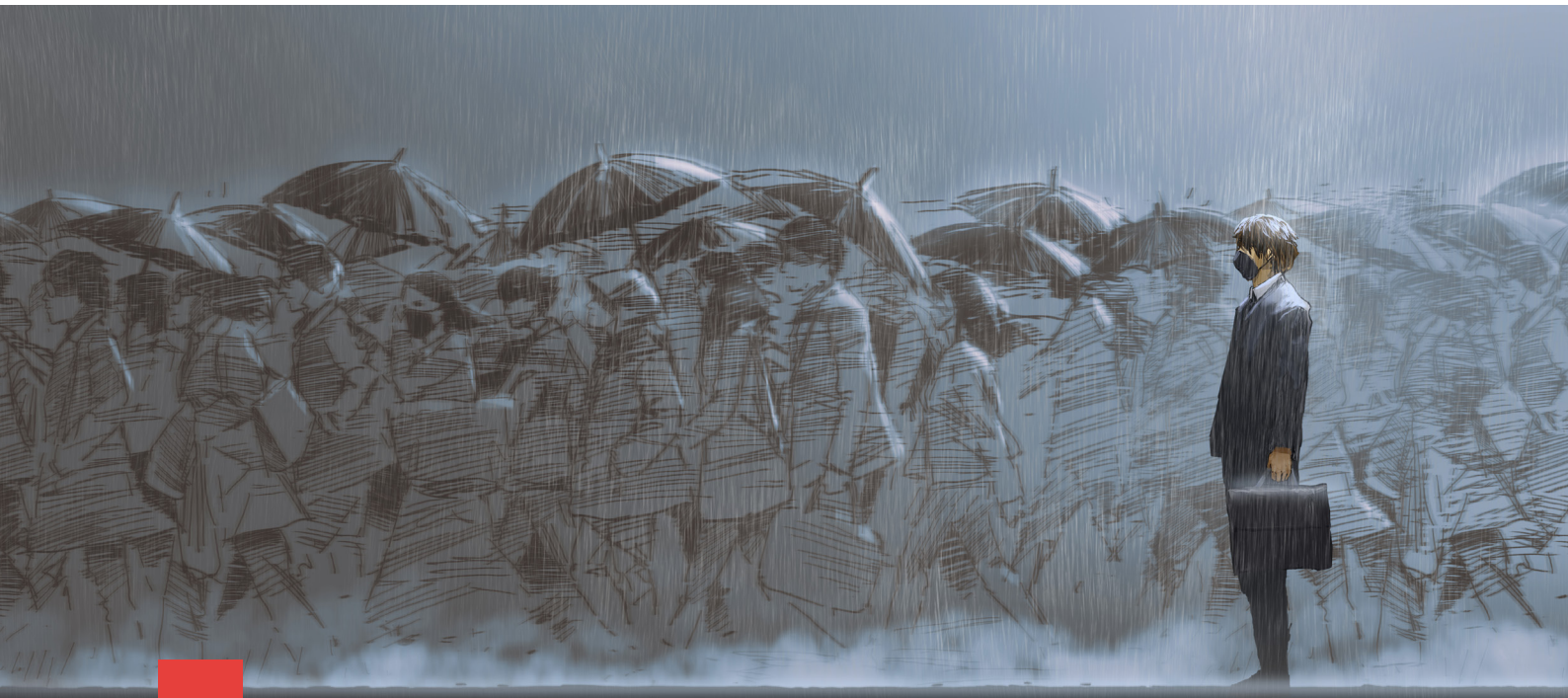
HR-data er både kritisk for bedrifter og høyst personlig, og bør behandles deretter. For mange organisasjoner er det en stor utfordring **å være i samsvar med GDPR**, særlig uten et HR-system.

Et moderne HR-system bør være i samsvar med alle GDPR-krav, slik at organisasjonen slipper å lagre personopplysninger i mange forskjellige systemer. Personvern og sikkerhet bør ikke være andreprioritet, men snarere fundamentet som HR-virksomheten skal bygges på.

> *Informasjonen i HR-systemet ditt er ikke bare hvilke som helst data – det er høyst personlige data.*
>
> — **Napatech**

Les kundehistorien

GDPR fastsetter kanskje det rettslige minstekravet til behandling av personopplysninger, men det slutter ikke der. Et HR-system gjør det mye enklere å kontinuerlig oppfylle GDPR-kravene. Og selv om høy sikkerhet koster penger, kan eventuelle sikkerhetsmangler bli enda dyrere: bøter, søksmål og skadet omdømme er uunngåelige konsekvenser av databrudd.



Det handler om fundamentet

Å bygge et solid fundament for organisasjonens HR-virksomhet vil lønne seg i lengden. I tillegg til bedre datakvalitet, forbedrede prosesser og garantert datasikkerhet vil fordelene med å samle alle data på ett sted komme andre forretningskritiske prosesser til gode.

Ved å koble forskjellige datastrømmer til ett **HR-masterdatasystem** samler du alt på ett sted og får alle HR-dataene du trenger fra samme system. Dermed kan du hente ut HR-rapporter basert på tilgjengelige data fra alle systemer, like enkelt som om de hadde blitt registrert i selve HR-systemet.

> *Vi beregnet at vi faktisk ville spare én heltidsekvivalent (FTE) i HR-teamet ved å arbeide i ett sentralisert HR-system.*
> *Så mange timer brukte vi altså på å arbeide i forskjellige systemer.*
>
> — **Ikano bostad**

Les mer om prosjektet

Et annet eksempel på skalerbar tenkning er å integrere HR-systemet i organisasjonens kritiske IT-infrastruktur fra starten av, og koble det til de øvrige systemene.
Et eksempel på slike skalerbare fordeler er identitets-håndtering (eller identitets- og tilgangsadministrasjon). Ved å lagre kjernen av IdM/IAM i HR-systemet kan du administrere dette direkte fra et sted som alltid har de nyeste ansattdataene tilgjengelig.

Beregne fordelene

Å beregne fordelene med et sentralisert HR-system koker ned til svært grunnleggende spørsmål.

- Hvor lagrer du data i dag?
- Har du enkel tilgang til dataene?
- Hvor mange systemer bruker du for øyeblikket? Hvor mye friksjon skaper det å arbeide i flere systemer?
- Hvor mye tid tar det i dag å
    a. dokumentere en ny ansatt og vedkommendes informasjon?

    b. oppdatere ansattinformasjon?

    c. lete etter ansattinformasjon?

    d. slette ansattinformasjon?

Data om hvor mye tid som brukes på daglige oppgaver, er kanskje ikke alltid tilgjengelig umiddelbart, men når du begynner å samle inn data og får bedre oversikt over hvor du står nå, er det grunnleggende regnestykket ganske enkelt: **timer brukt på unødvendig dataregistrering x timelønnen din.**

Hvis det for eksempel tar 15 minutter per system å opprette et nytt ansattregister i hvert system du bruker, og du bruker tre systemer (AD, lønn og tidsstyring) i tillegg til HR-systemet, bruker du 3 x 15 = 45 minutter på unødvendig dataregistrering per nye ansatt.

Hvis det tar 7 minutter per endring å endre dataene i hvert system (inkludert pålogging i systemet, registrering av nye data, lagring av endringene og avlogging), tilsvarer tre endringer per år i tre systemer 3 x 7 x 3 = 63 minutter.

Til sammen blir mengden av unødvendig dataregistrering 45 + 63 = 108 minutter (litt under to timer) per år med dette eksempelregnestykket – og det er bare registrering og oppdatering av data for én ansatt.

Tar du med argumenter om blant annet å være i samsvar med GDPR og fordeler for andre forretningskritiske prosesser, har du en bunnsolid business case.

Prøv vår enkle ROI-kalkulator

TIPS

I skiftende tider er det ekstra viktig å kunne tilpasse arbeidsoppgaver og data.
Har du **kontroll over dine HR-masterdata**, blir det enklere for organisasjonen din å komme seg gjennom krevende perioder.

Les blogginnlegget

2 Fordelene med smidigere HR-prosesser

God HR handler ikke bare om administrasjon, men noen HR-prosesser må rett og slett tas hånd om – helst med minst mulig manuell innsats. Prosessene varierer fra organisasjon til organisasjon, og et fleksibelt HR-system kan tilpasses dine behov. Det kan imidlertid være lurt å revurdere prosessene dine når du skal legge ut på din digitale reise.

Når du *digitaliserer* HR-prosesser, flytter du dem rett og slett fra et analogt til et digitalt format. Det vil ofte effektivisere den daglige virksomheten, noe som selvfølgelig er positivt i seg selv. Men den virkelige verdien ligger i *digitalisering* av HR – å revurdere HR-prosessene og omforme dem ved hjelp av teknologi. Med digitalisering sparer du ikke bare tid og penger, du kan også utvikle HR-operasjoner som skaper stor verdi for organisasjonen din.

De mange fordelene med e-signering

Et godt eksempel på ressursbesparelse er e-signering. E-signering er raskt i ferd med å bli den nye standarden for å undertegne ansettelseskontrakter, og ved å ta i bruk elektronisk signatur i din HR-løsning kan du oppnå store forbedringer i HR-prosessene.

Med e-signering får du tilgang til det digitale alternativet til tradisjonelle signaturer, slik at en bindende kontrakt kan sendes og returneres digitalt. Ved å ta i bruk e-signering kan du potensielt redusere tiden som brukes til å håndtere kontrakter til kun noen få minutter.

E-signering har også et automatisk digitalt kontraktarkiv som gjør kontrakthåndteringen mye raskere og minimerer manuelle feil og problemer knyttet til datasikkerhet. Til sammen sparer dette veldig mye tid når det kommer til administrasjon.

“ Jeg vil si det slik: Vi kan ikke leve uten HR-systemet vårt. Det er grunnlaget for all annen utvikling.

— Dustin Group

Les kundehistorien

Forenklet lønnsoppgjørsprosess

En annen måte å spare ressurser på er ved å implementere digitalt lønnsoppgjør. Lønnsoppgjør er en prosess som ofte påvirker og involverer hele organisasjonen.

Å organisere og forberede et lønnsoppgjør er ofte mye arbeid; forretningsenheter og team krever separate budsjetter og filer, og bare den prosessen kan ta flere dager. Med et verktøy kan prosessen ta under én time. Uten et sentralisert system blir filene dessuten spredt rundt i organisasjonen og kan være vanskelige å kontrollere. Derfor finnes det sjelden noen revisjonslogg eller tydelig oversikt over fremdriften.

Verktøyet beregner også automatisk ulike scenarioer, samt effekten som individuelle lønnsøkninger har på et team eller på bedriftsnivå. Ledere får også en samlet oversikt over all foreslått lønn, for eksempel fra et kostnads- eller likestillingsperspektiv.

Etter at prosessen har gjennomgått alle faser og er godkjent, blir de ansattes lønn oppdatert automatisk i HR-systemet. I tillegg til åpenbare besparelser når det gjelder tid, penger og problemer knyttet til datasikkerhet, er et digitalt verktøy for lønnsoppgjør et utmerket eksempel på en fullstendig digital HR-prosess som forbedrer brukeropplevelsen for alle involverte parter.

Beregne fordelene

Et godt utgangspunkt er å lage en liste eller et tankekart der du skisserer dine nåværende HR-prosesser, og anslår hvor mye tid du vil spare hvis disse prosessene kan håndteres raskere. Husk at fordelene og tidsbesparelsene ikke bare kommer HR-avdelingen til gode, men også resten av organisasjonen: ledere, ansatte og ledelsen.

- **Hvilke prosesser vil det være mest nyttig å digitalisere?**
- **Hvor opplever du mest friksjon?**

Forsøk å være så konkret som mulig og demonstrer hvordan tallene til slutt ender opp over lengre tid. Du kan for eksempel bruke e-signering som eksempel og bruke følgende regnestykke:

Timer brukt per uke på kontrakter per leder x én leders timelønn x antall ledere. Hvis for eksempel hver leder i gjennomsnitt bruker 30 minutter per uke på kontrakter, har en timelønn på 300 kr og organisasjonen har 50 ledere, utgjør den totale kostnaden 7 500 kr per uke. Hvis du tar utgangspunkt i fem ukers ferie hvert år, det vil si at lederne i organisasjonen din arbeider 47 uker i året, utgjør dette en årlig kostnad på 352 500 kr. Hvis samme mengde kontrakter kunne håndteres på halvparten av tiden (et moderat estimat), vil du spare et årlig beløp på 176 250 kr med dette forenklede regnestykket.

Prøv vår enkle ROI-kalkulator

TIPS

Er du interessert i flere eksempler på fordelene med digitalisering av HR? Ta en titt på våre **on-demand webinarer** for inspirasjon og innsikt.

Se våre on-demand webinarer

3 Fordelene med bedre rapportering

Rapporter er en kritisk del av HR. De kan imidlertid være tidkrevende å utarbeide, og, enda verre, hvis de ikke er i et lettfordøyelig format, kan informasjonen i dem enten forbli ulest eller misforstås.

Når HR-data er spredt på forskjellige steder, blir det vanskelig å kombinere dem med data fra for eksempel salgs- eller økonomiavdelingen, og det blir vanskelig å dele dem når det er behov for blant annet lønns- eller rekrutteringsdata. Med gode HR-masterdata og rapporteringsverktøy kan du spare tid, gjøre kritiske HR-data tilgjengelige og sørge for at rapportene dine blir lest.

Fra grunnleggende rapportering til prediktiv analyse

Det er ikke vanskelig å se de åpenbare fordelene med bedre verktøy for HR-rapportering: økt kvalitet og mange arbeidstimer spart. Når dataene ikke lenger er fordelt på ulike Excel-filer som er tidkrevende å utarbeide (og som, hvis de inneholder personopplysninger, ikke akkurat er i samsvar med GDPR), får du rapporter av høy kvalitet som gir konkret forretningsverdi.

Et godt HR-system har fleksible **HR-rapporteringsverktøy** som utarbeider rapporter, enten fra bunnen av eller fra ferdige maler, som er lett tilgjengelige for relevante brukere på et øyeblikk. Et HR-system gir også relevante brukere direkte tilgang til relevante rapporter og data for å utarbeide rapporter.

> *Før brukte vi en hel haug med Excel-ark i HR-rapporteringen. Bare det å samle sammen data fra ulike systemer, kontrollere dem og føre dem inn i et nytt Excel-ark tok oss minst to timer hver måned. Nå med Sympa tar det bare et par minutter.*
>
> **— Ikano Bostad**

Les mer om prosjektet

Sørg for at HR-systemet ditt er skalerbart, og at det er enkelt å legge til nye verktøy når organisasjonens behov endrer seg. Hvis organisasjonen bruker **HR-analyse** i stadig større grad, bør du for eksempel kunne koble den til eventuelle andre verktøy for virksomhetsetterretning som benyttes.

Lag målbare HR-initiativer

Alle HR-avdelinger bør forsøke å bli mer integrert i organisasjonens forretningsstrategi ved å **daglig å bevise den strategiske verdien av HR og resultatet av HR-beslutninger**. Dette blir mye enklere når du har tilgang til de rette tallene.

HR-rapporter og **dashbord med KPI-er** gir deg god innsikt i resultatet av HR-beslutninger i organisasjonen, slik at du kan se om de iverksatte tiltakene har hatt ønsket effekt.

Bedre rapportering reduserer ikke bare tiden som går med til å analysere fortiden, det gjør det også enklere å ta beslutninger om fremtiden. Ved å gi praktisk innsikt og anbefalinger som skaper konkret forretningsverdi kan HR faktisk fungere som en pålitelig forretningsrådgiver og **endre hele organisasjonen til det bedre** – en fordel som det virkelig lønner seg å investere i.

Beregne fordelene

Fordelene med tilgang til umiddelbar rapportering er forhåpentligvis enkelt å beregne. Du vet sikkert nøyaktig hvor lang tid det tar å hente ut ukentlige, månedlige, kvartalsvise og årlige HR-rapporter. Kartlegg dine nåværende rapporteringsrutiner og vurder følgende:

- Hvor mange timer tar det å utarbeide ulike HR-rapporter? Vurder organisasjonens behov og prøv å inkludere alle de forskjellige rapportene du utarbeider i dag.
- Hvor mange rapporter utarbeider du og kollegaene dine i gjennomsnitt hver uke, hver måned eller hvert år?
- Vurder hvor mye tid du vil spare hvis du har rapportmaler og enkel tilgang til alle dataene du trenger fra starten av.

Dette gir følgende enkle regnestykke: **tid spart per rapport x rapporter per uke eller måned x 52 uker eller 12 måneder = årlig besparelse for HR-teamet.**

Tilgang til gode rapporter er ikke bare nyttig for deg i HR-rapporteringen, det gir deg også nye muligheter til å skape økt forretningsverdi.

- Vurder hva forbedret rapportering kan gjøre for organisasjonen din. Hvilke forretningsmål kan nås med bedre innsikt fra HR-data?

Prøv vår enkle ROI-kalkulator

TIPS

HR-analyse er verken et ukjent begrep eller en ny trend, men det betyr ikke at de fleste organisasjoner utnytter analyse effektivt. Vår rapport om **Topp HR-trender på 2020-tallet** gir deg mer innsikt i dette temaet.

Les rapporten

4 Fordelene med en bedre ansattopplevelse

Mindre friksjon og økt produktivitet i hele organisasjonen er vel verdt å investere i. En god ansattopplevelse er avgjørende for å tiltrekke seg de rette arbeidssøkerne, som ofte vurderer flere arbeidsgivere. Du må kunne tilby dine ansatte det rette verktøyet og miljøet for at de skal trives og gjøre en god jobb.

Et HR-system fungerer som en ekstra hjerne, som holder alle prosessene samlet på tvers av organisasjonen, teamene eller landene. Med bruk av selvbetjening kan et HR-system som støtter behovene dine hjelpe deg å utvikle et velfungerende, **automatisert HR-økosystem** som er til fordel for hele organisasjonen, ikke bare HR.

> *"HR-systemet vårt gir oss det verktøyet vi trenger for å skape en åpen arbeidskultur basert på tillit.*
>
> **— Matrix Fitness**

Les kundehistorien

Et velfungerende HR-system kommer alle til gode

Selv om forbedret selvbetjening er et solid argument, er det ingen som har lyst til å bruke mer tid på IT-systemene sine enn nødvendig. Både teamledere og ledelse vil ha enkel tilgang til en HR-løsning som gjør jobben: gir oversikt, skaffer alle dataene de trenger for å ta bedre beslutninger, forenkler arbeidsflyten og sparer tid.

Dessuten fører et godt system til mindre skrivebordsarbeid, med automatiserte oppgaver og mulighet til å jobbe via mobilenheter om ønskelig.

I tillegg til tids- og kostnadsbesparelsene kan et HR-system **ifølge studier** gjøre de ansatte mer effektive, bedre informert og bedre i stand til å kommunisere hvordan de tilfører virksomheten verdi. Dette gir en atskillig bedre ansattopplevelse, og det blir færre stressede ledere på alle nivåer av organisasjonen.

> *“Lederne våre er i stor grad praktiske mennesker og ikke administratorer, så vi må gjøre det enkelt for dem å håndtere de administrative oppgavene.*
>
> **— Sabis**

Les kundehistorien

Beregne fordelene

Prøv å beregne tidsbesparelsen i organisasjonen hvis:

- ansatte kunne få tilgang til og oppdatere sine egne data i systemet
- data kunne administreres via brukerrettigheter og var tilgjengelige for relevante personer som standard
- ledere hadde umiddelbar oversikt over teammedlemmer, samt deres kontaktinformasjon og fravær
- ledelsen hadde umiddelbar tilgang til KPI-er i HR

Bruk følgende formel for eventuelle prosesser i organisasjonen som kan effektiviseres med selvbetjening:
timer brukt per uke på prosess A x antall personer som utfører prosess A x timelønn.

Andre aspekter knyttet til en bedre ansattopplevelse kan være vanskeligere å kostnadsberegne. Abstrakte fordeler er imidlertid også viktige for din business case.

- Prøv å kartlegge hvilke forbedringer som vil være i tråd med organisasjonens forretningsmål, og hvordan et HR-system kan være et steg i riktig retning.

Prøv vår enkle ROI-kalkulator

TIPS

Gartner så på resultatene Sympas kunder oppnådde det første året de brukte systemet, og fant ut at teamlederne sparte rundt **tre timer hver uke.**

Les rapporten

Konklusjon

Å utarbeide en business case for å investere i ny teknologi er ikke alltid like enkelt. Enkelte ting kan bare måles med en rimelig grad av nøyaktighet.

Den enkle delen av å utarbeide en business case for et nytt HR-system er å beregne besparelsene for prosesser du allerede har data om. Tidsbesparelsen ved å ta i bruk mer effektive og digitale HR-prosesser kan beregnes ved å se på tiden som går med til en rekke gitte oppgaver, som kan automatiseres i et nytt system.

> *Jeg utarbeidet en business case for økonomisjefen og administrerende direktør, der jeg summerte alle driftskostnadene for alle systemer som kunne erstattes av Sympa. Det gjorde susen.*
>
> — **VMS Group**

Les kundehistorien

For å gjøre det lettere å håndtere forventninger og definere mål er det alltid fornuftig å bruke realistiske eller til og med moderate tall. Da blir interessentene positivt overrasket i stedet for skuffet over resultatene.

Andre fordeler med et nytt HR-system kan være mer abstrakte. Det vil for eksempel være vanskelig å beregne kostnader og nytte ved en generelt forbedret ansattopplevelse. Ifølge KPMG rapporterer imidlertid 89 % av organisasjonene at HR-funksjonen deres tilfører organisasjonen strategisk verdi, noe som betyr at denne abstrakte dimensjonen er allment anerkjent og forstått.

Når du skaper en fremtidsvisjon og lager en tilstandsanalyse og en GAP-analyse av hvordan målet skal nås, og hvilken avkastning som kan forventes av et nytt HR-system, har du relevante verktøy for å overtale organisasjonen til å ta en investeringsbeslutning.

> *Hva jeg drømmer om? At jeg ikke lenger behøver å bruke tid på administrative HR-oppgaver og i stedet kan bli mer tilgjengelig for våre ansatte ved å ha gode samtaler med dem og hjelpe dem å utvikle seg hver dag. Heldigvis bidrar Sympa til nettopp det.*
>
> **— Matrix Fitness**

Les kundehistorien

Det er heller ingen umulighet å oppnå de beregnede resultatene: Studier av HR-endringer viser at tre av fire organisasjoner lykkes med å implementere HR-teknologi.

Det er ikke akkurat rakettforskning, men sammenlignet med de digitale mulighetene som fantes for 30 år siden, lever vi i HRs romalder. **Lykke til med prosjektet!**

La oss finne ut av det sammen
Vi ønsker gjerne å hjelpe deg med å lage en overbevisende business case for anskaffelse av et nytt HR-system.
Ta kontakt og la oss sammen spesifisere forventet avkastning med beregninger skreddersydd for din organisasjon for å se hvordan du kan dra nytte av Sympa.
sympa.no