Sympa

Business casen luominen uutta HR-järjestelmää varten

Sisällysluettelo

3 **JOHDANTO**
Luo business case, joka tuottaa tuloksia

5 **1. LUKU**
Keskitettyjen henkilöstöhallintotietojen edut

10 **2. LUKU**
Sujuvampien HR-prosessien edut

14 **3. LUKU**
Paremman raportoinnin mukanaan tuomat edut

17 **4. LUKU**
Paremman henkilöstökokemuksen tuomat edut

19 **LOPUKSI**

JOHDANTO

Luo business case, joka tuottaa tuloksia

Luultavasti jo *tiedät* hyvän HR-järjestelmän tarjoamista eduista, mutta oletko koskaan joutunut vakuuttamaan sidosryhmiäsi niistä? Pohjimmiltaan kyse on hyvin yksinkertaisesta asiasta: hyvä HR-järjestelmä auttaa nykyajan HR-ammattilaisia tehostamaan organisaatioitaan ja tekemään niistä dynaamisempia – sekä hyödyntämään sen mukanaan tuomia säästöjä.

Säästettyjen resurssien ansiosta henkilöstöllä on enemmän aikaa tukea kollegoitaan aloilla, joilla heidän asiantuntemuksestaan on eniten hyötyä. Edut leviävät kaikkialle organisaatioon parantaen samalla henkilöstökokemusta sekä tukien niin työntekijöitä, tiimin esimiehiä kuin johtajiakin.

Perustelut uuden HR-järjestelmän hankkimiselle saattavat tuntua selkeiltä, mutta **tutkittuasi tarjontaa ja löydettyäsi organisaatiollesi sopivimman HR-järjestelmän**, saatat myös joutua vakuutta- maan sisäiset sidosryhmäsi sijoituksesi turvaamiseksi.

Kuinka sitten luot uuden HR-järjestelmän ostamista ja käyttöönottoa koskevan business casen, jotta voit toteuttaa uutta HR-teknologiaa koskevat investointisuunnitelmasi? Tämän oppaan avulla saat kaikki tarvitsemasi tiedot tulevan sijoituksesi arvon osoittamiseen. Autamme sinua myös luomaan business casen, jolla onnistut varmasti.

Miksi business casen luominen kannattaa?

Jokainen uutta teknologiaa varten tehty investointi voi tuntua aluksi pelkältä menoerältä, koska investoinnin arvoa ei voi vielä havaita. Kokoamalla huolellisesti yhteen tarvittavat luvut ja perustelut sekä osoittamalla **sijoitetun pääoman tuoton (ROI)**, teet sijoituksesta houkuttelevamman ja saat vakuutettua johtoryhmän sen eduista hetkessä.

Hyvin valmisteltu business case tarjoaa sinulle seuraavat edut:

- **Anna mitattavissa olevia arvoja, joita oikea HR-järjestelmä tarjoaa.** Hyvä business case antaa konkreettista tietoa HR-järjestelmän käyttöönoton kustannushyödyistä, auttaa poistamaan epävarmuustekijöitä ja korostaa järjestelmän subjektiivisia hyötyjä.

- **Saat sidosryhmien tuen.** Kun kerrot sidosryhmille sijoitetun pääoman tuottoasteen HR-järjestelmäprojektista keskusteltaessa, sidosryhmät saavat tarvitsemansa tiedot tukeakseen projektia tai evätäkseen tukensa sen toteutuksessa.

- **Näytä ja korosta lisäedut.** Kertomalla HR-järjestelmäprojektia koskevista luvuista saat arvokkaita ja konkreettisia perusteluja, joiden avulla voit korostaa etuja, joita tiimisi ei ole aiemmin ottanut huomioon.

Onneksi tarvittavien tietojen kerääminen käy helpommin kuin luuletkaan. Olemme **auttaneet HR-ammattilaisia muuttamaan organisaatioitaan** jo 15 vuoden ajan. Tässä sähköisessä oppaassa kerromme sinulle konkreettisia esimerkkejä ratkaisuistamme, jotka ovat tuottaneet mitattavissa olevaa tuottoa asiakkaillemme.

Toivomme, että vinkkimme auttavat sinua vakuuttamaan organisaatiosi talousosaston, hallituksen tai HR-kollegat – tai ehkä jopa heidät kaikki. **Aloitetaan!**

Vinkki

Muista määrittää projektin lähtökohta. Organisaation nykyisten HR-toimintojen **kokonaiskustannukset (TCO)** ovat hyvä alku esikuva-analyysille ja mahdollisten vaihtoehtojen vertailemiselle.

Lue blogipostaus

1 Keskitettyjen henkilöstö-hallintotietojen edut

Kun käytössäsi on oikeanlainen HR-ratkaisu, kaikki prosessisi ja HR-tietosi ovat keskitettyinä yhteen ainoaan HR-järjestelmään, mikä luo vakaan perustan kaikille HR-toiminnoillesi.

Kyseisen ratkaisun suurimpia hyötyjä on, että järjestelmä johdattaa käyttäjän tehtävien läpi ja tarkkailee kaikkia HR-prosessin olennaisia vaiheita. Tämä puolestaan vähentää merkittävästi inhimillisen virheen mahdollisuutta sekä säästää organisaation aikaa ja rahaa.

Lisääntyneen näkyvyyden ansiosta saat kattavan yleiskuvan kaikista HR-prosesseistasi, mikä helpottaa seurantaa ja nopeuttaa skaalausta sekä ylös- että alaspäin yrityksesi muuttuvien tarpeiden mukaisesti.

> *“Valitsimme Sympan, koska tarvitsimme sujuvan järjestelmän, joka tukee arjen esimiestyötä ja sopii samalla kaikille henkilöstöryhmille työsuhteiden hallinnointiin.*
>
> **— Scania Suomi Oy**

Lue koko asiakastarina

Hallitse HR master dataa suojatusti

HR-tiedot ovat samaan aikaan sekä ratkaisevan tärkeitä yrityksille, että hyvin henkilökohtaisia. Niitä tulisi myös kohdella sellaisina. **Yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) noudattaminen** on todellinen haaste monille organisaatioille, varsinkin ilman yhteensopivaa HR-järjestelmää.

Nykyaikaisen HR-järjestelmän tulisi olla kaikkien GDPR-vaatimusten mukainen ja sen tulisi estää organisaatioiden henkilötietojen hajauttaminen useisiin järjestelmiin ja paikkoihin. Yksityisyys ja turvallisuus eivät saa olla toissijaisia näkökohtia, sillä ne ovat perusta, jonka päälle HR-toiminnot rakentuvat.

> *“EU:n tietosuoja-asetus eli GDPR vaatii, että kaikki rekisterit ovat ajan tasalla, eikä tietoa joudu vääriin käsiin. Sympan avulla meillä oli kaikki kunnossa jo ennen GDPR:n voimaan astumista.*
>
> **— Heureka**

Lue koko asiakastarina

GDPR voi asettaa henkilötietojen käsittelylle lakisääteiset vähimmäisvaatimukset, mutta GDPR-vaatimustenmukaisuuteen liittyy paljon muutakin. HR-järjestelmä helpottaa huomattavasti GDPR-vaatimustenmukaisuuden noudattamista.

Vaikka hyvään turvallisuuteen liittyy kustannuksia, tietoturvan raukeamiseen liittyvät kustannukset ovat vielä suurempia; tietoturvaloukkauksesta seuraa väistämättä aina sakkoja, oikeustoimia ja maineeseen kohdistuvia vahinkoja.

Kyse on ennen kaikkea perustasta

Vakaan perustan rakentaminen HR-toiminnoille maksaa itsensä takaisin pitkällä aikavälillä. Paremman tietojen laadun, parempien prosessien ja taatun tietoturvan lisäksi etua on myös siitä, että kaikki tiedot sijaitsevat yhdessä paikassa. Nämä edut leviävät myös muihin liiketoiminnan kannalta kriittisiin prosesseihin.

Esimerkiksi yhdistämällä eri tietovirtoja yhdeksi **HR master data-järjestelmäksi** saat kaikki tarvittavat HR-tiedot yhdestä ja samasta järjestelmästä. Näin HR-raportteja voidaan laatia mistä tahansa saatavilla olevista tiedoista ja mistä tahansa järjestelmästä – aivan yhtä helposti, kuin jos ne olisi syötetty itse HR-järjestelmään.

> *“Laskimme, että käyttämällä yhtä keskitettyä HR-järjestelmää säästämme yhden kokopäiväisen työntekijän (FTE) työkuorman verran henkilöstötiimissä. Niin monta tuntia päivässä kului työskennellen eri järjestelmissä.*
>
> **— Ikano bostad**

Lue koko asiakastarina

Toinen esimerkki skaalautuvasta ajattelusta on sisällyttää HR-järjestelmä organisaatiosi IT-perusinfrastruktuuriin alusta alkaen ja liittää se muihin järjestelmiin.
Yksi esimerkki tällaisista skaalautuvista eduista on henkilöllisyyden hallinta (tai henkilöllisyyden ja käyttöoikeuksien hallinta). Tallentamalla IdM/IAM-ytimen HR-järjestelmään voit hallita niitä suoraan paikasta, jossa on aina saatavilla viimeisimmät tiedot käytettävissä olevista henkilöistä.

Esimerkkilaskelmat

Keskitetyn HR-järjestelmän etujen laskemisessa on pohjimmiltaan kyse hyvin perustavanlaatuisista kysymyksistä.

- Mihin tallennat tietosi tällä hetkellä?
- Voitko käyttää tietoja helposti?
- Kuinka montaa eri järjestelmää käytät tällä hetkellä? Kuinka paljon kitkaa työskentely useissa järjestelmissä aiheuttaa?
- Kuinka kauan seuraavat asiat vievät aikaa tällä hetkellä:
    a. uuden työntekijän tietojen dokumentoiminen
    b. työntekijöiden tietojen päivittäminen
    c. työntekijöiden tietojen etsiminen
    d. työntekijöiden tietojen poistaminen?

Tiedot tehtäviin käytetystä ajasta eivät ehkä ole aina saatavilla hetkessä. Alettuasi kerätä niitä saat kuitenkin heti paremman käsityksen nykytilanteesta, sillä sen peruslaskukaava on melko yksinkertainen:
tarpeettomiin tietoihin käytetty aika x tuntipalkka.

Jos esimerkiksi uuden työntekijätietueen luominen kussakin käyttämässäsi järjestelmässä vie 15 minuuttia järjestelmää kohden ja käytät HR-järjestelmän lisäksi kolmea muuta järjestelmää (AD, palkanlaskenta ja ajanhallinta), käytät 3 x 15 = 45 minuuttia tarpeettomaan tietojen syöttämiseen uutta työntekijää kohden.

Jos tietojen muuttaminen kunkin järjestelmän tietoihin vie 7 minuuttia muutosta kohden (mukaan lukien järjestelmään kirjautuminen, uusien tietojen syöttäminen, muutosten tallentaminen ja uloskirjautuminen), kolmen muutoksen tekeminen vuodessa kolmeen eri järjestelmään vie 3 x 7 x 3 = 63 minuuttia.

Tässä laskuesimerkissä tarpeettomien tietojen syöttäminen vie vuodessa yhteensä jopa 45 + 63 = 108 minuuttia (eli vähän alle kaksi tuntia) – ja tässä esimerkissä käsiteltiin vain yhden työntekijän tietojen luomista ja päivittämistä.

Mieti perusteluja esimerkiksi GDPR-vaatimustenmukaisuuden näkö- kulmasta sekä muun liiketoiminnan kannalta kriittisten prosessien tukemisesta, niin business casellasi on vahva alku.

Kokeile yksinkertaista ROI-laskuriamme

Vinkki

Nopean muutoksen aikana tehtävien ja tietojen yhdenmukaistamiseen liittyvä haaste korostuu.
Kun **HR master datasi on kunnossa**, on epävarmoina aikoina eteneminen helpompaa.

Lue blogipostaus

2 Sujuvampien HR-prosessien edut

Sujuvassa henkilöstöhallinnossa ei ole kyse vain hallinnollisista tehtävistä, mutta tietyt HR-prosessit on yksinkertaisesti vain hoidettava – mieluiten niin vähällä manuaalisella työllä kuin mahdollista. Prosessit vaihtelevat organisaatiosta toiseen, ja joustava HR-järjestelmä on mukautettavissa tarpeisiisi. Prosessit kannattaa kuitenkin arvioida huolellisesti uudelleen digitaalisen matkasi alussa.

Digitalisoimalla HR-prosessit siirrät ne vain analogisesta muodosta digitaaliseen. Tämä lisää usein toiminnan tehokkuutta, mikä on tietenkin sinänsä mukava etu. Todellista lisäarvoa tuovat kuitenkin *HR-prosessien digitalisoiminen*; HR-prosessien uudelleenarvioiminen ja niiden muokkaaminen teknologian avulla. Digitalisoiminen säästää aikaa ja rahaa, ja se auttaa myös luomaan HR-toimintoja, jotka todella luovat lisäarvoa organisaatiollesi.

> *“Niin hyväksynnät, muistutukset, lomat, poissaolot kuin tavoitteetkin ovat nyt helposti kaikkien oikeiden ihmisten käytettävissä.*
>
> **— YTK – Yleinen työttömyyskassa**

Lue koko asiakastarina

ESign – useita etuja

Hyvä esimerkki resurssisäästöjen luomisesta on eSign, josta on tulossa nopeasti uusi työsopimusten allekirjoittamisen standardi. Sisällyttämällä sähköiset allekirjoitukset osaksi HR-ratkaisuasi voit parantaa dramaattisesti HR-prosessejasi.

Kun käytössäsi on eSign, voit korvata perinteisen allekirjoituksen digitaalisella vaihtoehdolla, jolloin sitovan sopimuksen voi lähettää ja palauttaa digitaalisesti. Jos muutat kaikki allekirjoituksesi digitaalisiksi, voit saada jopa 45–75 % lyhyemmät asiakirjojen käsittelyajat, mikä vähentää sopimusten käsittelyyn kuluvan ajan minuutteihin.

eSignin mukana saat käyttöösi myös automaattisen digitaalisen sopimusarkiston, mikä nopeuttaa merkittävästi sopimusten hallintaa ja minimoi manuaalisten virheiden määrän sekä tietoturvaan liittyviä huolenaiheita. Kaiken kaikkiaan se säästää paljon hallinnointiin kuluvaa aikaa.

“ Laskimme, että säästämme 1–1,5 tuntia työaikaa per työsopimus sähköisen allekirjoituksen avulla.

— Broman Group

Lue koko asiakastarina

Yksinkertaistettu palkantarkistusprosessi

Toinen tapa säästää resursseja digitaalisella työkalulla on ottaa käyttöön digitaalinen palkantarkistusprosessi. Palkantarkistus on prosessi, joka vaikuttaa usein koko organisaatioon. Siihen myös osallistuu yleensä koko organisaatio.

Digitaalisen työkalun käyttöönotto parantaa palkantarkistusprosessin kaikkia vaiheita. Palkantarkistuskierroksen määrittäminen ja sen valmistelu ovat usein työläitä: liiketoimintayksiköt ja tiimit tarvitsevat erilliset budjetit ja tiedostot, ja prosessi itsessään voi kestää useita päiviä. Työkalun avulla prosessi voi viedä vain alle tunnin. Ilman keskitettyä järjestelmää tiedostot sijaitsevat hajautetusti ympäri organisaatiota ja niiden valvonta on vaikeaa. Tästä johtuen prosessista saa harvoin tarkastuslokia tai selkeää yleiskuvaa.

Työkalu laskee myös automaattisesti erilaisia skenaarioita sekä yksittäisten korotusten vaikutuksia tiimi tai liiketoimintatasolla. Korotukset voidaan määrittää summina tai prosenttiosuuksina yhtä työntekijää kohti tai useille työntekijöille samanaikaisesti. Esimiehet saavat myös kokonaiskuvan kaikista ehdotetuista palkoista esimerkiksi kustannusten tai tasa-arvon näkökulmasta.

Kun kaikki vaiheet on käyty läpi ja ne on hyväksytty, työntekijöiden palkat päivitetään automaattisesti HR-järjestelmään. Aikaa, rahaa ja tietoturvaa koskevien ilmeisten säästöjen lisäksi digitaalinen palkantarkistustyökalu on erinomainen esimerkki täysin digitaalisesta HR-prosessista, joka parantaa huomattavasti kaikkien osapuolien käyttäjäkokemusta.

Edun laskeminen

Hyvä alku on tehdä luettelo tai miellekartta, johon hahmotellaan nykyiset HR-prosessit ja arvioidaan, kuinka paljon aikaa säästyisi, jos mainittuja prosesseja voitaisiin käsitellä hetkessä. Ajattele etuja ja säästyvää aikaa – ei vain HR-osaston vaan myös muun organisaation, kuten esimiesten, työntekijöiden ja johtajien näkökulmasta.

- **Mitkä prosessit hyötyisivät eniten digitalisoimisesta?**
- **Missä koetaan eniten kitkaa?**

Kokeile esimerkiksi seuraavaa laskutoimitusta käyttämällä eSignia esimerkkiprosessina:

Sopimuksiin käytetyt tunnit viikossa esimiestä kohden x yhden esimiehen tuntipalkka x esimiesten lukumäärä.
Jos esimerkiksi jokainen esimies kuluttaa keskimäärin 30 minuuttia viikossa sopimuksiin, hänen tuntipalkkansa on 30 € ja organisaatiossasi on 50 esimiestä, kokonaiskustannukset ovat jopa 750 € viikossa. Jos oletamme, että vuosiloma on viiden viikon pituinen, eli johtajat työskentelevät 47 viikkoa vuodessa, vuotuiset kustannukset kohoavat jopa 35 250 euroon. Jos prosessi voitaisiin käsitellä puolella tästä ajasta, vuosittain säästetty summa olisi 17 625 €.

Kokeile yksinkertaista ROI-laskuriamme

Vinkki

Oletko kiinnostunut kuulemaan esimerkkejä siitä, millaisia etuja HR-prosessien digitalisointi voi tarjota?
Tutustu Sympan **webinaaritallenteisiin** – löydät niistä inspiraatiota ja uusia ideoita!

Sympan webinaaritallenteet

3 Paremman raportoinnin mukanaan tuomat edut

Raportit ovat elintärkeitä henkilöstöhallinnossa. Niiden laatiminen vie kuitenkin paljon aikaa. Mikä pahinta, jos ne eivät ole selkeässä muodossa, niiden sisältämät tiedot voivat joko jäädä kokonaan lukematta tai ne voidaan ymmärtää väärin.

Siiloihin varastoituja HR-tietoja on vaikeaa yhdistää muihin tietoihin, kuten myynti- tai rahoitustietoihin. Niitä on myös hankalaa jakaa esimerkiksi kompensaatio- tai rekrytointitietoja tarvittaessa. Hyvien HR-perustietojen ja erinomaisten raportointityökalujen avulla voit säästää aikaa ja varmistaa tärkeiden HR-tietojen saatavuuden. Lisäksi voit olla varma, että raporttien tiedot ymmärretään oikein.

Perusraportoinnista ennakoivaan analytiikkaan

Parannettujen HR-raportointityökalujen edut ovat selkeitä havaita: raporttien parempi laatu ja runsaasti säästettyä aikaa. Kun tiedot eivät enää sijaitse hajallaan eri Excel-tiedostoissa (jotka sisältävät mahdollisesti myös henkilötietoja, eli ne eivät ole GDPR:n mukaisia), joiden kokoaminen yhteen vie aikaa, raportit ovat laadukkaampia ja ne tarjoavat aineellista liiketoiminta-arvoa.

Hyvä HR-järjestelmä tarjoaa joustavia raportointityökaluja, jotka laativat raportit joko alusta alkaen tai valmiiden mallien pohjalta. Valmiiden mallien ansiosta raportit ovat helposti oikeiden käyttäjien saatavilla hetkessä. HR-järjestelmä varmistaa myös, että oikeilla käyttäjillä on suora pääsy oikeisiin raportteihin ja tietoihin, joita tarvitaan raporttien laatimiseen.

> *“Käytimme HR-raportoinnissa ennen paljon Excel-laskentataulukoita. Jo pelkästään tietojen kerääminen eri järjestelmistä, niiden tarkistaminen ja kokoaminen uuteen taulukkoon vei meiltä ainakin pari tuntia kuukaudessa. Sympan HR-ratkaisulla tähän kuluu nykyään aikaa vain muutama minuutti.*
>
> **— Ikano Bostad**

Lue koko asiakastarina

Varmista, että HR-järjestelmäsi skaalautuu helposti ja että uusien työkalujen lisääminen käy vaivatta organisaation tarpeiden muuttuessa. Jos organisaatiosi esimerkiksi hyödyntää HR-analytiikkaa entistä enemmän, sinun tulisi pystyä yhdistämään se myös kaikkiin muihin käytössäsi oleviin liiketoimintatietotyökaluihin.

HR-aloitteiden mittaaminen

Henkilöstöhallinnon ja HR-päätösten vaikutusten strategisen arvon osoittamisen **tulisi olla osa HR-ammattilaisten päivittäistä työtä**, jotta siitä tulisi kiinteämpi osa liiketoimintastrategiaa. Se käy paljon helpommin, kun heillä on pääsy oikeisiin lukuihin ja numeroihin.

HR-raportit ja suorituskykyindikaattoreita koskevat HR-koontinäytöt auttavat sinua saamaan selkeän kuvan HR-päätösten vaiku- tuksista organisaatioosi. Näin voit selvittää, ovatko tehdyt toimet johtaneet toivottuun tulokseen.

Sen lisäksi, että parempi raportointi vähentää menneisyyden analysointiin kuluvaa aikaa, se helpottaa myös tulevaisuutta koskevien päätösten tekemistä. Kun henkilöstöhallinto pystyy tarjoamaan käyttökelpoisia oivalluksia ja suosituksia, jotka luovat organisaatiolle konkreettista liiketoiminta-arvoa, se voi todella toimia luotettavana liiketoimintaa koskevana neuvojanantajana ja **muuttaa koko organisaatiota parempaan suuntaan** – mikä todellakin on investoinnin arvoinen etu.

Edun laskeminen

Pikaraportoinnin käyttöä koskevia etuja saattaa olla helpompi laskea. Tiedät luultavasti tarkalleen, kuinka kauan viikoittaisten, kuukausittaisten, neljännesvuosittaisten tai vuosittaisten HR-raporttien laatiminen vie. Kartoita nykyiset raportointikäytäntösi ja mieti seuraavia asioita:

- Kuinka monta tuntia eri HR-raporttien laatiminen vie? Mieti organisaatiosi tarpeita ja yritä pohtia, millaisia erityyppisiä raportteja tällä hetkellä laadit.

- Kuinka monta raporttia sinä ja työtoverisi laaditte keskimäärin viikoittain, kuukausittain tai vuosittain?

- Arvioi säästämääsi aikaa, jos käytössäsi olisi valmiit raporttimallit ja saisit helposti käyttöösi oikeat tiedot heti alusta alkaen. Tämä voidaan laskea yksinkertaisella laskutoimituksella: **raporttia kohden säästetty aika x raporttien lukumäärä viikossa tai kuukaudessa x 52 viikkoa tai 12 kuukautta = HR-tiimin vuosittaiset säästöt.**

Hyvien raporttien laatiminen auttaa sinua nykyisissä henkilöstöhallinnon raportointikäytännöissä, ja se saa aikaan myös uusia mahdollisuuksia luoda lisää liiketoiminta-arvoa.

- Mieti parannetun raportoinnin etuja organisaatiollesi. Mitä liiketoimintatavoitteita parannetut HR-oivallukset voisivat auttaa saavuttamaan?

Kokeile yksinkertaista ROI-laskuriamme

Vinkki

HR-analytiikka ei ole tuntematon käsite eikä uusi HR-trendi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että organisaatiot yleensä hyödyntäisivät sitä laajamittaisesti. Saat lisätietoja tästä aiheesta vuoden 2020 HR-trendejä koskevasta **sähköisestä oppaastamme.**

Lue oppaamme

4 Paremman henkilöstökokemuksen tuomat edut

Kitkan vähentäminen ja tuottavuuden lisääminen kaikkialla organisaatiossa ovat asioita, joihin todellakin kannattaa investoida. Hyvän henkilöstökokemuksen tarjoaminen on ratkaisevan tärkeää oikeiden ihmisten löytämiseksi työntekijöiden valitessa työnantajiaan. Organisaation on pystyttävä tarjoamaan ihmisille oikeanlaisia työkaluja ja oikeanlainen työympäristö, jollaisia he tarvitsevat menestyäkseen työelämässä.

HR-järjestelmä toimii eräänlaisina toisina aivoina, jotka auttavat sinua pitämään kaikki prosessisi yhdenmukaisina organisaation, eri tiimien ja eri maiden välillä. Kun otat käyttöön itsepalveluperiaatteella toimivan HR-järjestelmän, joka tukee tarpeitasi, se auttaa rakentamaan hyvin toimivan ja automatisoidun HR-ekosysteemin, joka hyödyttää koko organisaatiota, ei vain henkilöstöhallintoa.

> *“Olemme olleet erittäin tyytyväisiä Sympaan, sillä sen avulla monimuotoinen työyhteisömme saa tarvitsemansa tuen.*
>
> — **Suomen Kansallisooppera ja -baletti**

Lue koko asiakastarina

Erinomainen HR-järjestelmä, joka palvelee kaikkia

Vaikka parannettua itsepalvelua voidaan pitää vankkana perusteluna, kukaan ei halua viettää enempää aikaa yrityksen IT-järjestelmien parissa kuin on tarpeen. Tiimien esimiehet ja johtajat haluavat HR-ratkaisun, johon heillä on helppo pääsy ja joka hoitaa hommansa: tarjoaa kattavan yleiskuvan, antaa kaikki parempaan päätöksentekoon tarvittavat tiedot, pitää työnkulun suoraviivaisena ja säästää aikaa.

Tämän lisäksi hyvä järjestelmä myös vapauttaa heidän aikaansa työpöydän äärestä, jolloin tehtävät voidaan automatisoida ja työskentely voi tapahtua haluttaessa esimerkiksi mobiililaitteilla.

Aika- ja kustannussäästöjen lisäksi **tutkimusten mukaan** HR-järjestelmä voi tehdä henkilöstöstäsi tehokkaamman ja tietoisemman yrityksen asioista. Lisäksi heidän on helpompi kertoa, miten he voivat tuoda yritykselle lisäarvoa. Tämä parantaa huomattavasti työntekijöiden henkilöstökokemusta ja vähentää esimiesten stressiä organisaation kaikissa kerroksissa.

> *“ Esimiehemme ovat ennemmin käytännönläheisiä kuin hallinnollisia ihmisiä, joten meidän on tehtävä hallinnolliset tehtävät heille mahdollisimman helpoksi.*
>
> **— Sabis**

Lue koko asiakastarina

Edun laskeminen

Paremman itsepalvelun etuja on helppo mitata.
Yritä arvioida organisaatiosi säästämää aikaa, jos:

- työntekijät voisivat käyttää ja päivittää omia tietojaan järjestelmässä
- esimiehet säästäisivät aikaa, jos tiedonsaantia säädeltäisiin käyttäjäoikeuksilla ja tiedot olisivat oikeiden henkilöiden saatavilla oletusarvoisesti
- esimiehet saisivat välittömästi yleiskuvan tiiminsä jäsenistä, heidän yhteystiedoistaan ja poissaoloistaan
- esimiehillä olisi välitön pääsy henkilöstöhallinnon suorituskykyindikaattoreihin

Käytä seuraavaa laskukaavaa mihin tahansa organisaatiosi prosessiin, jota voisi tehostaa: **prosessiin A viikossa käytetyt tunnit x prosessin A parissa työskentelevien henkilöiden lukumäärä x tuntipalkka**

Monia muita näkökohtia henkilöstökokemuksen parantamisek-si voi olla vaikeampi määrittää. Myös aineettomat hyödyt ovat kuitenkin ratkaisevan tärkeitä business casen kannalta.

Yritä kartoittaa, mitkä parannukset olisivat organisaatiosi liike-toimintatavoitteiden mukaisia ja miten HR-järjestelmä voisi tukea tätä suuntaa.

Kokeile yksinkertaista ROI-laskuriamme

Vinkki

Gartner tarkasteli Sympan asiakkaiden kokemuksia järjestelmän ensimmäisen käyttövuoden aikana ja havaitsi, että järjestelmä säästi tiimin esimiesten aikaa noin kolme tuntia viikossa.

Lue koko raportti täältä

LOPUKSI

Uuteen teknologiaan sijoittaminen voi toisinaan tuntua liian epätarkalta tieteeltä. Myönnettäköön, että tiettyjä asioita voi mitata vain kohtuullisella tarkkuudella.

Uutta HR-järjestelmää koskevan business casen luomisessa helpoin osa on selvittää säästöt prosesseissa, joista sinulla on jo tietoa. Tehokkaampien ja digitaalisten HR-prosessien avulla säästetty aika voidaan laskea tarkastelemalla aikaa, joka kuluu tiettyihin tehtäviin, jotka voitaisiin automatisoida uuden järjestelmän avulla.

> *“Kolme arvokkainta järjestelmän hyötyä ovat tiedolla johtaminen ja tiedon oikeellisuus, työajan tehostuminen ja tärkeisiin töihin keskittyminen, sekä se, että ratkaisu tukee meidän henkilöstön kehittämistä. Kaikki nämä tukevat samalla myös meidän strategiaa.*
>
> **— Aro Systems**

Lue koko asiakastarina

Jotta odotusten hallinta ja tavoitteiden määrittely olisi helpompaa, on aina järkevää käyttää melko realistisia tai jopa varovaisia lukuja. Näin sidosryhmät voivat yllättyä iloisesti sen sijaan, että he pettyisivät tuloksiin.

Muut näkökohdat uuden HR-järjestelmän eduista ovat aineettomampia. Olisi vaikeaa laskea esimerkiksi parantuneen työkokemuksen mukanaan tuomia kustannushyötyjä. KPGM:n mukaan kuitenkin 89 prosenttia organisaatioista ilmoittaa, että niiden HR-toiminnot tuovat organisaatioille strategista lisäarvoa, mikä tarkoittaa, että tämä aineeton ulottuvuus on laajalti tunnustettu ja ymmärretty.

Kun visioit tulevaisuutta, teet sekä nykytila- että puute-analyysin tavoitteiden saavuttamisesta ja mietit, millaista sijoitetun pääoman tuottoa (ROI) uudelta HR-järjestelmältä voi odottaa, käytössäsi ovat oikeat työkalut, joilla voit varovasti työntää organisaatiota oikeaan suuntaan ja tehdä päätöksen tulevasta investoinnista.

> *Mistäkö unelmoin?*
> *Että minun ei tarvitse enää huolehtia hallinnollisista HR-tehtävistä ja voin sen sijaan keskittyä keskustelemaan työntekijöidemme kanssa ja auttaa heitä kehittymään jokaisena työpäivänä. Onneksi Sympan HR-ratkaisun ansiosta voin tehdä juuri niin.*
>
> **— Matrix Fitness**

Kyse ei ole rakettitieteestä, niin kuin sanontakin kuuluu – mutta jos vertaamme nykyisiä digitaalisia mahdollisuuksia 30 vuoden takaisiin, voimme todeta elävämme henkilöstöhallinnon avaruusaikaa.
Onnea tehtävään!

Onnistutaan yhdessä!
Ota meihin yhteyttä, niin voimme määrittää yhdessä sijoitetun pääoman tuottoprosentin, jollaista organisaatiosi voi odottaa. Käytämme HR-järjestelmän käyttöönotossa organisaatiollesi räätälöityjä laskelmia.
Ota meihin yhteyttä – olemme mielellämme sinulle avuksi!
sympa.com