Visma Nmbrs

Whitepaper för HR-experter

People are not numbers.

Digitalisera din HR och ge medarbetarna den uppmärksamhet som de förtjänar.

Tidsbesparingen börjar här.

Människor är inga nummer. Men hur ser du till att människor inte bara blir siffror i dina HR-processer? Human Resource är en essentiell del i vilket företag som helst. Den är bron mellan människorna och organisationen. **Om den inte används optimalt kan du förlora mycket tid på manuell HR-administration och manuella processer.** Lyckligtvis har HR inte lämnats på efterkälken i den fjärde industriella revolutionen och otaliga möjligheter har uppstått inom automatisering. Hur mycket tid skulle du kunna vinna och ge tillbaka till dina anställda om du digitaliserade dina HR-uppgifter och processer? Välkommen till en värld av HR-automatisering.

Alltid ett steg före.

Men var ska man börja i all denna teknologiska utveckling och vad betyder det exakt för dig och din HR? Vilka är möjligheterna och vad innebär framtiden? I detta whitepaper visar vi dig var dina möjligheter ligger och var exakt du ska börja. Varför? Så att du kan ge dina anställda den uppmärksamhet de förtjänar.

Är du öppen för förbättringar?

HR-automatisering har genomgått en enorm utveckling under de senaste åren. Aldrig tidigare har digitalisering varit så nödvändig som nu. **Att förbli stillastående var inte längre ett alternativ och kanske även för många precis den knuffen som man hade väntat på i hemlighet**. Utmaningen att inte vara tillsammans, men samtidigt att vilja hålla oss fortsättningsvis sammankopplade, var en som vi aldrig tidigare upplevt.
Tack vare dagens moderna teknik är det lyckligtvis möjligt att snabbt svara på organisationsförändringar. Manuella uppgifter tas över med enkelhet av automatiserade processer, med fördelen att det finns mer tid kvar att fokusera på saker du hellre skulle vilja lägga ner mer tid på.

Ansvariga inom HR använder **3 - 4 timmar** varje dag till ren administration. Detta manuella arbete orsakar ineffektivitet och produktivitetsdippar hos HR-avdelningen.
(West Monroe, 2018)

Människan bakom den anställde

Varje HR-proffs börjar sin karriär av intresse för människor, inte av administration.
Och där du sparar tid finns det tid kvar att göra andra saker. HR:s administrativa roll flyttas därför alltmer till bakgrunden, vilket innebär att det blir mer fokus på strategi och människor. Genom att förenkla, förbättra och framför allt organisera arbetsprocesser mer effektivt kan du äntligen komma igång med saker som hjälper ditt företag att ta sig vidare till nästa nivå.

En ny strategi

Som HR-proffs känner du till ins och outs i organisationen som ingen annan. HR spelar alltmer en viktig roll för att göra strategiska val inom en organisation. Kompetenta och kommunikativa HR-proffs är avgörande för att ligga före i kapplöpningen. Dessa proffs behövs för att attrahera och behålla rätt personer och för att säkerställa att de fungerar så bra som möjligt inom organisationen.

År 2020 angav 71% av arbetsgivarna att smart teknik kommer att bidra till ett mer effektivt, säkrare och mer produktivt arbete.
(Randstad Talent Trends Report, 2021).

Minska risken för fel.

Visma Nmbrs

Är det dåligt att begå misstag? Absolut inte! Genom att göra misstag lär vi oss hur vi skulle vilja göra saker annorlunda i framtiden. Det är naturligtvis frustrerande om dina anställda känner att administrationen inte är i ordning eftersom de måste vänta för länge på ett inlämnat utlägg eller be om dokument på villovägar. Lyckligtvis kan du enkelt undvika frustrerande fel genom att omorganisera vissa processer.

Molnlösningar och integrationer skapar möjligheter att skapa ett effektivt, digitalt ekosystem för dina samtliga HR- processer. På så vis har du större kontroll och en bättre översikt. Bara år 2020 genererade molntjänstbranschen nästan $40 miljarder i intäkter, vilket ökade marknadsvärdet till totalt $266,4 miljarder från $227,8 miljarder 2019, en ökning med 17% på bara ett år. (*Social Hire, 2021*)

Att organisera om dessa processer börjar med att kartlägga den nuvarande verksamheten. Under de senaste åren har många organisationer börjat digitalisera de HR-processer som är standard, samt att länka ihop olika applikationer. Denna utveckling kommer att utvecklas mer och mer under de kommande åren. Med digitalisering kommer ännu fler interna HR-processer att automatiseras och data kommer att användas mer brett. Ta till exempel datadriven rekrytering. Att använda mer data från systemen för att mäta, påskynda och förbättra rekryteringsprocesserna ökar allt mer. Låter bra och lovande, eller hur? Om du nu vill veta hur digitalisering ser ut i praktiken och var du ska börja om du vill ta nya (eller nästa) steg för att automatisera HR, läs vidare.

Den senaste rapporten ur Vismas Digitaliseringsindex visar på att verksamheter med en hög digitaliseringsgrad har högre lönsamhet per anställd jämfört med företag som är mindre digitaliserade.
(Visma, 2020)

”Många av HR -cheferna eller HR-rådgivarna särskilt på små och medelstora företag är fortfarande för upptagna med den administrativa sidan av yrket. Vi borde ta vår plats i styrelserummet!”

Robin Keeris I Co-founder

people like us

Känner du igen dig i exemplet?

Lär känna Tim

Tim vill åka på semester och informerar HR om sin ledighet via e-post. Eftersom han inte längre har en klar uppfattning om hur många timmar han fortfarande har kvar begär han också sitt nuvarande semestersaldo. För att hans ansökan inte ska tappas ur sikte måste den behandlas omedelbart. Kontrollen av saldot görs i Excel-filen “Semester 2021” och ansökan behandlas därefter.

Du mejlar snabbt tillbaka den anställde hans nuvarande saldo och meddelandet att ansökan har behandlats. Du noterar också att chefen eller teamet också måste informeras, så att alla vet när den anställde är frånvarande.

Så, jobbet gjort. Men vad gjorde du nu igen…?

Undvik risken för misstag

Risken för fel ökar snabbt med manuell bearbetning. Ett skrivfel i ett semestersaldo görs enkelt och kan orsaka mycket förvirring. Att beräkna ledigheten får också därmed efterföljder. Det hade varit mycket frustrerande om en anställd senare får reda på att du inte hade räknat bort den där röda dagen som också inföll under ansökan.

Hur kan det se ut annars?

Den anställde begär ledighet via Nmbrs-appen på sin mobil. I appen kan hen se sitt nuvarande semestersaldo och hen kan också kontrollera när hens kollegor är på semester. Ledighetsförfrågan går direkt till chefen, som kan godkänna ledigheten med ett knapptryck.

HR-tiden som behövdes?

2 minuter

Känner du igen dig i exemplet?

Din nya kollega Julia

Grattis! Vi har lyckats få topptalangen Julia att komma och arbeta hos oss. Rekryteringsprocessen har slutförts och du kan nu presentera henne för organisationen. Du ber Julia att e-posta en kopia av hennes ID och letar sedan upp de personuppgifter som tidigare har skickats över i ett mejl. Efter en stund av sökande, kopierande och klistrande kan du skriva ut allt till personalfilen. Du letar därefter upp datan igen och upprättar kontraktet som du skriver ut i tre exemplar. En till Julia, en till VD:n och en till den allmänna administrationen.

Du skickar kontraktet till Julia och ber henne ta med det undertecknat till hennes första arbetsdag. Efter några veckor följer löneutbetalningen, men du får reda på att hennes bankkontonummer fortfarande saknas. Du öppnar personalfilen, men hittar varken kontraktet eller relevant information berörande ärendet.

Hur var det nu…Tog Julia med sig kontraktet eller inte under hennes första arbetsdag?

Bli ett proffs

När många manuella uppgifter måste utföras är det ibland svårt att hålla en bra överblick. Dålig dokumentation leder till förvirring, brist på tydlighet och kostar onödig tid. Dessutom är det avgörande att skydda integritetspolicyn i många typer av dokument. Hur ser du till att dessa inte hamnar i fel händer?

Hur kan det se ut annars?

Via HR-workflows kan du göra dessa processer tillgängliga digitalt. Den nya medarbetaren tillhandahåller alla sina uppgifter i förväg, varefter du kan generera kontraktet med några få klick och få det signerat digitalt av 3 personer i en och samma plattform. Allt lagras tryggt och säkert på ett och samma ställe i den anställdes digitala fil och du kommer på så vis inte längre att kunna missa någonting. Proffsigt!

HR-tiden som behövdes?

10 minuter

HR automation. För bra för att vara sant?

HR-automatisering väcker ofta olika känslor. Även om den ena inte kan sluta automatisera, är den andra fortfarande tveksam. Ändå är det inget du behöver vara orolig över. Låt oss tala om varför.

Fördelarna i korthet:

- All personalinformation digitalt. Detta innebär mindre fysiskt lagringsutrymme för alla filer, färre skrivare och därmed **lägre kostnader**.

- Ingen mer väntetid vid skrivbordet. Du kan säga adjö till pappershögar och att-göra-listor som måste flyttas från en avdelning till en annan. **Med ett knapptryck kan du skicka en signal till den person som måste utföra en viss åtgärd.** Och de nödvändiga dokumenten som din kollega behöver för detta? Det stämmer, de är redan online. Det är precis så enkelt.

"För mig är yrket en kombination av magkänsla och data. Om du inte gillar IT, gör inte HR! Jag är inte orolig över att HR-proffsen snart kommer att ersättas av en robot. HR är och förblir skräddarsytt. Det är det som gör vårt yrke så fantastiskt."
- Mariel Dommering, Chief People Officer I Visma Nmbrs

- Mer tid att lägga på de anställda. **Detta leder till en minskning av frånvaro, lägre personalomsättning, högre personalnöjdhet och mer medarbetarengagemang**. Ju fler HR-uppgifter som är automatiserade, desto mer kan HR utvecklas till en fullvärdig, strategisk sparringpartner för ledningen.

- Data snabbt till hands. Skicka en rapport till ledningen? Ett urval av rapporter och grafer gör detta eländiga jobb till en fest.

Är HR digitalisering något för mig?

Svaret är enkelt. Ja! Det är dock bra att först göra en inventering av var du kan erhålla en hög vinst innan du sätter igång. Ta en närmare titt på dina processer. Finns det vissa saker som de anställda är missnöjda med? Tar vissa processer för lång tid, är de för komplexa eller finns det ett större behov av självständighet? Många HR-processer är beroende av dokument och människors godkännande. Automatisering påskyndar och förenklar erhållande, bearbetning, granskning och godkännande av dessa HR-dokument.

Tillväxt av HR-avdelningen

Hur är arbetsfördelningen? Kan ett arbetsflöde hjälpa dina processer?

Anställdas klagomål

Gick inte onboardingen smidigt? Väntar Tim fortfarande på ett godkännande av sina semesterdagar?

Inte en stor budget

Automatisering låter dyrt, men det lönar sig enormt. Utan en stor investering.

Organisatorisk tillväxt

Bygg vidare på din organisation, inte på dina manuella uppgifter. Genom att digitalisera skapar du tid för andra saker.

Professionalisering

Håll dig uppdaterad som HR-proffs och börja arbeta mer effektivt så att din organisation ligger snäppet före.

Employer branding

Med digitaliserade processer visar du att dina kollegor har att göra med en modern arbetsgivare.

”Finansiella resurser kanske är livsnerven i verksamheten, men Human Resources är hjärnan."

Rob Silzer

Var ska man börja?

Allt låter väldigt intressant, men var ska jag börja?

Implementering av HR-automatisering kan göras i tre faser:

1. Gör en inventering av vad du kan digitalisera
2. Koppla samman systemen
3. Automatisera interna HR-processer

För varje steg i HR-automatiseringen kan du överväga olika uppgifter eller delar av uppgifter. Många organisationer har redan gått igenom fas ett och två. Numera är automatiseringen av de interna HR-processerna (fas tre) den största utmaningen. Detta är ögonblicket när du tar det stora språnget från digitalisering till verklig automatisering.

Det är dags för handling

Vilka kan du bocka av?

1. Gör en inventering av vad du kan digitalisera

- Göra ändringar i personaldata.
- Digitalisering av löneadministration/lönespecifikationer.
- Digitalisering av semester- och frånvaroprocesser.
- Digitalisering av rekrytering.
- Digitalisering av onboardingprocesser.
- Digitalisering av medarbetares utvärderingsprocesser.
- Digitalisering av tidsregistrering.

2. Koppla samman systemen

- Inkludera tidsregistrering i löneprocesser.
- Integrera rekrytering & urval i löneadministration och tidsregistrering.
- Registrera frånvaro i enlighet med till exempel semesterlagen, LAS eller föräldrabalken.
- Använd bedömningar som input för löneökningar.

3. Automatisera interna HR-processer

- Automatisk kommunikation och samordning om bland annat avtalsförlängningar.
- Digitalisering av löneadministration/lönespecifikationer.
- Främja kommunikation mellan system.
- Samla in information automatiskt via digitala formulär.
- Generera automatiskt dokument som kontrakt, brev och formulär.
- Skicka e-postmeddelanden automatiskt med hjälp av mallar.

Vi är Nmbrs.

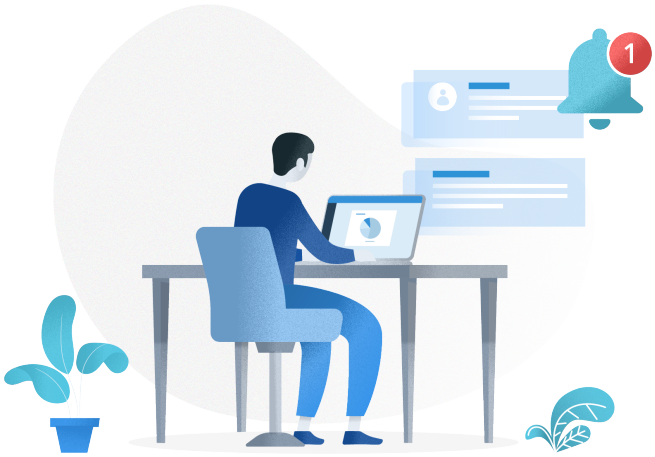
Där tidigare maskiner var det viktigaste kapitalet för företag, är det idag personal och data. Med denna kunskap har **Visma Nmbrs** utvecklat en HR- och lönelösning som gör det möjligt för organisationer att erbjuda bästa möjliga service för både administration och anställda med minimal ansträngning.

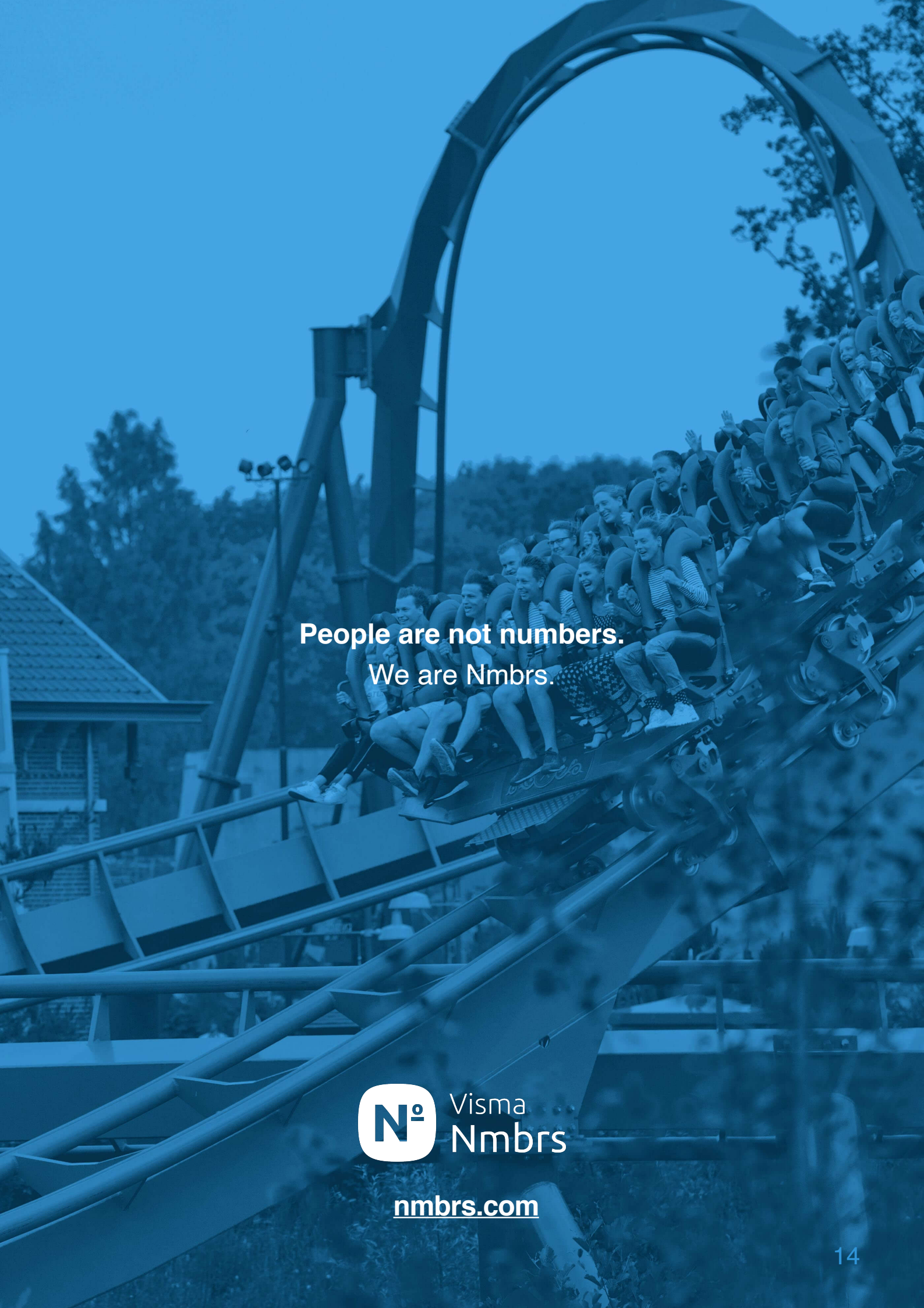
Med ett starkt personalsystem, fullt integrerat i den arbetsflödesdrivna löneprogramvaran, kan du inte bara bearbeta löner mycket mer effektivt, utan du har också grepp om alla HR-processer.

Med ett engagerat och glatt team använder vi denna grund för att fortsätta bygga vidare på vårt uppdrag: "Att utveckla den bästa online HR- och löneprogramvaran för inte bara den svenska marknaden, utan också långt bortom". Sedan 2020 har vi blivit en del av Visma-familjen för att förverkliga våra ambitioner ännu snabbare.

Är du nyfiken på vad Nmbrs kan göra för din organisation?

Boka en demo **Testa Nmbrs**





People are not numbers.

We are Nmbrs.

Visma Nmbrs

nmbrs.com