



Simplifying
business.

DIN GUIDE TIL

Valg af HR-system.

Vi ser ofte at HR har svært ved retfærdiggøre den investering, som et HR-system er. Både når det kommer til tid, penge og ressourcer, men også når det kommer til at måle investeringen op imod den mulige gevinst, systemet kan give.

Denne guide er primært til dig, som

- Er overbevist om, at et HR-system vil være en fordel, men er usikker på, hvordan du kommer i gang.
- Leder efter et system, som kan understøtte vigtige forretnings- og HR-processer, men mangler at definere og beskrive hvilke processer det er.
- Ønsker en løsning, der tilfører værdi på kort- og på langt sigt, og kan skabe et optimalt fundament for vækst og fremgang.

Hvad finder du i denne guide?

Der er en række ting, som du med fordel bør kende til, inden du starter med at købe et HR-system. Viden som kan spare dig for en masse tid og bekymringer på vejen til dit mål om at digitalisere dine HR-processer.

Vi vil i denne guide komme ind på nedenstående punkter, som er vigtigt for processen i at udvælge et HR-system, som passer til netop din organisation.

- Hvorfor har du brug for et HR-system?
- Hvordan vælger du et nyt HR-system?
- Hvordan du laver en business case?
- Hvordan skal du håndtere en implementering af et HR-system?

Hvorfor har du brug for et HR-system?

Der er mange gode argumenter for, hvorfor man skal have et HR-system, men uanset argumentationen, så bør du afklare begrundelse og mål, inden du påbegynder finde frem til, hvorfor det giver mening i netop din organisation, før du kaster sig ud i en implementering.

Der kan være mange årsager til at gå i gang med at implementere et HR-system:

- Manglende styr på GDPR.
- Udfordringer med at få afholdt kontinuerlige udviklingssamtaler.
- En tung eller tidskrævende rekrutteringsproces.
- En kompleks onboarding og offboarding af en medarbejder.
- Højt sygefravær og en høj omsætningshastighed hos medarbejderne.

I mange HR- og lønafdelinger er der også en række arbejdsopgaver og rutiner, som kan digitaliseret og forenkles. Derved forenkles HR-medarbejderens hverdag, og den enkelte medarbejder undgår at spilde tid på administrative opgaver, som de kunne have brugt til strategisk arbejde.

Når du samler alle medarbejderoplysninger på ét sted i ét system, så bliver store mængder af information systematiseret og gjort tilgængelig for dig. Dagens HR-systemer har gode rapporteringsværktøjer, som kan skabe et grundlag, hvorpå det bliver muligt at træffe bevidste og gode beslutninger baseret på den rette indsigt.

Med øget indsigt bliver det også lettere at planlægge nye initiativer, og med klar rapportering taler du ledelsens sprog. Visualisering af tendenser og udviklingsmønstre hjælper dig både med at illustrere, hvilke tiltag der har haft effekt, og få accept af nye HR-aktiviteter, når budgettet skal fordeles.

Hvorfor er det afgørende at finde frem til den "RIGTIGE" årsag?

Implementering af et hvilket som helst IT-system skal gøres fordi der er behov for systemet, og ikke fordi det er smart eller fordi man har budget til overs.

Via en overvejet proces identificeres eventuelle "burning platforms" som skal løses først, og du ved også hvor det er skoen generelt trykker. Det at være bevidst om de udfordringer der er, gør det også nemmere at beregne hvilken værdi en investering i et HR-system kan give (ROI).



Simplifying business.

SÅDAN VÆLGER DU ET NYT HR-SYSTEM

Et velfungerende HR-system er afgørende for at kunne administrere personale information, kompetencer, løn, HMS og sygeorlov på en effektiv måde. Men hvordan vælger du den rigtige løsning i junglen af HR-systemer?

At gå på indkøb af et nyt HR-system er ikke en opgave, man skal tage let på. Faldgruber er der mange af, men ved at gøre et grundigt forarbejde kan man undgå at vælge et utilstrækkelig HR-system, som kan føre til øgede omkostninger, mistet arbejdstid og en masse frustration blandt medarbejderne.

På nuværende tidspunkt, findes der ikke et omfattende HR-system, der er velegnet til alle virksomheder, og vi har alle forskellige ønsker, behov og udgangspunkter. Nogen har behov for at anskaffe sig et HR-system for første gang, mens andre har brug for at opgradere et forældet system, der ikke længere lever op til nutidens behov. Og andre vil måske gerne supplere et allerede velfungerende HR-system med flere funktioner. Men hvor skal man begynde?

Få et overblik over virksomhedens behov

Forarbejdet er meget vigtigt, når virksomheden skal anskaffe sig et nyt HR-system. En troværdig business case er absolut nødvendig for at få støtte fra ledelsen til indkøb af nyt HR-system. Det kan derfor være en god idé at sætte sig ned med alle de relevante parter i din organisation for at lave en arbejdsplan, oprette et budget og bruge tid på at kortlægge, hvad din virksomhed ønsker at opnå, samt hvad et fremtidigt system skal hjælpe med at løse.

For at finde en løsning, der passer til din organisation, er du nødt til at have styr på jeres egne strategier og mål. Brug nedenstående spørgsmål til at hjælpe med de overvejelser og planlægning:

Strategiske spørgsmål

- Hvad er organisationens mål?
- Hvad skal HR gøre nu og i fremtiden for at opfylde disse mål?
- Hvilken rolle skal ledelsen og medarbejderne spille i udførelsen af de relevante HR-opgave og processer?
- Hvem skal involveres og hvornår for at sikre, at der bliver skabt forståelse af prioriteringer og forankring af projektet?
- Hvad er de kritiske succeskriterier for softwaren? (kravspecifikation)

Taktiske spørgsmål

- Hvordan tilfører de eksisterende HR-processer værdi til organisationen i dag? Hvilke processer skaber problemer?
- Hvordan kan processerne strømlines yderligere?
- Hvilke trin i processen, som eventuelt udføres manuelt i dag, kan elimineres, og hvilken effekt vil det have?
- Hvilke integrationer og dataflows eksisterer i dag? Bruger du fx. et E-learningssystem eller lønssystem, som skal kunne interagere med HR-systemet?
- Hvor skal HR-masterdataene gemmes for at kunne fungere som primær informationskilde?
- Hvem bruger data og rapporter i dag, og hvor kommer dataene fra?

Simplifying business.



Find den rigtige leverandør

Du behøver ikke at have hele din business case på plads, inden du begynder at kontakte leverandørerne. Faktisk er der god grund til at kontakte leverandørerne, mens du er i gang med dine overvejelser og planlægning. Leverandørerne har stor erfaring med at arbejde med mange forskellige virksomheder, og de kan hjælpe dig med at identificere udfordringer og komme med løsningsforslag. En god leverandør vil gennemgå de forskellige dele af deres løsning sammen med dig og hjælper dig med at se potentialet på områder, som du slet ikke havde tænkt på endnu.

En anden fordel ved at kontakte leverandørerne tidligt i processen er, at det vil give dig en fornemmelse af, hvordan det vil være at samarbejde med dem i fremtiden, og om deres virksomhedskultur matcher jeres. En leverandør, der udviser en ægte interesse i at hjælpe dig med at lykkes og nå dine mål, er fleksibel i sin tilgang og hurtigt vender tilbage med svar på dine spørgsmål, kan vise sig at være en god partner på længere sigt.

Kravspecifikation

Et vellykket implementeringsprojekt kræver at du har en kravspecifikation. En kravspecifikation, der afdækker hvilke funktioner du anser for nødvendige, og hvilke som er "Nice-to-have". For at få det bedst mulige skræddersyede tilbud fra dine leverandører skal denne kravspecifikation være så fyldestgørende som muligt.

Når du har lavet en fyldestgørende kravspecifikation, bør du bede om tilbud fra nogle udvalgt leverandører på baggrund af kravspecifikationen. Vurdér tilbuddene både på pris, levering, implementering, opfølgning og om leverandøren opfylder dine krav til funktionalitet og integration med eksisterende systemer.

Find ud af, om leverandørens virksomhedskultur passer til din egen. Om det er en leverandør, du har kemi med og kan stole på. Det er også nyttigt at få referencer og eventuelt besøge andre virksomheder, der har købt et tilsvarende HR-system, for at se, hvordan det fungerer i praksis.

HVORDAN DU LAVER EN BUSINESS CASE

En god business case skal give en beskrivelse af hvorfor. Hvorfor skal din organisation investere i et HR-system. Du har qua din rolle i HR sandsynligvis et godt indblik i behovet for, og fordelene ved, et moderne HR-system end andre i din organisation. Men det er en forandring, som kommer til at påvirke alle, og de har brug for din hjælp til at guide dem igennem den.

Den rigtige løsning har trods alt potentiale til at forenkle de daglige opgaver på alle niveauer, tiltrække de dygtigste medarbejdere, øge medarbejderengagementet og forbedre bundlinjen. Hvis du involverer ledelse, mellemledere, it-afdeling og medarbejdere tidligt i processen, kan det bidrage til en afstemning af forventningerne og skabe en positiv indstilling til de kommende forandringer.

Med alt det ovenstående in mente er din næste opgave at opbygge en stærk business case for denne forandring ved at fremlægge stærke argumenter med udgangspunkt i de faktorer, som har størst sandsynlighed for at overbevise ledelsen.

Når man skriver en business case for at få opbakning fra ledelsen, er der nogle centrale punkter, som du må adresseres. Det er dem, som de fleste ledere på højt niveau vil basere deres beslutning på, uanset hvad dit forslag går ud på. Ved at tydeliggøre hvordan dit forslag vil påvirke disse punkter, øger du sandsynligheden for, at du kan få den nødvendige støtte.



Simplifying business.

Direkte værdi

De fleste ledere vil fastholde eller øge salget af virksomhedens produkter eller tjenester. Din business case skal skitseres, hvordan det foreslåede HR-system vil forbedre jeres processer og resultere i vækst, og hvor der er potentiale for at sænke omkostningerne ved f.eks. vis fastholdelse af medarbejdere, hurtigere onboarding af nye medarbejdere, rekruttering etc.

Du skal beskrive årsagen til, hvorfor det er vigtigt at gennemføre projektet? Hvilken værdi skaber det for kunderne og for organisationen?

Markedsandele

Hvis du er i en ung virksomhed med ambitiøse vækstplaner, vil ledelsen sandsynligvis prioritere markedsandele frem for lavere omkostninger. Vis, hvordan den foreslåede løsning vil professionalisere organisationen, gøre det nemmere at skaffe nye kunder og øge omsætningen f.eks. igennem performance management og personlige KPI'er.

Risikostyring

Dine ledere vil vide, hvilke fordele og risici digitalisering indebærer. Du er nødt til at vise, hvordan din løsning vil mindske de risici, som organisationen står over for i dag, for eksempel efterlevelse af GDPR eller håndtering af adgangsrettigheder.

Kvalitet

Produkter og tjenester af ringe kvalitet medfører store omkostninger i form af udskiftning, overtidssarbejde, håndtering af afvigelser m.m. Derudover risikerer I at miste kunder og få dårlig omtale. Vis, hvordan din løsning kan adressere og afhjælpe kvalitetsproblemer.

Brand

Ledelsen går meget op i virksomhedens brand, og hvordan den kan blive påvirket af for eksempel negativ omtale eller retssager. Vis, hvordan virksomheden kan blive bedre til at overholde love og regler og undgå strafferetslige tiltag.

Opbygning af selve business casen

Du skal opstille og beskrive løsningsmuligheder for den identificeret årsag, som du er kommet frem til et afgende argument for at investere i et HR-system. Du bør have minimum 3 alternativer – en status quo, Den foretrukne løsning og en alternativ løsning. Derudover skal du have et første estimat af omkostningerne for løsningen. Det skal inkludere udgifter til implementering, forandringsaktiviteter, gevinstrealisering og måling.

ROI – Return on Investment

ROI er et udtryk, som anvendes inden for økonomiens og virksomhedernes verden. Det er et udtryk for, hvor meget du får ud af en given investering eller indsats.

Når du skal have ledelsen til at sige ja til en ny investering, så er det altid nyttigt at kunne fortælle, hvor meget de får ud af de forskellige indsatser, som sættes i gang. Hvad giver det fx at få sat en ny hjemmeside op? Eller hvor meget får organisationen ud af at implementere et nyt HR-system? Det kan begrebet ROI bruges til at regne ud.

Return On Investment, er kort sagt et udtryk for det afkast, som en investering giver. Det giver dig altså et billede af, hvor effektive dine investeringer er. $ROI = (\text{Fortjeneste} - \text{Investering}) / \text{Investering} \times 100$

I business casen er ROI er stærk katalysator, som du kan bruge for at få styrket dit argument om fx. tidsbesparing og derved effektivisering i virksomheden. Amesto har mulighed for at hjælpe dig med at udregne en ROI på implementeringen af et HR-system. Her kan vi sammen beregne hvor meget du sparer af tid og penge, hvis du håndterer de mest almindelige HR-processer i Sympa HR.



Simplifying business.

GDPR OG DATASIKKERHED

Et godt HR-system gør det lettere at overholde love og regler om datasikkerhed.

Med loven om beskyttelse af privatlivets fred og de strenge krav til datasikkerhed, som virksomhederne skal leve op til efter at GDPR blev en realitet i 2018, så er det langt lettere at overholde disse krav med et godt HR-system. Formålet med lovgivningen er at give de enkelte større rettigheder til at eje personlige data, og blandt de rettigheder, vi har ret til at få adgang til personlige oplysninger og retten til at få alle detaljerne slettet.

Afgørende er at HR-systemet kan håndtere GDPR regler indenfor sletning af data, samt IT-sikkerhed indenfor bruger-adgangsstyring, solide firewalls og sikre filoverførsler.

GDPR vil uden tvivl være et område, som du skal adressere i din business case, især hvis dette er et område som din virksomhed forsat ikke har styr på. Dette kan give store udfordringer for virksomheden, da straffen for ikke at efterleve reglerne kan være bøder på op til 20.000.000 euro eller 4 procent af virksomhedens omsætning.

HVORDAN SKAL DU HÅNTERE EN IMPLEMENTERING AF ET HR-SYSTEM?

Nogle gode råd

- Tag altid udgangspunkt i, hvilke udfordringer dit HR-system skal løse. En softwareløsning er kun et middel til at nå et samlet mål og ikke et mål i sig selv.
- Kig på projektet, som et forretningsudviklingsprojekt i stedet for et IT-projekt.
- Tjek leverandørens omdømme indenfor kundeservice og support. Får du som kunde fx en dedikeret kontaktperson?
- Vælg en fleksibel løsning, som kan integreres med eksisterende IT-systemer i din virksomhed.

Når du har valgt leverandøren og HR-systemet, så er det kun forhandlings- og aftaleprocessen, der er tilbage. Sørg for, at kontrakten afspejler projektets mål, og at disse er klart formuleret, således både din virksomhed og leverandøren arbejder for at nå et fælles mål. Brug derfor tid på få en god aftale med leverandøren, som du skal have et langsigtet forhold til.

Vil du vide mere?

Hvis du har lyst til at tage fat på processen om hvorvidt et HR-system er rigtigt for dig, så tag en dialog med Amestos HR-konsulent Lena Nørbæk, og find ud af hvad netop din virksomhed kan få ud af at implementere et HR-system.

Vi tilbyder sparring og hjælper med at gennemgå dine behov og krav til HR-systemet.