

Stötta affärsmålen

# MED SMARTA STRATEGIER FÖR HR-AUTOMATISERING



Introduktion	3
Vad är HR-automatisering?	4
De bevisade fördelarna med HR-automatisering som hjälper till att nå affärsmålen	5
Hur automatisering ger HR, ledning och anställda lika stora fördelar	6
Viktiga HR-processer att automatisera	8
Implementering av HR-automatisering och bästa praxis	10
Trender inom automatisering av HR-processer	13
7 exempel på HR-automatisering	14
Bästa HR-automatiseringsverktygen	17
Automatisering: Framtidens HR?	18
Möt Bob	19

# Introduktion

Företag världen över utvecklar sina processer och välkomnar automatisering med öppna armar.

För många har automatisering blivit en huvudstrategi för att förbättra effektiviteten och befria personalen från manuella arbetsuppgifter som kan genomföras mer effektivt och korrekt genom automatiserade processer.

Automatiseringen är särskilt värdefull för HR, då det frigör resurser som HR-teamen istället kan lägga på mer avancerade arbetsuppgifter som leder er **HR-strategi** framåt.

Om du är nertyngd av manuellt arbete, exempelvis inmatning av uppgifter, så behöver du sannolikt få mer tid över till mer inspirerade saker. Det där som fick dig att vilja arbeta med HR från första början – som att arbeta med människor.

Genom att utnyttja moderna **HR-system** till att utforma intelligenta strategier för HR-automatisering, så får HR-ansvariga större möjlighet att använda sina sociala förmågor och sitt mänskliga perspektiv på ett mer effektivt sätt – som i sin tur leder till att er dagliga operativa verksamhet stämmer bättre överens med organisationens övergripande mål.

I den här guiden tittar vi närmare på:

- Hur automatisering ger både ledning och anställda lika stora fördelar
- Vilka arbetsuppgifter som HR-ledare bör överväga att automatisera
- Vilka system som är bäst för automatisering av HR



# Vad är HR-automatisering?

HR-automatisering är en självgående, datorstyrd process som gör att HR-anställda kan hantera personalarbetet på ett mer effektivt och produktivt sätt. Integreringen av automatiserade processer i HR har förändrat HR-teamens traditionella sätt att arbeta på. Automatiseringen fungerar som stöd i arbete som innefattar högriskfaktorer. Organisationerna får dessutom hjälp med att utföra tidskrävande HR-arbete med hög effektivitet och överensstämmelse.

HR-automatisering kan vara ett stöd i samband med:

- **Rekrytering** och utbildning
- **Introduktion** och **offboarding**
- **Prestationshantering**
- **Ersättningshantering** och **administration av förmåner**
- **Analyser av HR-data**
- **Tid och närvaro**
- **Regelefterlevnad**

Effektiv HR-automatisering tar hand om tidskrävande, repetitiva arbetsuppgifter och ger på så vis HR-ledare möjlighet att fokusera på mer avancerade ansvarsområden, som att strategiskt **öka engagemanget och personalbehållningen**.





# De bevisade fördelarna med HR-automatisering som hjälper till att nå affärsmålen

Nyckeln till en framgångsrik automatiseringsstrategi inom HR är att hitta balansen mellan teknik och mänsklig interaktion. För att lyckas med detta måste ni veta vilka arbetsuppgifter som är mest lämpade att automatisera.

För många hör de arbetsuppgifter som kräver mest manuellt arbete till de fördelar som är enklast att komma åt med HR-automatisering. **Enligt forskning** saknar 36 procent av företagen teknik som automatiserar och organiserar vissa HR-processer, exempelvis olika arbetsuppgifter kopplade till introduktion.

Genom kompetensutveckling kan HR-ansvariga utnyttja fördelarna med AI och lägga grunden till ännu större framgångar och samtidigt hålla sig i framkant inom sitt område.

En samarbetspartner på KPMG berättade för **SHRM** att vissa **HR-funktioner** ”har vaknat till liv och för en diskussion ämnad för ett högre syfte som leder mot automatisering i deras organisationer. Men alltför ofta ... är det andra avdelningar på företaget som tar upp frågan, och då är HR som bortblåsta.”

Men varför behöver man ens bry sig om automatisering? Svaret är enkelt – eftersom tekniken utvecklas med ljusets hastighet, så är det de HR-ledare som är öppna för automatisering som klarar att hålla jämna steg med konkurrenterna, tillmötesgå de anställdas behov och arbeta synkroniserat med andra avdelningar i organisationen.



# Hur automatisering ger HR, ledning och anställda lika stora fördelar

HR-automatisering hjälper HR-chefer att upprätthålla konkurrenskraften genom att:

- **Förbättra medarbetarupplevelsen**
- Tillhandahålla en stor mängd välordnade data
- Engagera anställda på distans
- Effektivisera rekrytering, utbildning och introduktion
- Minska problem som har med regelefterlevnad att göra
- Minska pappersarbetet
- Effektivt utföra administrativa uppgifter



Men fördelarna sträcker sig längre än så, med allt från stöttning av era medarbetare till hjälp med att vinna intressenternas godkännande. HR-automatiseringsprocessen bidrar till att:

### **Fungera som drivkraft för framgång i företaget**

Genom att integrera mål och nyckelresultat (OKR:er) samt nyckeltal (KPI:er) i **automatiserade HR-system** kan ni synkronisera era medarbetares prestationer med de övergripande företagsmålen – en samordning som är avgörande för att skapa framgång och visa HR-initiativens värde.

### **Stötta individer och arbetsteam**

OKR:er och KPI:er utgör ett tydligt ramverk som hjälper er att upprätta, följa upp och uppnå mål på individ-, grupp- och organisationsnivå. Genom att fastställa specifika, mätbara mål kan HR-automatiseringsverktygen säkerställa att insatserna från var och en av de anställda direkt bidrar till organisationens totala framgångar.

### **Bevisa värdet av HR-program med hjälp av hårddata**

Genom att integrera prestationshanteringsfunktioner i HR-automatiseringsverktygen kan ni samla in och analysera data som är kopplade till måluppfyllelse och medarbetarresultat.

Dessa hårddata är kraftfulla verktyg för att bevisa vilket värde HR-programmen har och på så vis få beslutsfattarnas godkännande. Genom att visa vilka direkta effekter som HR-initiativen har på organisationsresultatet får HR-cheferna bättre möjligheter att argumentera för de resurser och det stöd som behövs för att personalen ska utvecklas framgångsrikt.





# Viktiga HR-processer att automatisera

Forskning från McKinsey visar att till 2030 kan 30 procent av dagens arbetade timmar ha blivit automatiserade.

Med detta i åtanke kan vi se att det finns flera viktiga HR-processer som är väl lämpade att automatisera:

- **Introduktion.** Då detta är en av de HR-processer med mest manuellt arbete är automatisering en utmärkt lösning för att hantera den tunga administrativa arbetsbörda som uppstår i samband med introduktion.
- **Tidrapporter.** Att göra uppföljningar av tidrapporter manuellt går oerhört långsamt: Med automatisering går det som en dans.
- **Ledighetsansökningar.** Automatiserade processer kan hantera vanliga ledighetsansökningar och kontrollera hur många lediga dagar som återstår. De klarar även av att hantera beviljade ledigheter som godkänts av chef samt registerföring.

- **Prestationshantering.** Genom att rationalisera den här dynamiska processen elimineras partiskhet, vilket leder till bättre beslutsfattande vad gäller prestationsrelaterade mål.
- **Avveckling.** **Avgångsintervjuer** är tidskrävande, vilket ofta leder till att man hoppar över dem. Automatisering hjälper till att skaffa fram användbar information utan pappersarbete.





**Även om flertalet HR-funktioner potentiellt kan automatiseras till viss del, så finns det fem specifika områden där det även fortsättningsvis kommer att krävas manuellt, praktiskt arbete.**

**1.**

**Systemarkitektur  
för medarbetar-  
prestationer**

Här krävs en viss nivå av nyansering, men också ett människo-orienterat synsätt i förhållande till design och optimering.

**2.**

**HR- och  
företagsstrategi**

Strategi innebär ett komplicerat beslutsfattande, där det krävs mänsklig förståelse och anpassningsbarhet.

**3.**

**Organisationens  
effektivitet**

Här krävs ett skräddarsytt förfaringsätt, där medarbetarnas insatser överensstämmer med organisationsmålen.

**4.**

**Förändringsarbete**

Förändringsarbetet förlitar sig på personlig interaktion för att både införa och hantera förändring i din organisation.

**5.**

**Relationer mellan  
medarbetare**

Personliga förbindelser baseras på tillit och samförstånd - något som automatisering helt enkelt inte klarar av att ta efter.

# Implementering av HR-automatisering och bästa praxis

Genom att anamma automatisering i era **HR-processer** tar ni ett kliv framåt mot modernisering och gör samtidigt ett strategiskt drag som ökar effektiviteten, noggrannheten och medarbetarnas trivsel.

Nyckeln till en lyckad implementering är ett välavvägt förfaringsätt som ser till att tekniken ligger i linje med de människoorienterade arbetsuppgifterna för att uppnå ett harmoniskt jämviktsläge.

Här kommer några sätt som HR-chefer kan utnyttja för att leda sina organisationer genom processen:

## Välkomna tekniska innovationer

Förmågan att anamma teknik med ett öppet sinne är en avgörande faktor för HR-ledare. Det är viktigt att inte se automatiseringen som ett störningsmoment eller en distraktion,

utan som ett verktyg som verkligen kan öka den operativa effektiviteten och trivseln bland era medarbetare.

När ni har full kontroll över automatiserade HR-system kan ni **förenkla komplexa processer**, anpassa befattningar så att de överensstämmer med nya arbetsmodeller och skapa positiva förebilder för personer som kanske är motståndare till förändring.



## **Involvera medarbetarna i processen**

Att se till att medarbetarna blir delaktiga i automatiseringsprocessen är avgörande för att implementeringen ska lyckas. Ni kan få värdefull information om vad slutanvändarna behöver, bekymrar sig för och föreslår genom att redan från början engagera dem i processen.

Det här samarbetsorienterade tillvägagångssättet gör att era medarbetare känner sig uppskattade och sedda, och det bidrar även till att skraddarsy er automatiseringsstrategi för att den på bästa sätt ska uppfylla era anställdas behov och organisationens som helhet.

## **Fastställ mål och mät framstegen**

Det är viktigt att fastställa mål som tydliggör vad ni har tänkt att uppnå med er HR-automatisering. Genom att fastställa mål får ni även möjlighet att dokumentera hur företagets målbild och vision för framgång ser ut, och detta ger er också en tydlig överblick över hur användningen av automatiseringen förhåller sig till era anställda och era affärsstrategier.

De mål som ni fastställer kommer att utgöra en stabil grund till er framgångsrika plan för implementering av automatisering.

Genom att införa OKR:er och KPI:er i er automatiseringsstrategi kan ni med god precision mäta era framsteg och resultat, samt bättre definiera era framgångar överlag.

## **Vinn stöd från intressenterna**

Att vinna stöd från högsta ledningen och viktiga intressenter är avgörande för att kunna implementera HR-automatisering på ett framgångsrikt sätt.

Deras uppbackning innebär inte bara att ni får de resurser och den legitimitet som krävs, utan visar också vilken strategisk betydelse som automatiseringen har inom själva organisationen.



## Prioritera den mänskliga upplevelsen

Något som har en avgörande betydelse under varje steg i automatiseringsresan är att prioritera den mänskliga upplevelsen. I och med automatiseringen får ni möjlighet att främja, inte ersätta, de mänskliga aspekterna inom HR-funktionerna - med det slutgiltiga målet att utnyttja tekniken för att bortrationalisera tidskrävande administrativa arbetsuppgifter.

På så vis frigörs tid som ni istället kan använda till mer strategiska, värdeskapande aktiviteter, som att söka efter innovativa lösningar på branschspecifika utmaningar, hjälpa till att framtidssäkra organisationen eller ytterligare förstärka er medarbetarorienterade **företagskultur** - var och en av de här aktiviteterna kräver en mänsklig drivkraft, inlevelse och kreativitet som tekniken helt enkelt inte kan ersätta.

HR-automatisering kan därmed berika arbetsplatsen genom att göra den mer effektiv, engagerande och meningsfull för alla inblandade.



# Trender inom automatisering av HR-processer

Många organisationer, om inte de flesta, anammar **HR-tech** för att få hjälp med att automatisera sina processer, och marknaden för HR-teknik har växt i snabb takt under de senaste åren.

År 2023 förväntade sig **Josh Bersin** att situationen skulle stabilisera sig något: **”Samtidigt som ungefär hälften av företagen planerar att öka sina utgifter, så har de som gör nedskärningar nästan fördubblats (från 5 % till 8 %) och jag förväntar mig att den här trenden kommer att fortsätta. Och i och med att rekryteringarna bromsar in, så minskas även behovet av fler HR-system.”**

Men när han blickar framåt mot 2024 **tror Bersin** att vi kommer att få se en markant skillnad i sättet som toppresterande företag, kallade ”dynamiska organisationer”, utnyttjar teknik för att rationalisera sina processer: **”Dynamiska organisationer är företag som är öppna för flexibla verksamhetsmodeller, en kultur som präglas av samarbete och förändring samt ett ständigt åtagande av omvandling baserat på insikter om marknadsförhållandena.”**

Guider från HiBob | Besök vårt [Resurscenter](#)

Bersin säger vidare att: **”Vår forskning visar att sannolikheten för att den här elitgruppen med toppresterande företag ska uppnå sina ekonomiska mål är tre gånger så hög, sannolikheten för att de ska lyckas med sin rekrytering och personalbehållning är 31 gånger högre och sannolikheten för att de lyckas med ett effektivt innovationsarbete är sju gånger högre jämfört med företag som använder mer traditionella metoder.”**

Genom att så många olika komponenter är inblandade i hanteringen av rekrytering, prestationer, löner och utveckling av medarbetarna, finns det även många olika tekniska alternativ för HR att beakta när det gäller automatisering av tidskrävande arbetsuppgifter.



# 7 exempel på HR-automatisering

Om du ska identifiera vilka HR-aktiviteter som ni potentiellt kan automatisera, så börja med att titta närmare på medarbetarlivscykeln. I var och en av faserna finns det sannolikt processer som kan ändras för att minska det manuella arbetet.

Faktum är att det finns ett flertal arbetsuppgifter som kan effektiviseras med hjälp av automatisering:

## 1. Rekrytering

Rekryterare kan använda automatisering för att publicera annonser på jobbsajter, leda utvalda kandidater framåt genom de olika stegen i rekryteringsarbetsflödet och se till att potentiella medarbetare har all information och alla hjälpmedel de behöver under varje delmoment i rekryteringsprocessen.

Istället för att utforma nya erbjudandebrev till alla som ska nyanställas kan automatisering dessutom användas för att bistå rekryterande chefer genom att en stor del av processen utförs med hjälp av ett **rekryteringssystem (ATS)**.

Sedan när någon har anställts hjälper den automatiserade introduktionsprocessen till att överföra personens uppgifter till HR-systemet, så att de får ta del av förmåner och annan information som är relevant för nyanställda.

## 2. Introduktion

Introduktion är en administrativt betungande process där det finns många rutor som behöver checkas av. När man automatiserar vissa av de här processerna slipper man till stor del, eller kanske helt och hållet, risken för mänskliga misstag.

Oavsett om det handlar om att se till att anställningsavtal färdigställs och skickas iväg, att möten mellan nyanställda och ledningen förbereds eller att utbildningsscheman upprättas kan automatisering – under ert mänskliga överinseende – bidra till att snabba upp introduktionen och se till att allt är klart för de nyanställda.



### 3. Utbildning

Om alla medarbetare måste gå en utbildning i regelefterlevnad eller någon annan kurs varje år, så är det inte rimligt att utbildnings- och utvecklingsteamet ska behöva tilldela kursen manuellt till varje person.

Istället är det bättre att använda automatisering i form av en **lärplattform (LMS)** för att registrera era medarbetare, följa upp genomförandet och skicka ut påminnelser för att peppa era anställda att slutföra utbildningen i tid.

### 4. Prestationshantering

Chefer samlar ofta in heltäckande feedback när de ska skriva sina årsbedömningar. Insamling och sammanställning av data tar tid. Om cheferna har tillgång till ett automatiserat prestationshanteringssystem kan de skicka iväg en förfrågan och få feedback från ett och samma ställe.

På liknande sätt kan automatisering hjälpa era anställda genom att ge dem möjlighet att skapa och hantera sin arbetshistorik och sina meriter, inklusive milstolpar under anställningstiden, tidslinjer och erkännanden.



## 5. Organisering av ersättningar

Automatisering kan förenkla ersättningsprocesserna genom att ert HR-team får möjlighet att planera, upprätta och hantera ersättningscykler. På samma sätt kan system upprättas så att de automatiskt skickar ut varningar och meddelanden för säkerställa att ersättningsplanerna är på gång och blir färdiga i tid.

## 6. Administrering av förmåner

Oavsett om ni erbjuder förmåner för hälsa och välbefinnande eller något annat, så kan ni hålla reda på den viktigaste informationen med hjälp av automatisering. På liknande sätt kan automatisering inom området förmåner säkerställa att medarbetarna själva enkelt kan skaffa sig information om sina registrerings- och planeringsalternativ.

## 7. Avveckling av anställda

Automatiseringen bidrar till en effektivare introduktionsprocess när någon ansluter sig till er organisation, och på samma sätt kan den även vara till hjälp när någon ska lämna den.

När en persons status i **HR-systemet** uppdateras för att spegla separationen, så kan automatiseringen hjälpa till med att säkerställa att denne får alla nödvändiga dokument och uppgifter om slutlig löneutbetalning, förmåner och åtkomst till sina anställningsuppgifter.

Detta bidrar till att effektivisera separationen och säkerställa att personen som lämnar organisationen får en positiv avslutningsupplevelse.



# Bästa HR-automatiseringsverktygen

**Bersin förutspår** att under 2024 kommer automatisering och AI "dominera" HR:s tech-stack. "Nu påverkar vi själva applikationens användningsfall för allting som görs inom HR", säger han. **"Varje skärm, varje panel, varje interaktion som du har kommer att uppdateras och förbättras och göras mer intelligent med hjälp av AI."**

Ni kan förenkla den här automatiseringen genom att bara ha ett enda system som binder samman och stöder er rekrytering, utbildning, prestationshantering och andra appar under ett och samma tak.

Ett HR-system som HCM eller en HR-plattform som HRIS är den bit i HR-techpusslet som tillhandahåller den övergripande arkitektur som ni behöver. Dessa är centrala **HR-system** som hjälper arbetsgivarna att hantera medarbetarnas uppgifter, arbetshistorik, prestationer och utbildningar.

Medan ni beaktar alla de sätt som HR kan automatiseras på med hjälp av ett HR-system, se då till att välja ett som bidrar till att förenkla era processer och öka HR:s kapacitet och produktivitet genom automatisering av:

- Rekrytering
- Introduktion
- Utbildning
- **Prestationshantering**
- Ersättning och förmåner
- Medarbetarprofiler och självbetjäning
- **Avveckling**

När organisationer använder hela kraften hos ett HR-system så utförs de tidskrävande arbetsuppgifterna per automatik. Istället för att sitta fast med tidskrävande processer eller växla mellan ett flertal program så kan HR-ansvariga använda integrerad HR-teknik för att ta fram HR-lösningar på verksamhetskritiska problem.



# Automatisering: Framtidens HR?

Även om flertalet HR-aktiviteter kräver en viss nivå av beslutsfattande, affärssinne eller social kompetens, så kan personalavdelningarna få bukt med en del av de mest tidskrävande processerna genom att utnyttja HR-tech.

Det går inte att komma ifrån att tekniken håller på att omforma HR-funktionerna. HR behöver fortfarande vara delaktiga i varje steg i **medarbetarens livscykel** – men nu kan man istället delta som strategisk samarbetspartner, uppbackad av ett kraftfullt, automatiserat system.

Nu är tiden inne för HR att föra diskussioner med IT, den operativa verksamheten och andra intressenter för att maximera automatiseringen i hela organisationen.

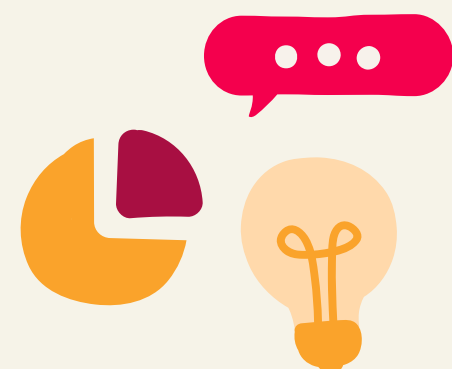
Medan automatiseringen tar hand om de tyngsta administrativa arbetsuppgifterna kan HR visa vägen genom att sätta medarbetarna högst upp på organisationens agenda.



# Möt Bob

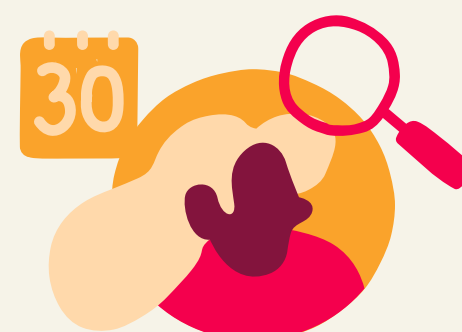
Vi på HiBob har byggt en modern HR-plattform som är utformad för att passa moderna affärsverksamheter – idag och i framtiden.

Vi ville bygga ett system som är robust och samtidigt intuitivt och användarvänligt. Resultatet är Bob, en plattform som idag används av tusentals moderna och snabbväxande medelstora organisationer.



## För chefer

Den förser cheferna med data och information som hjälper dem att leda mer effektivt och optimera processer.



## För HR

Den **automatiserar** många standardprocesser, den ger bättre översikt över verksamheten och den samlar alla HR-data i en trygg och användarvänlig miljö.



## För medarbetare

Den förser dem med de verktyg och den information de behöver för att känna sig delaktiga, utvecklas och växa under resan gång.



Bob kommer inom kort även kunna användas till att främja kommunikation, samarbete och delaktighet, vilket skapar större engagemang, ökar produktiviteten och förbättrar det affärsmässiga resultatet.

# Nu är tiden inne att fatta smartare beslut om era anställda och er organisation

För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på [contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

BOKA EN DEMO



## NEW YORK

275 7th Ave,  
New York,  
NY 10001

## AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,  
1017 HL Amsterdam  
Netherlands

## TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848

## LISBON

Avenida Liberdade  
36, Piso 7, 1250-147  
Lisboa, Portugal

## BERLIN

Factory Berlin Mitte,  
Rheinsberger Strasse  
76/77, 10115, Berlin

## SYDNEY

Redlich, Level 65 19  
Martin Place Sydney  
NSW 2000

## LONDON

The Buckley Building,  
49 Clerkenwell Green,  
London EC1R 0EB