

Den stora diskussionen:

HR-PLATTFORM KONTRA SPECIALLÖSNINGAR FÖR HR



Introduktion	3
HR tech för personalhantering	4
HR-plattformar: Fördelar och nackdelar	5
Speciallösningar: Fördelar och nackdelar	7
Vi presenterar Bob: HR-plattformen för moderna, mellanstora och multinationella företag	10
Detta säger kunderna: citat	13
Det borde egentligen inte finns någon diskussion om vad som är rätt val	17

Introduktion

De senaste fem åren har vi sett en förändring när det gäller hur företag hanterar sina medarbetare. Traditionell HR har alltid inneburit mycket administration. Teamet har ansvar för att hitta, sålla ut, rekrytera och utbilda jobbsökare samtidigt som det har hand om ersättning och förmåner. Men på senaste tiden har den här funktionen utvecklats till så mycket mer. Många moderna företag har utbildat sitt traditionella HR-team till ett People first-team, som har i uppgift att utveckla och implementera [strategier](#) som betonar medarbetarupplevelsen och [företagskulturen](#), samtidigt som det tar fram planer för hur medarbetare ska växa och få uppskattning. I överensstämmelse med den nya funktionen använder nu många HR-team moderna och medarbetarorienterade namn som Medarbetarteamet, Medarbetare och kultur och Medarbetare och utveckling.

Den här utvecklingen inom HR har även åtföljts av en explosion av [verktyg för HR tech](#) som är gjorda för att HR-team ska kunna hantera och prioritera sina

medarbetare och stödja dem i deras växande roller. Det krävs ett strategiskt beslut för att välja bästa möjliga HR tech-stack för företaget bland olika HR-plattformar och ett stort antal speciallösningar.

Och även om vi anser att det är bättre att implementera en HR-plattform med stöd för ett stort antal HR-funktioner än att köpa flera speciallösningar (mer om det senare), så vet vi att den stora diskussionen kring detta inte är så enkel.

Vi vill därför bryta ner den genom att ta en närmare titt på:

- Fördelarna och nackdelarna med plattformar
- Fördelarna och nackdelarna med speciallösningar
- En jämförelse mellan plattformar och speciallösningar
- En presentation av Bob, HR-plattformen för moderna, mellanstora och multinationella företag
- Detta säger kunderna

Låt diskussionen börja!

HR tech för personalhantering

Vi ska börja med det grundläggande. Det finns många olika verktyg som stödjer de skiftande rollerna som HR-ansvariga brottas med idag. Verktygen kan delas in i två huvudkategorier:

1. Speciallösningar är specifika verktyg med fokus på att leverera ett enskilt värde till kunden eller lösa ett specifikt problem. I HR-världen kan det handla om enskilda verktyg som är utformade för funktioner som prestationshantering, löner, förmåner eller företagskultur och engagemang.

2. Plattformer tillhandahåller grundläggande, flexibla verktyg som kan hantera ett flertal uppgifter och problem och som skapar en enhetlig process under hela medarbetarresan. De är ofta skalbara och låter företag lägga till moduler när de växer eller när verksamheten förändras.

När företag ska bestämma vilken typ av HR tech de ska implementera funderar de vanligtvis över sina behov i dagsläget, budgeten och interna resurser. Därför kanske ett mindre företag väljer en lösning som inte kostar så mycket – t.ex. ett lönesystem som även innehåller grundläggande HR-verktyg – för att uppfylla de mest akuta behoven. Men när de expanderar kanske de upptäcker att den här lösningen inte längre räcker och att de måste köpa fler speciallösningar för att täcka igen gapet när det gäller funktioner.

När ni ska fatta det här beslutet måste ni även fundera över er långsiktiga strategi. Var tror ni att ni kommer att vara om 3–5 år och kommer den teknikstack ni har idag att räcka till på vägen dit?

HR-plattformar: Fördelar och nackdelar

Fördelar med HR-plattformar

Den största fördelen med HR-plattformar är att de erbjuder ett **centralt HR-system med all information om medarbetarna**. Istället för att ni behöver flera verktyg för att lösa olika HR-problem, gör en HR-plattform att allt som HR-teamet behöver finns samlat på ett ställe.

Detta betyder att alla data i samband med alla [HR-processer](#), från ersättningar till prestationer och löner, kan visas och hanteras på en central plats så att ni får en helhetsbild av hela organisationen. Eftersom alla data är centraliserade på ett ställe slipper ni dessutom ”stuprör”, där data är sparade på olika platser och svåra att få tag på för intressenter runt om i organisationen. Detta kan leda till inkonsekvenser och ha en negativ inverkan på datakvaliteten.

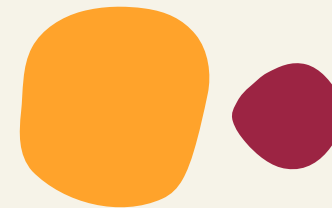
För företag som expanderar ger många HR-plattformar flexibiliteten att köpa ett core-paket som tillgodoser behoven på kort sikt och möjlighet att lägga till moduler i takt med att behoven förändras. Detta ger lägre kostnader och gör att ni kan expandera när företaget växer. Exempelvis kanske ett mindre företag inte vill investera i en talangmodul till en början. Men när företaget växer och behoven förändras måste det implementera en talangmodul och andra moduler som stöd för medarbetarna.

Implementering av en enda HR-plattform är inte bara till nytta för HR. Det gagnar även medarbetare runt om i organisationen. De behöver bara logga in på en enda plattform istället för att ha många olika verktyg för olika delar av medarbetarupplevelsen: ett för prestationsutvärderingar, ett för enkäter, ett för att ansöka om semester osv. Det betyder att de bara behöver komma ihåg ett användarnamn och ett lösenord – och engagemanget blir större. Allt detta engagemang leder till fler data för HR-teamet, vilket i sin tur ger bättre planering och programmering för medarbetarna. Resultatet blir en användarvänlig medarbetarresa och gott om data.

En annan fördel är att om du eller dina medarbetare stöter på problem, så finns bara en enda teknikpartner för felsökning och underhåll, vilket sparar värdefull tid och ni slipper jaga flera tjänsteleverantörer.

Nackdelar med HR-plattformar

En HR-plattform kan kräva en betydande direktinvestering och ta längre tid att implementera. Och även om HR-plattformar är bredare och kan lösa ett flertal problem, är det inte alltid som de kan tillhandahålla bästa möjliga funktion på samma sätt som speciallösningar.



Speciallösningar: Fördelar och nackdelar

Fördelar med speciallösningar

Speciallösningar går snabbare att implementera, har djupgående funktioner inom ett område och företag får de specifika verktyg som de behöver för att lösa ett problem. Speciallösningar kräver inte betydande investeringar på en gång. Istället kan företag lägga till speciallösningar efter hand i takt med att de expanderar.

Nackdelar med speciallösningar

Eftersom speciallösningar är utformade för att lösa specifika problem kan ni behöva implementera flera lösningar för att uppfylla de växande behoven, vilket kan bli mycket dyrt i slutändan (och dyrare än en HR-plattform i långa loppet.)

Om ni väljer att implementera flera speciallösningar behöver både HR och medarbetarna lära sig hur de ska använda flera verktyg och hantera dem i vardagen. Exempelvis kan ett företag ha ett system för tid- och närvarohantering, ett annat för ledighet, ett tredje för att hantera prestationer och ett fjärde för samarbete mellan medarbetare.

När flera olika verktyg måste hanteras skapar det en komplex arbetssituation, både för den enskilda medarbetaren och i hela organisationen. Verktygen kanske inte kan integreras med varandra och användandet av flera olika verktyg kan inverka på engagemanget. Det innebär också att medarbetare måste komma ihåg flera inloggningar och lösenord, vilket leder till säkerhetsrisker och kontakter med flera leverantörer, vilket kan bli frustrerande och tidsödande.

När det inte finns någon central plattform kan ni också bli tvungna att söka i ett flertal verktyg för att samla in de data ni behöver. Data som är utspridda mellan olika verktyg kan också leda till inkonsekvenser och bristande dataintegritet om data inte uppdateras regelbundet och de olika verktygen inte går att integrera med varandra.



HR-plattform kontra speciallösningar

HR-plattform	Speciallösningar
Kan kräva en betydande direktinvestering men ger flexibilitet att lägga till fler moduler i takt med att ni växer.	Det kan bli mycket dyrt i slutändan att lägga till speciallösningar när behoven ökar.
HR behöver lära sig att använda ett verktyg för att hantera funktioner som används dagligen.	HR behöver lära sig flera verktyg för att utföra olika uppgifter som kanske inte är integrerade med varandra.
Ger en heltäckande informationskälla för alla medarbetaruppgifter.	Det är ansträngande att hantera medarbetaruppgifter på flera olika platser och det kan ge upphov till "stuprör" och inkonsekvenser.
Det behövs bara en inloggning och ett lösenord.	Det behövs flera inloggningar och lösenord, vilket kan skapa säkerhetsrisker.
Felsökning och underhåll hanteras av en enda leverantör.	Felsökning och underhåll måste hanteras av flera leverantörer, vilket tar mycket tid.

Vi presenterar Bob: HR-plattformen för moderna, mellanstora och multinationella företag

När ni investerar i HR tech, behöver ni fundera noga över era långsiktiga behov och väga fördelarna med att implementera en HR-plattform mot nackdelarna jämfört med att hantera flera olika speciallösningar och leverantörer. Bob är en HR-plattform som inte bara växer med er utan som också blir navet i ert tech-ekosystem och kan integreras sömlöst med alla era favoritverktyg.

Bob uppfyller alla krav som moderna, mellanstora och multinationella företag har på en HR-plattform när det gäller att hantera och automatisera alla dagliga processer under medarbetarresan. Bob är en global plattform utformad för att stödja medarbetare runt om i världen, bland annat med ett flertal språk, valutor och globala kalendrar.

Genom att Bob säljs i moduler kan ni expandera i takt med att ni växer och behoven förändras. Modulen [Core HR](#) är ett heltäckande paket för att hantera medarbetarna och bygga en engagerande och inkluderande företagskultur. Det innehåller bland annat:

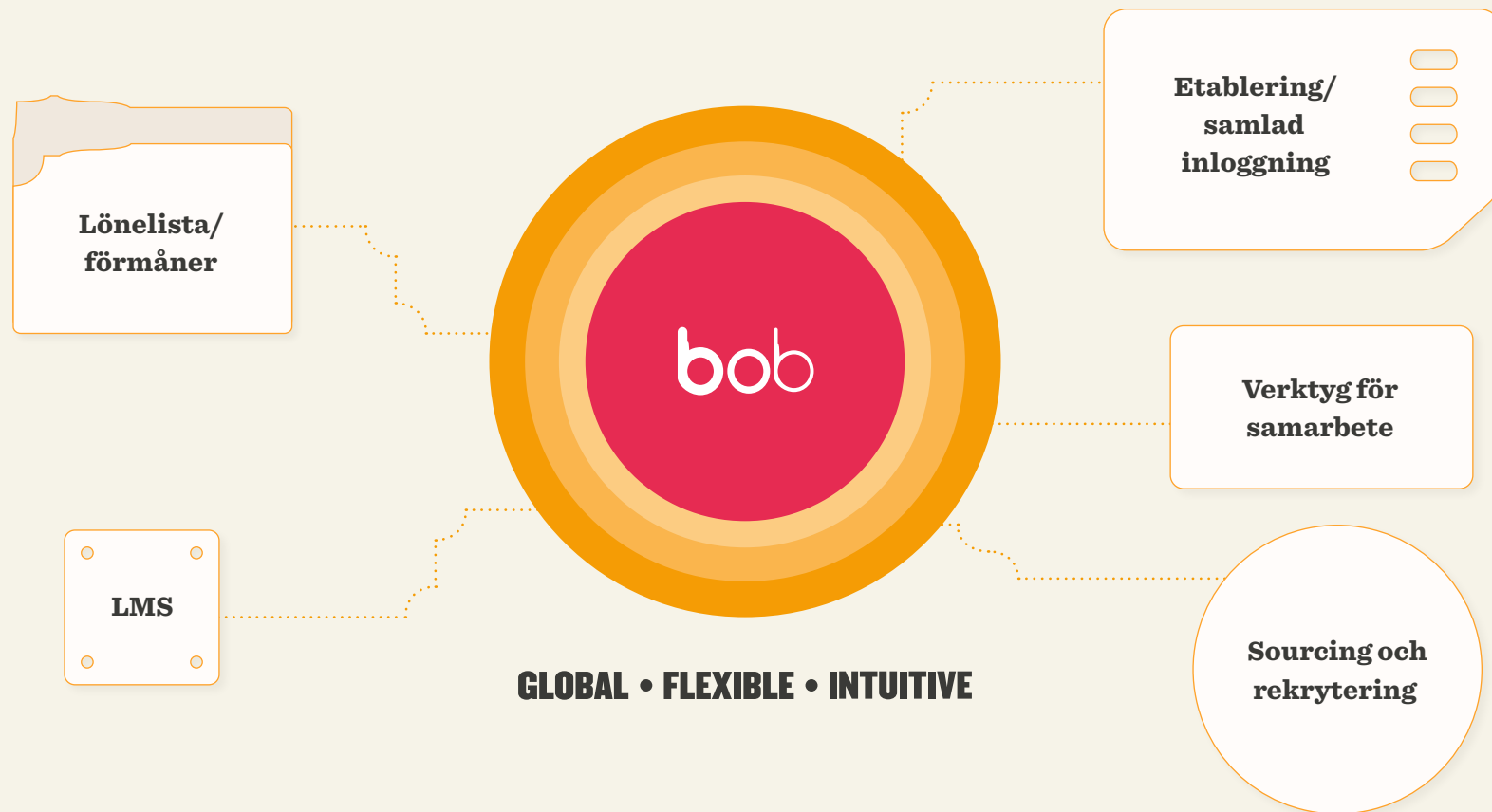
- Automatiserade arbetsflöden och uppgiftslistor för hantering av dagliga HR-uppgifter.
- En avancerad modul för [HR-data](#) som tillhandahåller data om medarbetare och nyckeltalsöversikter med ofta efterfrågad statistik som antal anställda, tillväxthastighet, personalomsättning och Mångfald, jämställdhet och inkludering.
- En central plats för lagring av alla medarbetardokument.
- En engagerande startsida för företagsmeddelanden, födelsedagar och milstolpar, och uppskattning av medarbetarnas prestationer.
- Organisationskarta och klubbar för att medarbetarna ska lära känna varandra och företagsstrukturen.

Ni kan också lägga till moduler som [Prestationsutvärderingar](#), [Ersättningshantering](#), [Lönehubb](#) för integrering av löner, [Tid och närvaro med flera](#). Alla Bobs moduler är försedda med djupgående funktioner och HR kan visa och hantera alla dessa viktiga processer sömlöst och effektivt från en central plats.

Utöver det tillhörande modulpaketet kan Bob även [integreras](#) med en rad andra verktyg, från ATS och LMS till verktyg för teamsamarbete, så att ni sömlöst kan hantera alla arbetsprocesser med Bob som navet i ert tech-ekosystem.

Som en kraftfull HR-plattform med ett ekosystem av integrerade appar gör Bob att ni kan välja de bästa verktygen för verksamheten. Till skillnad från HR-plattformar med ett inbyggt ATS eller lönesystem, ger Bob flexibiliteten att välja de verktyg ni vill ha och ändra dem utefter de växande behoven när företaget expanderar.

HR-plattform kontra speciallösningar



Detta säger kunderna: citat

Våra över 1 700 kunder varierar i storlek och finns i olika branscher, och de har valt Bob som sin HR-plattform av en rad olika skäl. Men det som oftast nämns är Bobs många olika funktioner som gör att HR-ledare kan hantera alla HR-processer på en central plattform, samt Bobs integrationer med företagets favoritverktyg.





Jennifer Ruza

VP People and Experience Team på [VaynerMedia](#)

”Bob tilltalade oss som en enda kontaktpunkt och helhetslösning. Vi ville inte behöva titta i fem olika system för att ta reda på när en medarbetare började, hitta en bild på personen och en mejladress. Vi får all den informationen på en enda skärmbild i Bob.”

SE CITAT

VAYNERMEDIA



Danny Bluestone

Grundare och vd på [Cyber-Duck](#)

”Jag gillar att Bob har funktioner för så många olika saker på en och samma plattform. En bonus är att man dessutom kan lägga till integrationer med externa plattformar som Slack och ATS. Det finns roliga bitar för medarbetarna också, t.ex. beröm, som ger plattformen en kul känsla som folk tycker om.”





Karthika Baiju

Vita Mojo, HR-chef

”Bobs integrationer har varit fenomenala. Det är otroligt viktigt att verktygen fungerar ihop. HR-funktionen behöver ett verktyg för prestationer, ett rekryteringssystem ... det behövs upp till 12 olika verktyg. Så genom att Bob är integrerad med exempelvis Teamtaylor, kan HR-funktionen hänga med när vi växer och expanderar.”



Det borde egentligen inte finns någon diskussion om vad som är rätt val

Det finns många verktyg för att hantera HR, vart och ett med sina fördelar och brister. Ni kanske föredrar att ta itu med de mest akuta behoven och göra en mindre investering till att börja med, men det finns risk att ni ångrar beslutet när ni expanderar och behoven växer. Det är mer kostsamt att implementera flera speciallösningar än att implementera en enda HR-plattform, och då pratar vi inte bara om pengar.

En HR-plattform som Bob erbjuder en enda kontaktpunkt för allt HR-relaterat, stödjer medarbetare i hela världen med heltäckande moduler som täcker hela medarbetarresan och utgör en central plats för alla medarbetaruppgifter. Bob finns i centrum för ert ekosystem med HR tech, kan integreras med era favoritverktyg, är helt anpassningsbar och växer med företaget.

Slut på diskussionen.

Det är dags att fatta smartare beslut när det gäller de anställda och er organisation.

För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på

contact@hibob.com

[BOKA EN DEMO](#)

NEW YORK

205 Hudson St.
New York, NY 10013

LONDON

Boundary House
91-93 Charterhouse St.
London EC1M 6HR, UK

AMSTERDAM

Weesperstraat 61-105
1018 VN Amsterdam
Nederländerna

SYDNEY

Redlich, Level 65
19 Martin Place
Sydney NSW 2000

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848