



HR-Tech

Rapport 2022

Syftet med undersökningen är att ta reda på **hur långt HR-Sverige har kommit i sin digitaliseringsresa**. Vi vill med hjälp av resultatet försöka förstå vad som eventuellt bromsar men också se vilka delar där utvecklingen går framåt.

Slutligen är naturligtvis en del av syftet **att sträcka ut en hjälpande hand eller en "fet hand i ryggen"**, för att tala Wise Consultings eget språk, för att stötta vårt nätverk där det behövs. Oavsett om det gäller att **ta första steget inom HR-Tech eller utmanas i vilka nästa steg som ska tas i resan mot datadrivna beslut**. För vi tror att alla är överens om att HR ska lägga sin tid på det som skapar mest värde för hela organisationen! **High Impact HR** som vi kallar det!

Innehållsförteckning

1. Om rapporten.....	3
1.1 Vilka deltog i undersökningen.....	4
1.2 Storlek på företaget.....	5
2. På en skala 1-7 hur långt har ni kommit.....	6-7
3. Vill ni utvecklas inom HR-Tech.....	8-9
4. Vad bromsar utvecklingen.....	10
4.1 Vad bromsar utvecklingen – kostnader.....	10
4.2 Vad bromsar utvecklingen – kompetensbrist.....	11
4.3 Vad bromsar utvecklingen - samarbetet HR/IT.....	12-14
5. Vilka HR-processer har ni systemstöd för.....	15-16
6. Vilka system planerar ni för kommande år.....	17-18
Fritextsvar.....	19-20
Intressanta spaningar.....	21-23
8. Trendspaning.....	24
8.1 Trendspaning – Maskininlärning.....	25
8.2 Trendspaning – Talent Market Place.....	26
8.3 Trendspaning – Employee Experience Platform (EXP).....	27
Kontaktuppgifter.....	28

Hur långt har egentligen HR-Sverige kommit med sin digitalisering?



1. Om rapporten

421

Deltog i undersökningen

Inom alla områden i samhället går vi mot en allt mer digital värld, likaså för HR. En spaning som några av våra konsulter gjort i sina uppdrag är att det kan finnas ett skav i denna insikt. Det kan upplevas krångligt, tidskrävande och dyrt samtidigt som andra omfamnar den digitala utvecklingen till fullo och ligger i framkant. Vi ville därför ta pulsen på HR-Sverige för att se hur långt företagen har kommit och i de fall där något bromsar, vad det beror på i så fall?

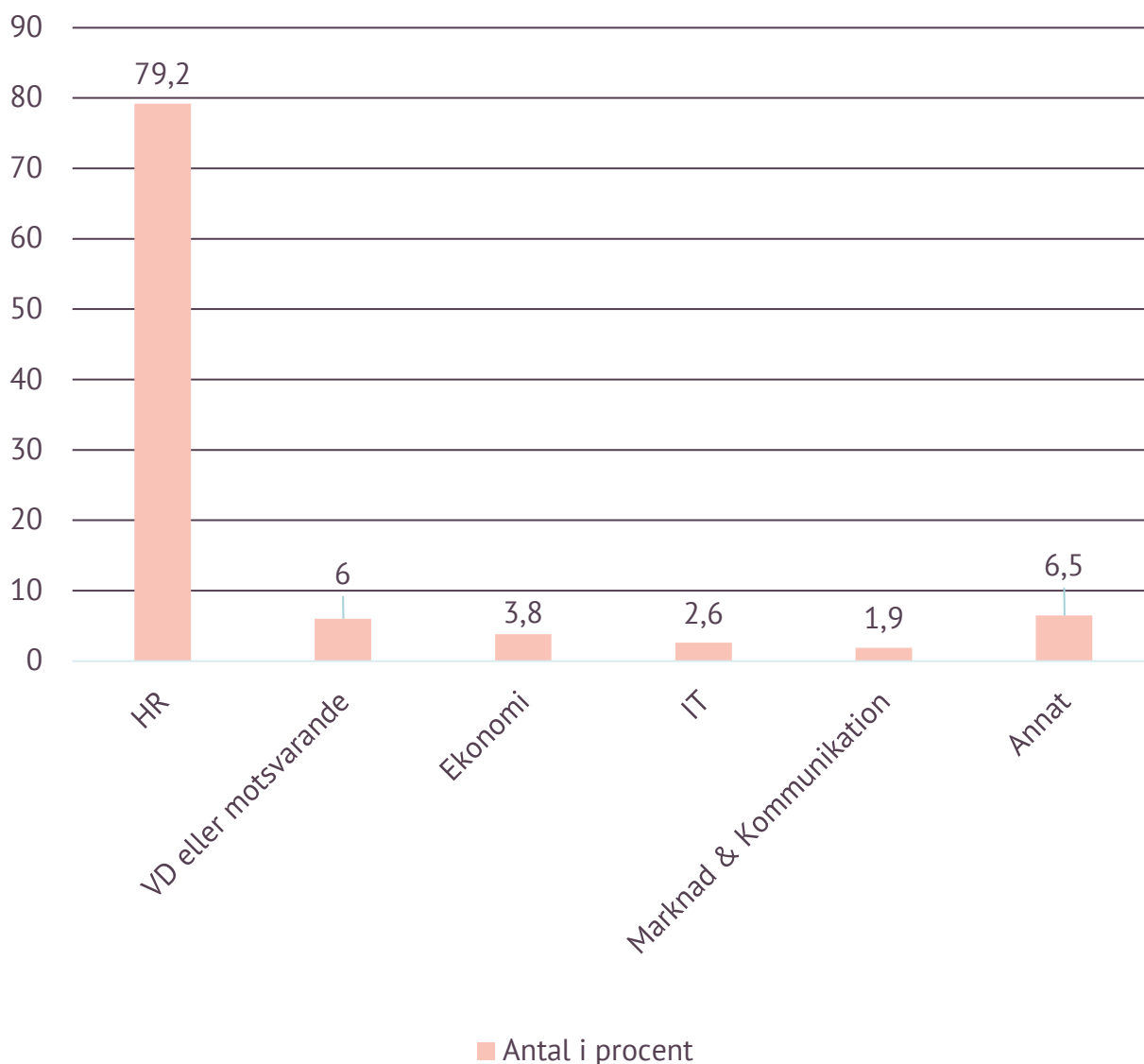
Undersökningen **skickades ut i slutet på 2021 till alla Wise Consultings 15 000 kontakter** och vi fick in 421 svar. De flesta av respondenterna jobbar inom HR men även kategorierna VD, Ekonomi, marknad/kommunikation, IT och annat finns representerade.

I rapporten **får du ta del av analyser och trendspaningar gjorda av våra experter inom HR-Tech.**

1.1 Vilka deltog i undersökningen?

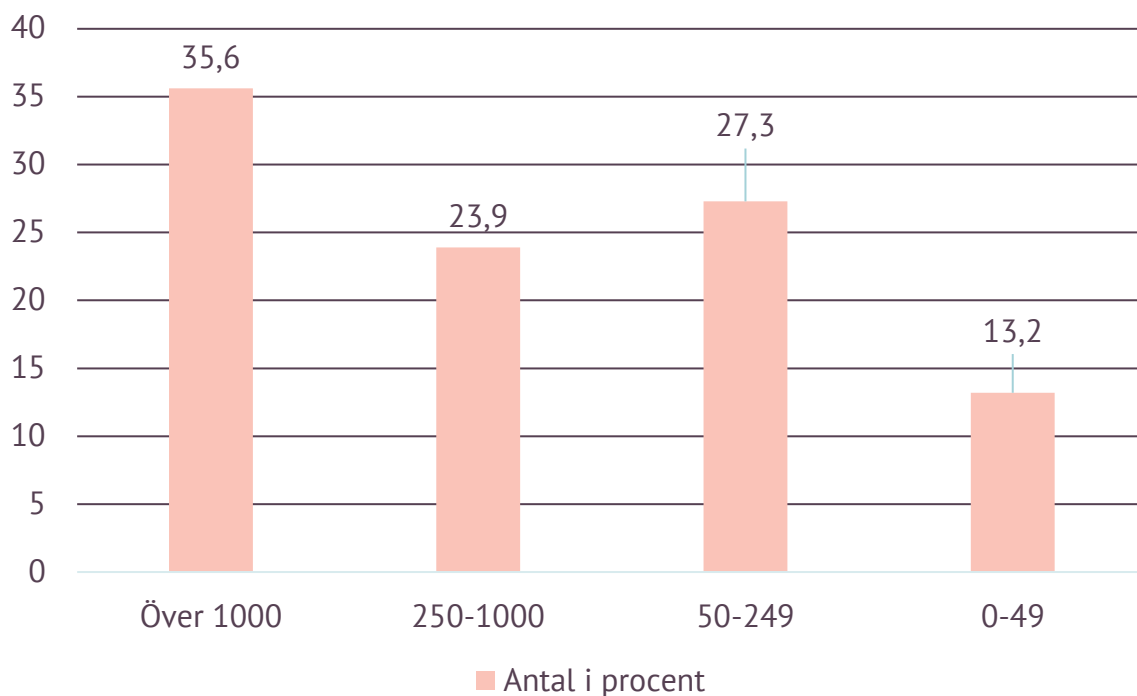
Av alla som deltog i vår undersökning var det 79,2 % som angav att de arbetar inom HR, 6 % som VD eller motsvarande, 3,8 % inom ekonomi, 2,6 % inom IT, 1,9 % inom marknad och kommunikation och 6,5 % angav annat som yrkeskategori.

Vad arbetar du med på företaget?



1.2 Storlek på företaget?

Storlek på företaget



Som vi kan se ovan är den mest representerade kategorin stor-bolag med fler än 1000 anställda.

” Svårt för stora internationella bolag att hitta system som fungerar överallt”



2. Hur långt har ni kommit?

På en skala 1-7 hur långt har ni kommit i digitaliseringen av era HR-processer? 64 % av alla svarande anger 4 eller mer som svar på frågan hur långt de kommit i sin digitalisering. Om vi ser på storleken på företag kan vi se att de mellanstora företagen (50-249 och 250-999 anställda) kommit längst, 70 % respektive 69 % har angett 4 eller mer som svar. I andra änden hittar vi de små företagen med 0-49 anställda, där 55% angett 4 eller mer som svar.

Tittar vi bland de lägre svaren (1-3) ser vi att hela 45% av de små företagen har angett det som svar. Här är också mellanstora företag (50-249 och 250-999) överens om 30 % respektive 31 % samtidigt som de större företagen har 36 % som svarat 3 eller lägre.

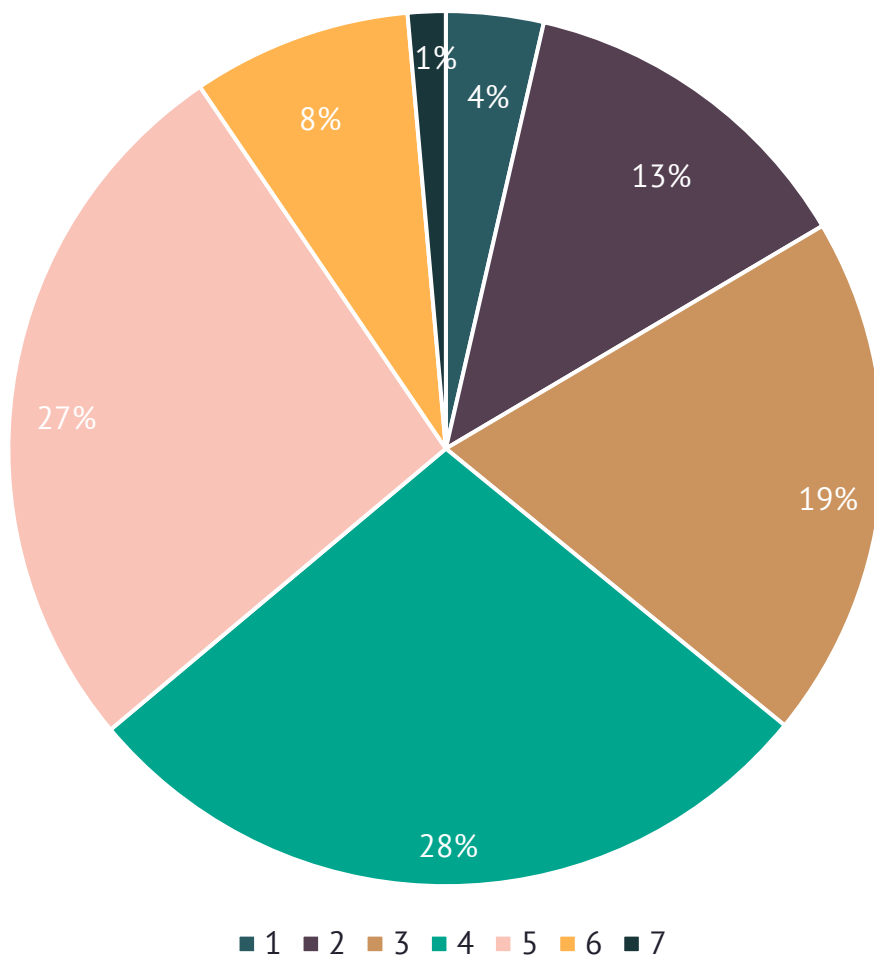
Dessa svar är föga förvånande eftersom de mellanstora företagen oftare har kortare beslutsvägar och färre systemintegrationer att ta hänsyn till, vilket bidrar till en smidigare implementation.

64%

svarade 4 eller mer på hur långt de kommit i sin digitaliseringsresa.

Att de mellanstora företagen är de som kommit längst inom HR-Tech är föga förvånande, däremot är det högt prioriterat bland de stora företagen (läs mer om det på sidan 23).

På en skala 1-7 hur långt har ni kommit i digitaliseringen av era HR-processer?



”HR-Tech är en förutsättning för att fortsätta vara konkurrenskraftiga och attraktiva”



3. Vill ni utvecklas inom HR-Tech?

En stor majoritet av alla som deltog i undersökningen har HR-Tech högt på agendan.

En intressant spaning i vår undersökning om HR-Tech är att ingen, alltså 0%, av respondenterna i kategorin VD/motsvarande svarade "Nej, vi avvaktar" på frågan om "Vill ni utvecklas inom området HR-Tech? Ungefär hälften svarade "Ja, det står högt på agendan" eller "Ja, men det är inte prioriterat just nu".

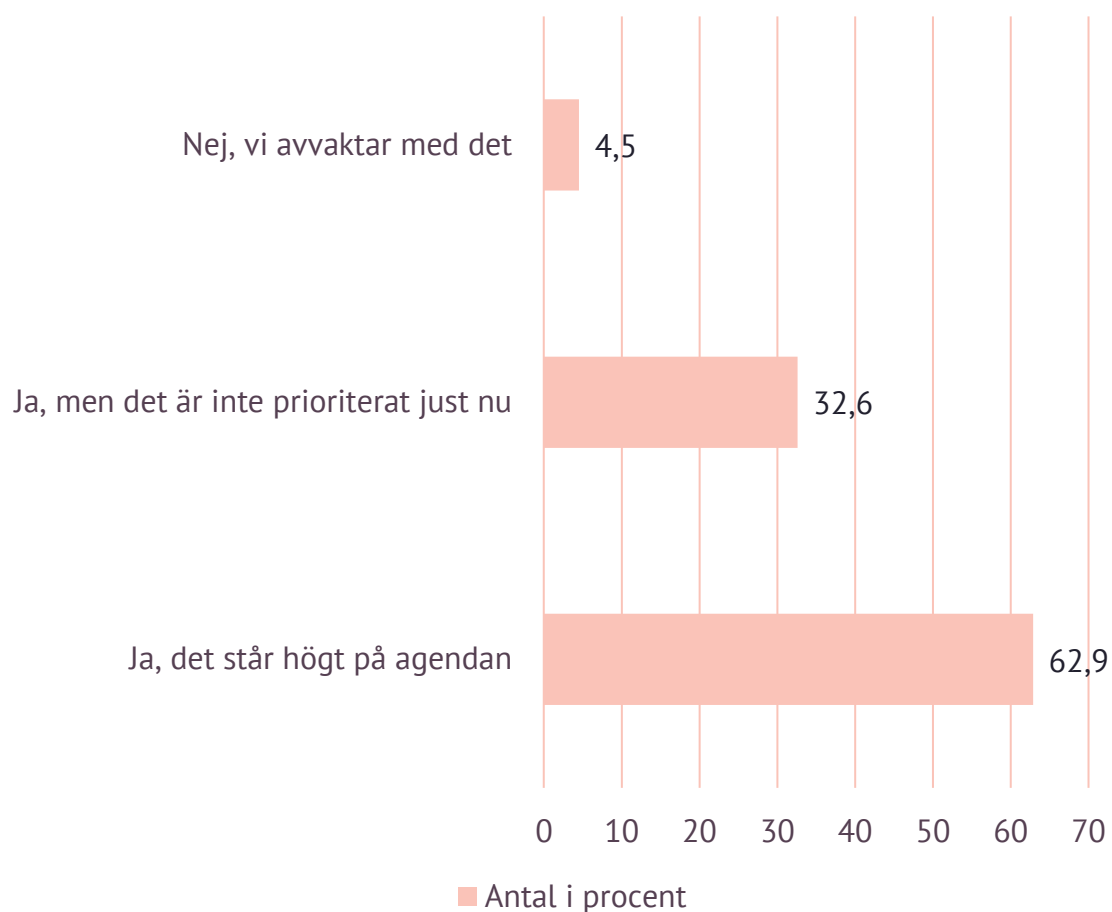
Vi ska naturligtvis ha i beaktning att antalet VD/motsvarande i undersökning är 25 av 421 antal svarande. Då siffrorna är så tydliga vågar vi ändå påstå att det finns stor potential för våra HR-kollegor att driva igenom olika projekt inom HR-Tech. En förutsättning är att drivkraften finns i HR-teamet eftersom det är här allt startar, men vi ska ha med oss att det finns goda förutsättningar menar Li Hjelte, HR konsult på Wise Consulting.

63%

av alla inom HR har HR-Tech högt upp på agendan.

37 % av de svarande inom HR har inte HR-Tech prioriterat just nu av olika anledningar. Många uttrycker att det är en högt prioriterad fråga, men också att det är både tidskrävande och dyrt.

Vill ni utvecklas inom HR-Tech?



Låg andel som svarar att de tänker avvakta med att digitalisera sin verksamhet och processer.

**” Att utveckla
medarbetarna är lika
viktigt som att
implementera nya
system”**



4. Vad bromsar utvecklingen?

4.1 Kostnad

Bland de svarande inom HR anser hela 42% att kostnad är en anledning till att HR-Tech initiativ bromsas, **bland VD:ar är motsvarande siffra 20%**. Beror detta på att HR avstår möjligheten att driva projektet innan vi ens presenterat ett case för VD? Eller har vi verkligen gjort vår hemläxa och räknat på vad exempelvis ett HR-system kan bespara oss i annat?

Li Hjelte, HR konsult på Wise Consulting menar att det är stora kostnader och investeringar som behöver göras men om vi räknar på tiden vi sparar till att göra annat med ett mycket högre värde landar oftast matematiken till vår fördel. Kortsiktiga besparingar kan istället bli kostsamma på sikt, när vi riskerar att halka efter och missa den automatisering som digitaliseringen medför.

42%

Av respondenterna som angett HR som yrke anser att det är kostnaden som hindrat deras digitalisering.

Kostnad – en fråga som skiljer sig beroende på vem som svarar!

4. Vad bromsar utvecklingen?

4.2 Kompetensbrist

Li Hjelte HR-konsult på Wise Consulting anser också att vi på HR måste omfamna detta och utmana oss själva vad gäller rekrytering till våra egna team. Tech-intresset bör värdesättas mycket högre än det gjorts tidigare. Dessa kompetenser är otroligt viktiga när vi tar oss an den digitala utvecklingen.

Med det sagt är vår kompetens kring det mer traditionella fortfarande lika viktigt, initiativen inom HR-Tech handlar framförallt att frigöra tid för oss inom HR att fokusera på det vi är bra på och ge oss möjligheten att fatta datadrivna beslut.

33%

Av respondenterna som angett HR som yrke anser att brist på kompetens är en anledning som bromsar initiativen inom digitalisering.

Hur löser vi kompetensfrågan?

4. Vad bromsar utvecklingen?

4.3 Samarbetet mellan HR/IT

Samarbete mellan HR/IT tycks vara en relativt vanligt förekommande anledning till att utvecklingen av HR-Tech bromsas i organisationen. Hela 30% av respondenterna, (flera alternativ möjliga dock) anser att det är en betydande faktor och bland svaren ser vi även att det inte finns några större skillnader mellan de olika professionerna.

Att en **nästan lika stor andel som anser att samarbetet mellan HR/IT som en faktor står i paritet med andelen som anser brist på kompetens som en faktor** hade vi inte förväntat oss. Kompetens kan ju så klart inhämtas externt eller genom kompetensutveckling inom exempelvis projektledning eller liknande men det är ju inte alltid gjort i en handvändning utan det kräver träning, repetition och ett mått erfarenhet.

30%

Av respondenterna som angett HR som yrke anser att samarbetet med IT är en av anledningarna till att digitaliseringsresan går på halvfart.

Men samarbetet med IT då? Det bör inte krävas särskilt många kurser och utbildningar för att lära sig samarbeta, kan en ju tycka. HR är ju beroende av IT och IT är beroende av HR menar Stefan Norell, HR-konsult på Wise Consulting.

4. Vad bromsar utvecklingen?

4.3 Samarbetet med IT forts

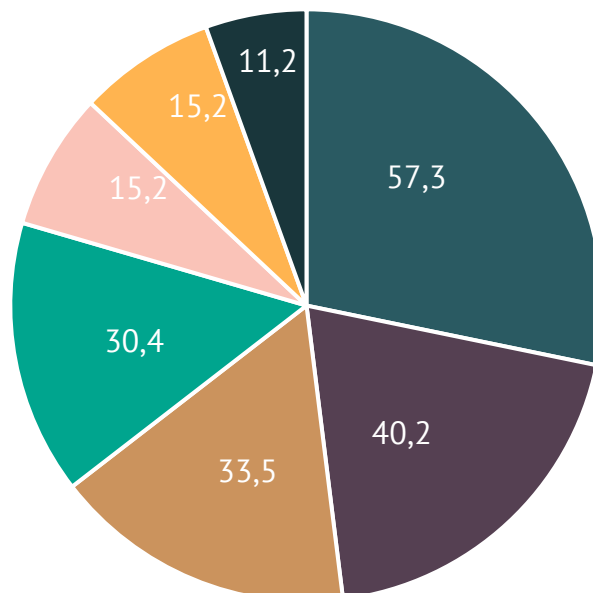
En intressant insikt vi fått är att HR och IT tycks verka eniga i detta där 31% av HR respektive 27 % av IT anser att samarbetat dem emellan är en bromsande faktor. Notera dock att det är en liten grupp från IT som svarat på vår undersökning, vilket gör att vi inte kan dra några direkta signifikanta slutsatser annat än en ögonblicksbild.

Men varför ser det då ut så om det finns ett ömsesidigt beroende? Bra fråga. Hade vi haft ett rakt och enkelt svar på den frågan så hade vi självklart delat med oss av det. Men låt oss i alla fall reflektera kring frågeställningen..

Hur samarbetet mellan HR och IT bör se ut, vem som ansvarar för vad och när, vilka förväntningar som finns på varandra och när vi behöver involvera varandra i olika processer är inte glasklart. **Kanske kan vi till och med sticka ut hakan och säga att det funnits och fortfarande finns en "vi och dem-approach" i organisationen?** Och att denna inställning bottnar i gamla traditionella arbetssätt & strukturer samt roller? Eftersom den digitala utvecklingen tagit stora steg framåt och att takten ökar exponentiellt behöver HR och IT bli bättre på att stanna upp, höja blicken och se helheten för att kunna se vilka gemensamma beröringspunkter som faktiskt finns. Både chefer och medarbetare kan ses som kunder (slutanvändare) som idag ställer höga krav på sömlösa processer, mobilitet och flexibilitet och för att lyckas med det krävs att vi krokar arm med varandra. Gör vi det kommer HR att få en större inblick i IT-landskapet och vilka andra IT-relaterade initiativ och projekt som pågår eller är planerade, något vi dels kan dra lärdomar och synergieffekter av, dels för att minimera risken att vi springer åt fel håll och investerar i tekniska lösningar som inte jackar i helheten. Här behöver HR ha ett mer proaktivt förhållningssätt och ta ett större ägandeskap i dialogen med IT när det kommer till HR-processer som berör IT på olika sätt, exempelvis när vi vill skruva i onboarding- och offboardingsprocesserna eller för att inte tala om personaldata och datasäkerhet.

Om HR behöver bli vassare på att agera proaktivt och ta tydligare ägarskap i HR/IT-relaterade frågor så är det samtidigt viktigt att IT bjuder in och skapar rätt förutsättningar för löpande dialog mellan avdelningarna. Här kanske IT rent av behöver bli bättre på att ställa krav på HR och vara tydliga med vad de förväntar sig men också vara transparenta och på ett pedagogiskt sätt förklara varför olika IT-processer ser ut som de gör, varför IT ibland behöver säga nej till idéer och initiativ och varför vi inte kan göra precis som vi vill i alla lägen.

Om något har bromsat er digitaliseringsresa, vad beror det på?



- Tid
- Kostnader
- Saknar kompetens
- Samarbetet mellan HR/IT
- Intresse
- Annat
- Inget bromsar vår digitaliseringsresa

” Det är svårt att få tiden att räcka till – mer resurser behövs ”



5. Vilka HR-processer har ni systemstöd för?

Bland de svarande kan vi se att hela 93 % har systemstöd för lönesystem och tidrapportering. Rekrytering och medarbetarundersökning kommer på stadig andra och tredje plats på närmare 80 % och dessa processer är helt enkelt svåra att genomföra utan digitalt stöd. HRIS ligger på 54 % tätt följt av Lärande & utbildning på 52% och sedan Avtalsskrivning på 42 %.

Ovan nämnda processer innehåller alla mycket data, dessutom både persondata och känslig data. Att dessa ligger i toppen grundar sig i en medvetenhet i att skydda persondata men också att det är processer som innehåller stora mängder data. Vi ser helt enkelt att HR Sverige prioriterat att digitalisera där vi haft störst behov av förenkling och säkerställa att vi lever upp till lagkrav säger Li Hjelte, HR-konsult på Wise Consulting.

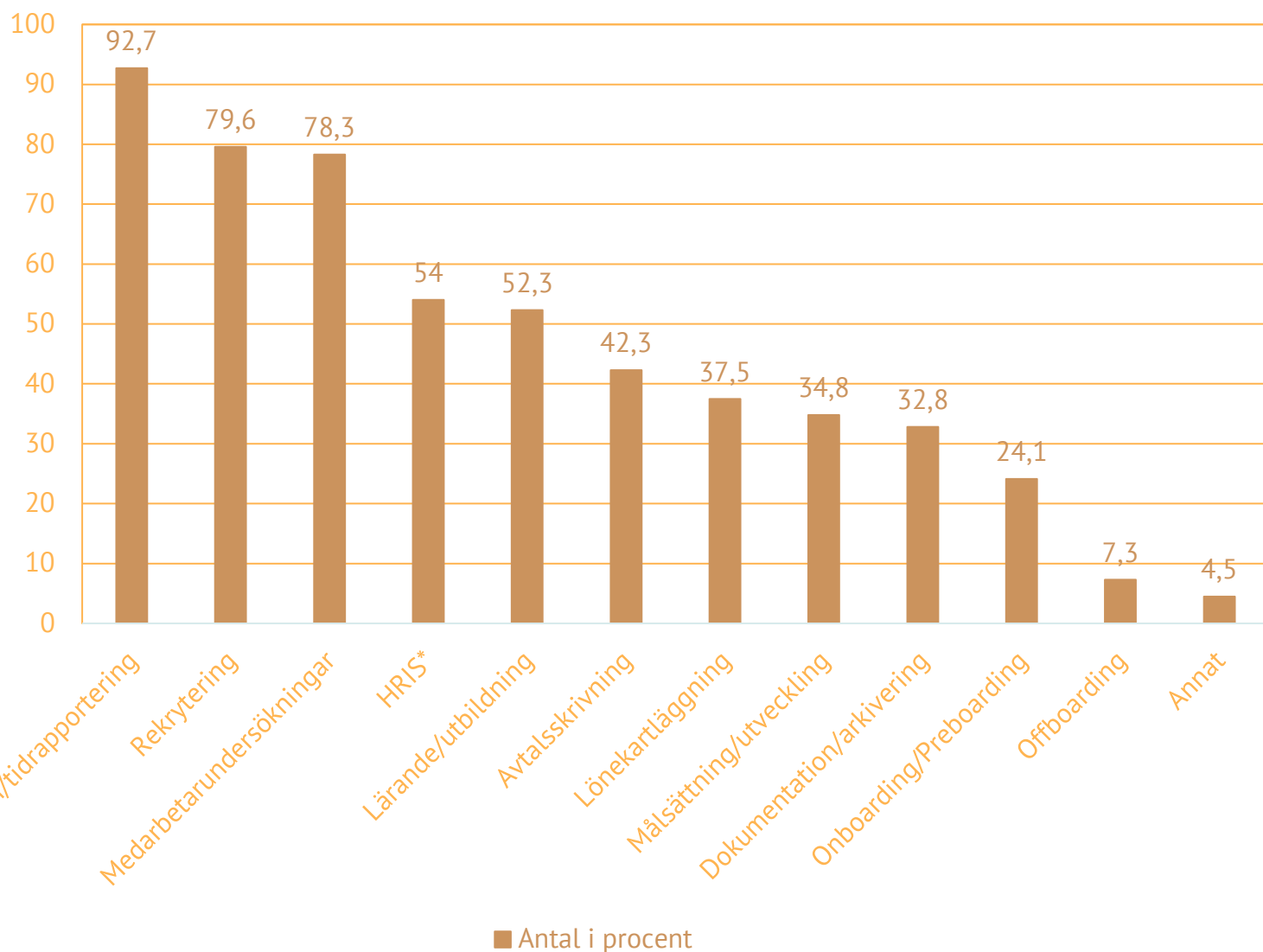
Att endast 24 % har systemstöd för onboarding och preboarding förvånar oss, eftersom dessa processer är otroligt betydelsefulla för medarbetarupplevelsen.

93%

Av respondenterna har angett att de idag har systemstöd för lönesystem och tidrapportering.

Andelen som har systemstöd för pre- och onboarding är däremot betydligt lägre.

Vilka HR-processer har ni systemstöd för i dagsläget?



“ Systemstöd är en sak, att förändra kulturen är en annan ”

6. Vilka system planerar ni för kommande år?

I föregående avsnitt förvånades vi av att relativt få har digitaliserat sin pre- och onboardingprocess. I resultatet på denna fråga ser vi en stor del av förklaringen, att nästan hälften av alla svarande sätter pre- och onboarding högst på agendan när det gäller prioriterade systemimplementationer. Slutsatserna vi drar av detta är att HR Sverige ser värdet i att skapa en så bra medarbetarupplevelse så tidigt i anställningen som möjligt, vilket glädjer oss.

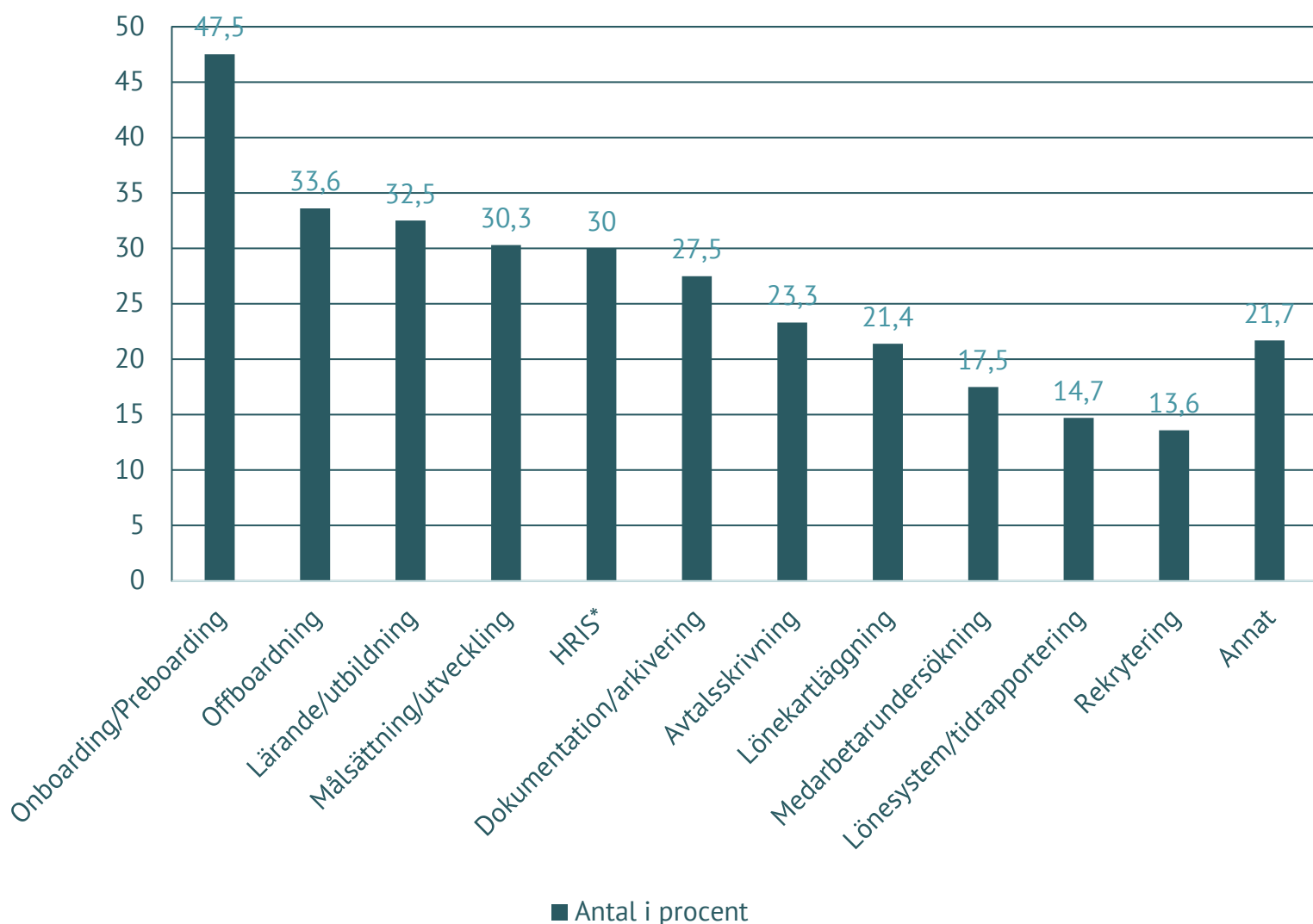
Möjligheten att på ett smidigt sätt ha en tät kontakt och bygga engagemang redan innan anställningen börjar, underlättas med en digital preboarding. Att onboarding fungerar smidigt med digitala utbildningar och att allt "lirar" med system och användare ökar också den proffsiga känslan för en nyanställd. Åtskilliga studier har gjorts på ämnet att medarbetare som får en bra onboarding snabbare kommer upp i produktivitet och tenderar att stanna längre på arbetsplatsen.

48%

Av respondenterna vill utöka sin systempark med system som hjälper till vid pre- och onboarding.

Med hjälp av tekniken kan du skapa de bästa förutsättningarna för nya medarbetare att komma ombord.

Vilka HR-processer planerar ni att digitalisera de närmsta 1-2 åren?



”Var går gränsen för digitalisering. Är det digitalt bara för att det finns på datorn snarare än på papper?”



Vad behöver ni för stöd för att fortsätta er digitaliseringsresa?

Fritextfråga

”Tid & inspiration hur andra bolag gjort”

”Tid och pengar framförallt. IT-kompetens inom bolaget”

”Mer kunskap, referenser/case om hur man gör och hur ROI kan se ut”

”Tid och kompetens samt vilja från ledning”

”Kompetens och tid”

”Mer tid och planering”

”Underlag som gör det lättare att hitta system som passar våra behov, systemvärlden är ibland en djungel”

Har du några ytterligare tankar du vill dela inom området HR-Tech?

Fritextfråga

” Svårt i global org där det finns många länder som ska samordnas. GDPR - hur ska det hanteras i de olika systemen”

” Det är svårt att nå digitalisering - vi digitaliserar mest processer”

” Mycket handlar om tid när stor del av arbetet går åt till det löpandet arbetet.”

” Kompetensutveckla de medarbetare som ska vara med och utveckla och använda sig av arbetssättet”

” Stor global organisation. Att hitta system/IT tar tid och blir ”no” size fits all”

” Enda vägen fram”

” Finns en risk med för stor grad av automatisering, man får inte glömma att se individen bortom siffrorna”

7. Intressanta spaningar

Vi har också fått många intressanta fritextsvar som ger oss en djupare förståelse samt nya infallsvinklar på några av frågorna som ställs i undersökningen. Ett av svaren lyder "Man behöver lägga grunden för en ökad digital och IT-kompetens redan i utbildningarna på HR-området. Man kan inte köpa all kompetens av leverantörer utan alla som arbetar med HR behöver ha en grundkompetens i HR-Tech." Och visst är det en klok tanke?

Nya generationer växer upp med en helt annan digital verklighet än vad som fanns för bara 10-15 år sedan och allt pekar på att det kommer fortsätta i samma riktning, förmodligen ännu snabbare. Därför vore det klokt att lyfta in HR-Tech som en del i utbildningen för blivande HR-proffs, då det är och kommer fortsätta vara en efterfrågad kompetens inom HR-området och en naturlig del av sättet att arbeta med HR, menar Sara Bärneman, HR konsult på Wise Consulting.

En klok tanke!



"Man behöver lägga grunden för en ökad digital och IT-kompetens redan i utbildningarna på HR-området. Man kan inte köpa all kompetens av leverantörer utan alla som arbetar med HR behöver ha en grundkompetens inom HR-Tech."

7. Intressanta spaningar forts

En del av fritextsvaren visar en annan synvinkel, nämligen att vi behöver vara försiktiga med att digitalisera för mycket – och glömma bort individen längs vägen. Sara Bärneman, HR-konsult på Wise Consulting menar att detta delvis kan grunda sig i en otydlighet kring vad det faktiskt innebär att digitalisera HR-processer. Hon menar att digitalisera **inte handlar om att ta bort den personliga, individuella kontakten – utan snarare motsatsen**. Genom att digitalisera kan vi frigöra tid och potential och kan på så sätt få mer värdefull tid tillsammans med ledare och medarbetare, och mer tid att lägga på det som skapar värde i organisationen. Sara menar också att detta är en förändringsresa för HR som profession, där vi måste ge oss själva tid och utrymme att gå igenom förändringens olika faser och bearbeta rädslan för vad detta kommer innebära för mig som individ och för vårt yrke.

” Bara för att en process är digitaliserad innebär det inte att den är effektiv! MYCKET tid går åt till att jobba i systemen, vi måste nu fokusera på hur vi effektiviserar det digitala gränssnittet.”

En förändringsresa för HR

7. Intressanta spaningar forts

Påverkar storleken på bolag synen på HR-Tech? Svar ja. I undersökningen ser vi tydligt att HR-Tech har väsentligt högre prioritet i bolag som har över 250 anställda, i jämförelse med mindre bolag. Hos större företag anger 73 % att det står högt på agendan att utvecklas inom HR-Tech. 25 % svarar att de vill utvecklas, men att det inte är prioriterat just nu, och bara 2 % svarar att de avvaktar. För mindre bolag med 0-249 anställda, är det 8 % som avvaktar med området HR-Tech, medan 44 % vill utvecklas men det är inte prioriterat just nu. 48 % svarar att det står högt på agendan.

Så **siffran 73 % kontra 48 % visar tydligt att det är högre prioriterat i företag med fler än 250 anställda att utvecklas inom området HR-Tech.** Kanske är det inte så konstigt heller, då behovet av exempelvis ett HR-system ofta blir större ju fler anställda företaget har.

Vad som däremot kan vara utmaningen för de större företagen, är att det kan vara mer komplext att ta in ett nytt system. Det finns ofta fler stakeholders, fler beslutsnivåer och större komplexitet vad gäller integrationer som måste göras.

Den undersökning som vi gjort har inte haft möjlighet att gå på djupet i just den frågan, men det är absolut en vinkel som vore intressant att utforska mer. Ser vi till undersökningen med de svarsalternativ som var tillgängliga så är tid den största anledningen till varför utvecklingen bromsas, 59 % av de svarande från företag med över 250 anställda har angett detta som en orsak.

Påverkar storleken på bolag synen på HR-Tech?

8. Trendspaning

Nu har du snart tuggat dig igenom rapporten vilket vi är väldigt glada för. Men, vad vore en HR-Tech survey med efterföljande analyser och reflektioner utan en liten sneakpeak på vad som bubblar där ute? Ingenting om du frågar oss. Så låt oss runda av genom att ta med dig på en liten trendspaning.

Det händer otroligt mycket på marknaden just nu och det dyker upp nya Tech-spelare hela tiden vilket är helt fantastiskt för Tech-nördar som oss. Men några områden värt att nämna är maskininlärning kopplat till kompetensutveckling, intern rörlighet & karriärutveckling samt självklart AI. Här nedan lyfter vi några delar inom de områdena och vi hoppas att du tycker dessa är lika spännande som vi.



Häng med på
Trendspaning...

8.1 Maskininlärning inom lärande och kompetensutveckling

Att kompetensutveckling är viktigt och att vi behöver vara lärande organisationer råder det inga tvivel om och vi kommer inte gräva djupare i vad det är och varför det är viktigt. Det vi vill lyfta fram är att kontinuerligt lärande och kompetensutveckling de senaste åren har tagit stora kliv framåt när det kommer till maskininlärning och att planera för framtida kompetenser och skills.

Några exempel på det är LinkedIn Learning som genom AI analyserar och rekommenderar kurser och utbildningar och till exempel det globala HR-systemet Workday med sitt relativt nylanserade Skills Cloud.



Trendspaning

#1

8.2 Talent Marketplace – som ett internt LinkedIn

En annan spaning vi vill dela med oss av är begreppet Talent Marketplace. Känner du igen det? Helt okej om du inte gör det för det är faktiskt ett relativt nytt begrepp som många av de större systemleverantörerna fokuserar på just nu. Men vad är då Talent marketplace?

Något förenklat kan det ses som en intern ”handelsplats” eller internt LinkedIn med syftet att skapa bättre förutsättningar för att öka den interna rörligheten genom att se pågående interna projekt som du kan lära dig av, hitta lediga tjänster och se andra kollegors kompetenser och karriärönskemål och hitta mentorer m.m.



Trendspaning #2

8.3 Employee Experience Platform (EXP)

Du kanske har fått ett mejl från Microsoft Viva som heter Viva Insights med massa insikter och AI-baserade tips på hur du kan arbeta smartare i Office 365? Oavsett ja eller nej så är det alltid spännande när jätten Microsoft släpper nya features tycker vi. Microsoft Viva är just en så kallad Employee Experience Platform (EXP). Idag är det inte alls ovanligt att HR snurrar runt i 10 system dagligdags med olika gränssnitt och utan integrationer, något som kräver tech savviness men som i många fall kan leda till frustration och stress. Ovanpå det finns ett gäng andra system och applikationer som vi förväntas logga in i och utföra vissa aktiviteter.

Employee Experience Platform är alltså en plattform som gör det möjligt för organisationer att ta fullständig kontroll över utseendet, känslan och interaktionerna som användare kommer att ha när de använder olika system – utan att faktiskt ersätta de underliggande applikationerna. Lät det krångligt? För att göra det lite mer lättförståeligt så är det, något förenklat, en landningsyta som chefer och medarbetare möts av och som har integrationer till underliggande applikationer och system. Här brukar även finnas exempelvis chatbots, processverktyg, ärendehanteringssystem och länkar till andra applikationer som exempelvis utbildningsmoduler eller varför inte Talent marketplace. Nästan som allt i ett system men ändå inte. Coolt va?

Trendspaning

#3

**Om du har frågor om
undersökningen eller vill veta mer
om hur vi jobbar med HR-Tech är
du varmt välkommen att höra
av dig till oss!**

**kontakt@wiseconsulting.se
wiseconsulting.se**

wise
CONSULTING