

HRbarometern

HUR DIGITALT ARBETAR HR-SVERIGE?



En undersökning av Edge HR | 2019

edgeHR 

Förord

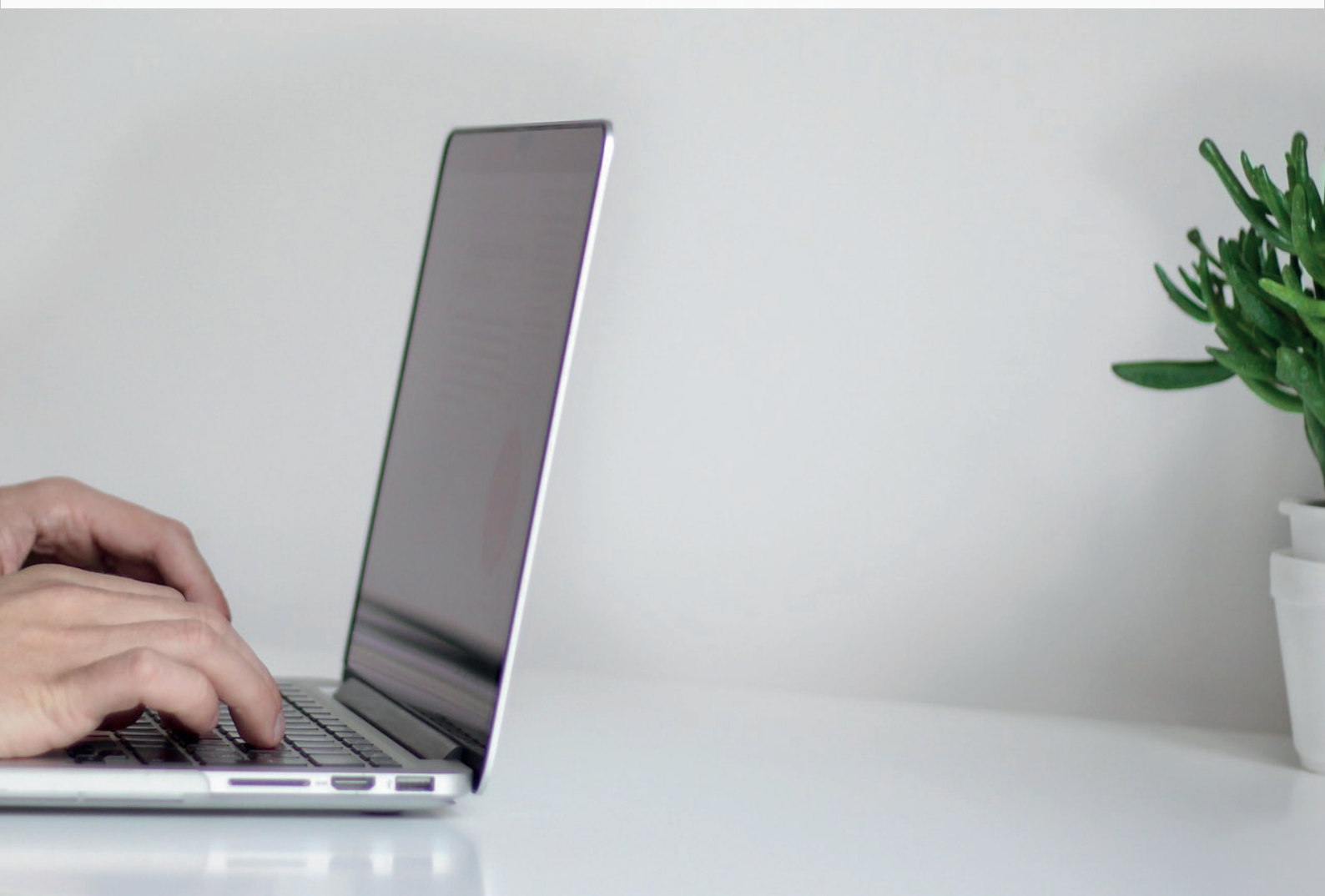
Digitaliseringen i samhället påverkar oss alla, och inte minst de svenska företagen. Sverige och svenska företag ligger generellt långt fram när det gäller att anpassa sig till den nya digitala verkligheten. Redan idag har många företag kommit en bit på väg när det gäller att digitalisera sina processer för ekonomi, sälj och marknadsföring men hur är det med företagens HR-arbete, hur digitala är de? Vilka delar har man digitaliserat och vilka delar är kvar? Hur digitala är företag gällande, rekrytering, onboarding, kompetensutveckling och till exempel offboarding? Denna undersökning ger oss några av svaren. HR-Sverige står onekligen inför en spännande tid.

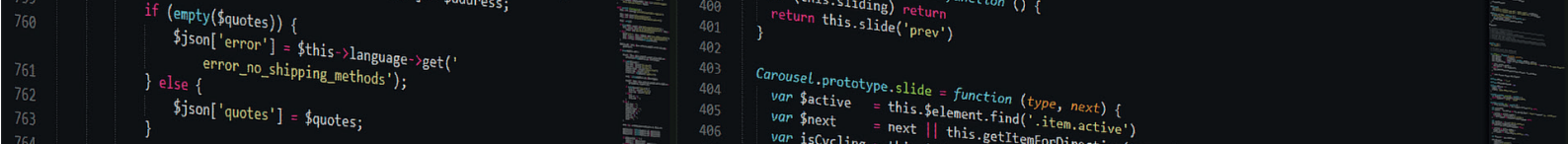
Niclas Smedberg, VD på Edge



Innehåll

Sammanfattning	4
Edge HR:s digitaliseringsindex 2019	5
Om undersökningen	6
Förutsättningar för att arbeta digitalt	7
Pre-, on- & offboarding	8
Hur digitalt arbetar ni med HR-information?	9
Hur digitalt arbetar ni med rekrytering?	10
Hantering, rapportering och analys av personaldata	11
Utvecklingssamtal och kompetenser	13
Medarbetarundersökningar	14
Lönekartläggning	15
De viktigaste HR-processerna att digitalisera	16
Effektivisera HR-processer med robotisering och AI	17
Arbetsuppgifter att helt eller delvis automatisera	18





Sammanfattning

Digitaliseringen av HR är något som varit på tal länge, men hur långt har vi egentligen kommit? Vi på Edge HR har tagit reda på hur digitalt företag arbetar i sina olika HR-processer för att se hur långt Sverige har kommit med att digitalisera HR:s arbete. Resultatet av undersökningen hoppas vi kan hjälpa HR-Sverige att få en förståelse för hur långt vi kommit och hur man i jämförelse med liknande organisationer ligger till. Även om vi har kommit långt finns många utmaningar kvar mot ett helt digitaliserat HR-arbete.

Undersökningen genomfördes under november 2018 och skickades ut till yrkesverksamma personer i Sverige med en HR-titel. Totalt svarade 608 personer på enkäten där majoriteten hade titeln "Ytterst ansvarig för HR". Där respondentgruppen varit färre än tio svarande har vi valt att avgränsa oss och inte ta med dessa svar för att få ett så statistiskt säkert resultat som möjligt.

Frågorna utgick från principen "Hur digitaliserat anser du dig arbeta med följande HR-process?". Det svarande fick uppskatta sitt arbete på en skala 1–10 där 1 var lika med "inte alls digitaliserat" och 10 var lika med "helt digitaliserat". Medelvärdet som presenteras utgår från denna skala.

Med en digitaliserad process menar vi att de flesta av uppgifterna/aktiviteterna för den givna HR-processen sker digitalt via ett HR-system eller verktyg. Här räknas **inte** användningen av exempelvis Microsoft Office såsom Word, Excel eller Outlook.

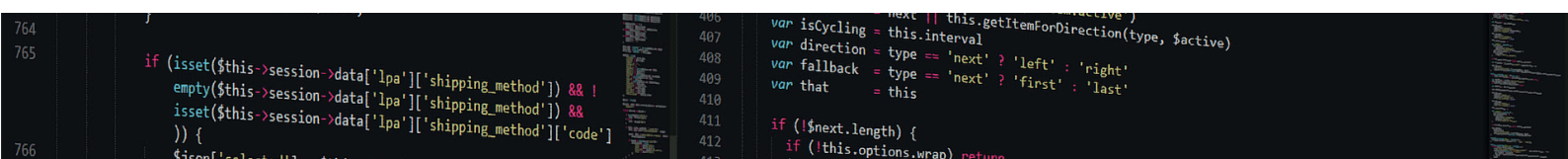
De stora trenderna

I årets HR-barometer kan vi se att svarande med titeln "HR-assistent" i högre grad anser att man är mindre digital i jämförelse med andra titlar inom HR. Något som kan vara en konsekvens av olika erfarenhet och utbildning, samt att man innehar enklare och mer administrativa uppgifter som ännu inte digitaliserats. Det kan också vara ett resultat av att man är längre ifrån möjligheten att påverka och heller inte är med i det större diskussionerna kring digitalisering.

De processer som är mest digitaliserade idag är rekrytering och genomförandet av medarbetarundersökningar. Här finns många system idag och allt fler väljer att använda dem och ser fördelarna med det.

Undersökningen visar också på tre tydliga områden som man anser är viktiga att digitalisera i närtid. Det gäller processerna för hantering av personaldata, onboardingprocessen samt att ha en tydlig överblick på medarbetarnas kompetens. Dessa tre processer skulle underlätta för HR och för organisationerna rent administrativt. De skulle garantera en kvalitetssäkrad onboardingprocess samt en tydlig bild av kompetensförsörjningsbehoven framöver.

Fortfarande visar det sig att det finns många företag där inte HR sitter i ledningsgruppen ännu, något som tydligt visar sig göra det svårare att arbeta digitalt. I de företag där HR inte sitter i ledningsgruppen svarar man betydligt lägre för i princip alla HR-processer på frågan hur digitalt man arbetar idag. Hur kommer dessa företag stå sig i konkurrensen?



Edge HR:s digitaliseringsindex 2019



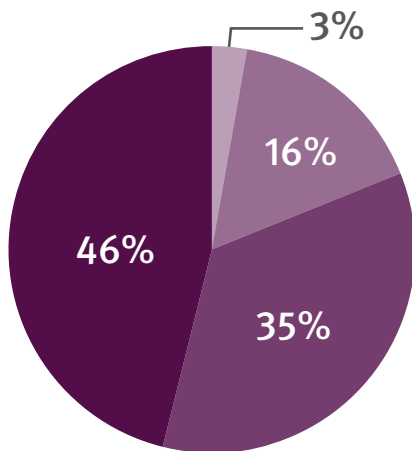
Årets digitaliseringsindex är 55,8. Det innebär att HR-Sverige anser sig jobba digitalt i sina HR-processer till 55,8 procent. Digitaliseringsindexet har tagits fram genom att beräkna det totala medelvärdet för samtliga frågor i undersökningen som genomfördes i november 2018 och därefter multiplicera summan med 10.

På följande sidor får du inblick i respektive fråga samt nedbrytningar på bland annat region, bransch och titel där vi anser att någon del är extra intressant och viktig att lyfta.

Om undersökningen

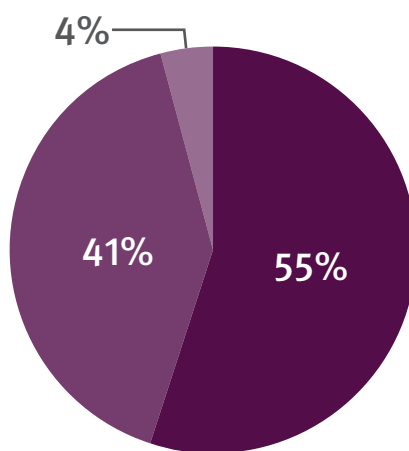
Diagrammen nedan beskriver undersökningens urval.

Titel



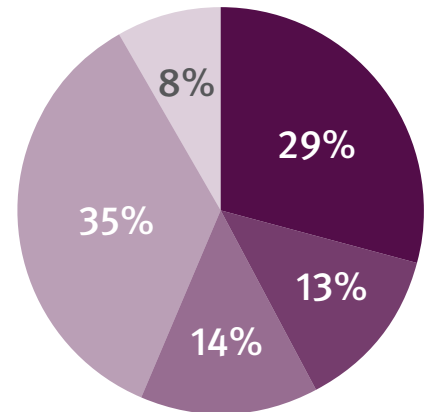
- Ytterst ansvarig för HR, 46%
- HR, 35%
- Annat, 16%
- HR-assistent, 3%

Region



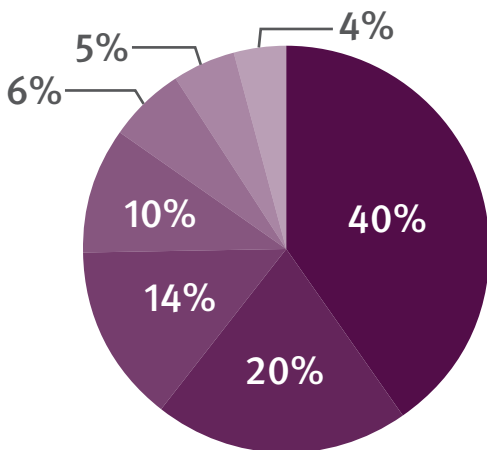
- Region Mitt, 55%
- Region Syd, 41%
- Region Norr, 4%

Företagsstorlek



- 1 000+ anställda, 29%
- 500-999 anställda, 13%
- 250-499 anställda, 14%
- 50-249 anställda, 35%
- 10-49 anställda, 8%

Bransch



- Övriga branscher, 40%
- Offentlig förvaltning och samhälle, 20%
- Tillverkning och industri, 14%
- IT och telekom, 10%
- Bank och finans, 6%
- Bygg, design och inredning, 5%
- Övriga konsumenttjänster, 4%

HR i ledningsgruppen

84%

Ja, HR är
representerad i
ledningsgruppen

16%

Nej, HR är
inte representerad i
ledningsgruppen

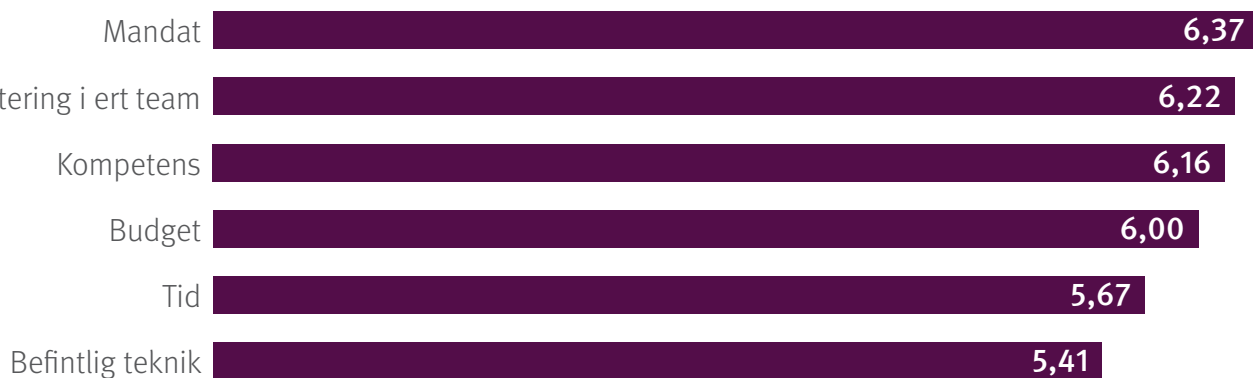
Region Norr: Jämtlands län, Norrbottens län, Västerbottens län och Västernorrlands län. **Region Mitt:** Dalarnas län, Gävleborgs län, Stockholms län, Södermanlands län, Uppsala län, Värmlands län, Västmanlands län och Örebro län. **Region Syd:** Blekinge län, Gotlands län, Hallands län, Jönköpings län, Kalmar län, Kronobergs län, Skåne län, Västra Götalands län och Östergötlands län.



Förutsättningar för att arbeta digitalt

Frågan nedan visar hur HR-Sverige bedömer sitt teams förutsättningar för att arbeta digitalt utifrån ett antal olika faktorer. Underökningen visar att många av de svarande anser att de har mandat och att det är prioriterat att arbeta digitalt, medan befintlig teknik och tid i lägre utsträckning bidrar till digitala förutsättningar. Undersökningen visar även på att de organisationer där HR finns representerad i ledningsgruppen arbetar mer digitalt i samtliga HR-processer än de organisationer där HR inte är representerad i ledningen.

Hur bedömer du att ert HR-teams förutsättningar är för att arbeta digitalt med era HR-processer? (medelvärde på skalan 1-10)

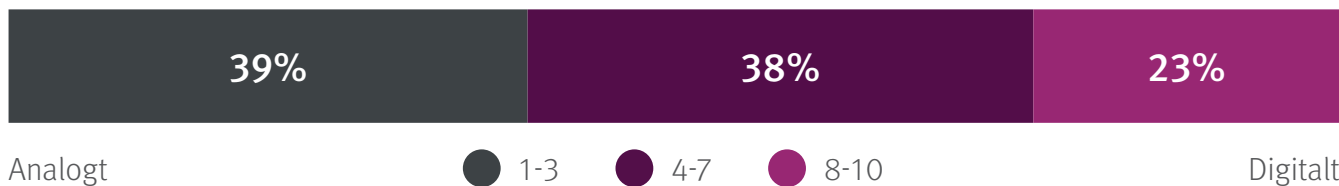


Pre-, on- & offboarding

Det är något fler som arbetar digitalt med preboarding än med onboarding och offboarding, men generellt sett är det få som arbetar digitalt med dessa processer.

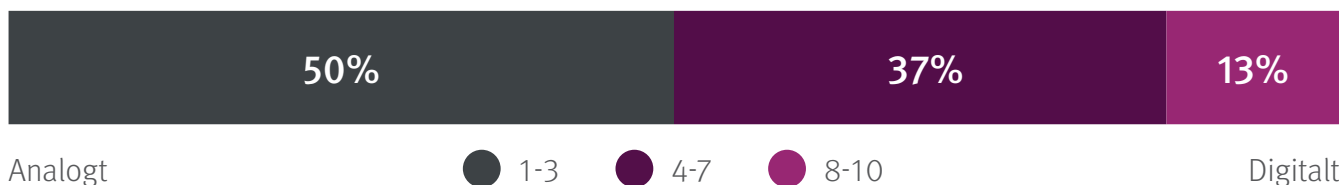
Hur digitalt arbetar ni med preboarding?

Medelvärde: 4,91



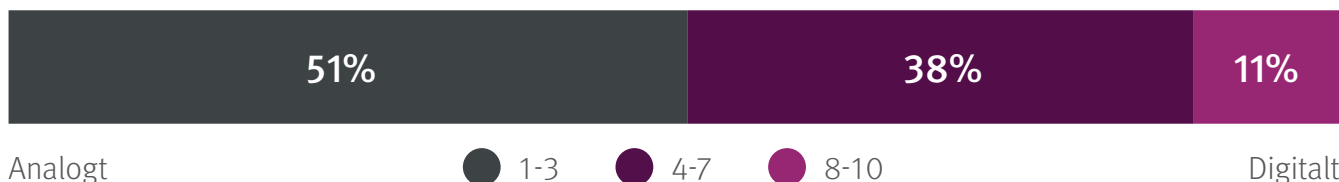
Hur digitalt arbetar ni med onboarding?

Medelvärde: 4,09



Hur digitalt arbetar ni med offboarding?

Medelvärde: 3,99



För onboarding ligger branschen för Tillverkning och industri förhållandevis högt. Detta kan bero på att introduktionen innebär att man måste lära sig maskiner, rutiner och processer, vilket kan vara mycket effektivt att genomföra digitalt. Inom denna bransch är det många som jobbar med samma typ av arbetsuppgifter och arbetsgivaren måste utbilda många olika personer på samma sätt, med repetitiva uppgifter.

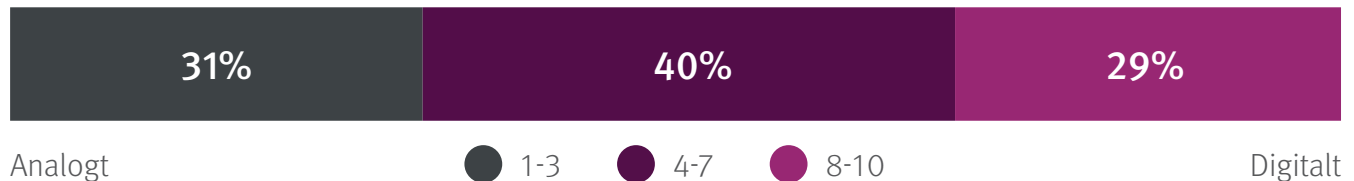
HR-assistenterna anser i betydligt lägre grad att man arbetar med preboarding, onboarding och offboarding digitalt. Gruppen HR är den grupp som i störst utsträckning anser att man arbetar digitalt i dessa processer. Beror denna skillnad på olika erfarenheter, utbildningar och arbetsuppgifter?

Hur digitalt arbetar ni med HR-information?

Arbetet med digital HR-information, såsom aktuella HR-händelser eller uppdatering av policy och HR-processer, är generellt ganska brett fördelat, vissa är mycket digitala och andra inte digitala alls. De flesta anger dock att de till viss del arbetar digitalt med HR-information.

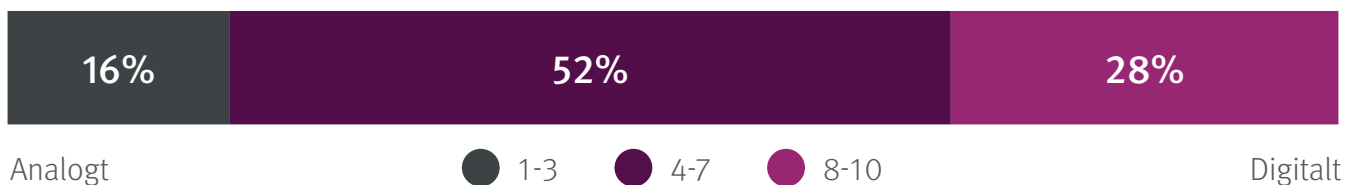
Hur digitalt arbetar ni med HR-information (hela Sverige)?

Medelvärde: 5,46



Hur digitalt arbetar ni med HR-information (Region Norr)?

Medelvärde: 6,20



Mindre företag (10–49 anställda) anger i lägre grad att de arbetar med HR-information digitalt. Detta kan bero på att det är så få anställda att informationen kan förmedlas på annat sätt, exempelvis muntligt i olika möteskonstellationer.

IT och telekom, Övriga konsumenttjänster och Offentlig förvaltning och samhälle är de branscher som i högst grad angett att de arbetar digitalt med HR-information. Här tar offentlig förvaltning ett steg framåt jämfört med övriga frågor i undersökningen, vilket kan bero på att det ofta är stora organisationer med många utspridda verksamheter. Region Norr sticker ut genom att i högre grad än övriga regioner anse att man arbetar med HR-information digitalt. Även det kan bero på att dessa verksamheter är mer utspridda i många fall, vilket ökar behoven av ett strukturerat och digitalt system.

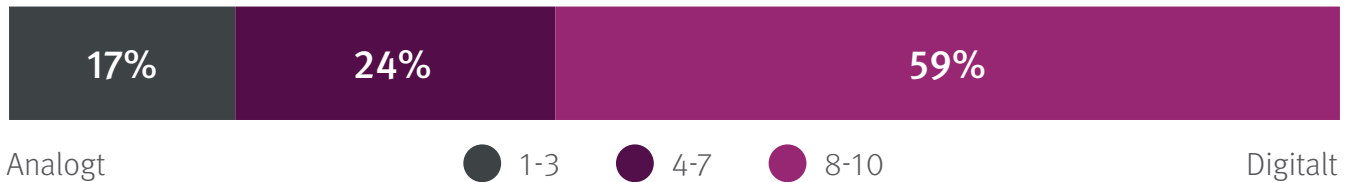


Hur digitalt arbetar ni med rekrytering?

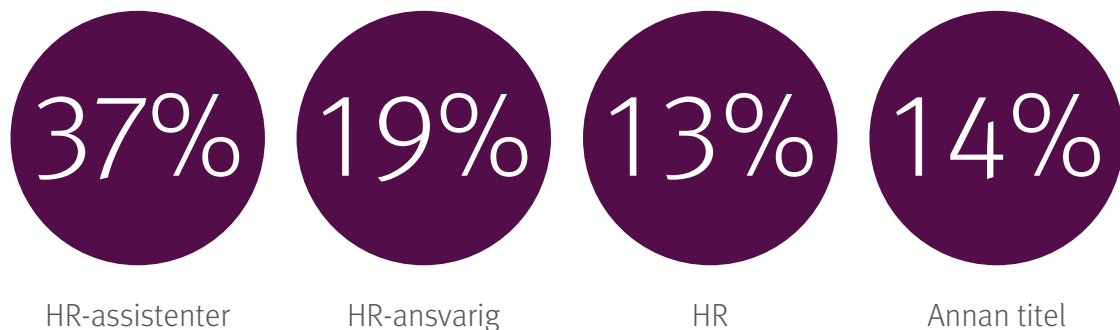
När det gäller rekrytering är det ingen region som sticker ut, alla har svarat på ett liknande sätt. Generellt sett är detta en av de processer som i högst utsträckning hanteras digitalt i hela Sverige.

Hur digitalt arbetar ni med rekrytering?

Medelvärde: 7,10



Andel per titel som angett svar 1-3



Svaren från HR-assistenterna sticker dock ut markant. De anser att rekryteringsprocessen är betydligt mer analog än vad övrig svarat. Beror detta på att HR-assistenterna i större utsträckning administrerar i rekryteringsprocessen och att det därmed blir tydligare för dem vilka delar som inte är digitaliserade?

Offentlig förvaltning och samhälle är den bransch som i störst utsträckning anger att de arbetar digitalt med rekrytering. Därefter kommer IT och telekom. Enligt undersökningen är Bygg, design och inredning den bransch som anser sig vara minst digitala när det gäller rekrytering.

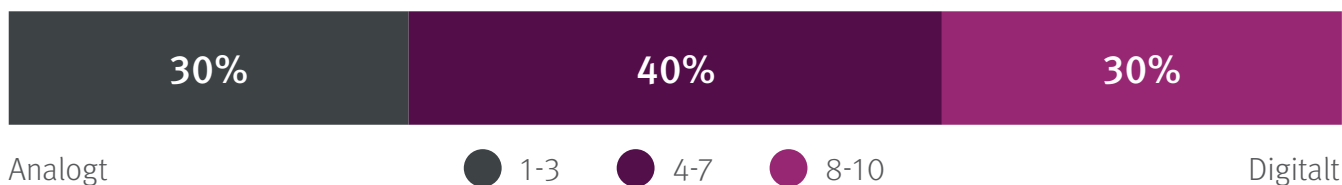


Hantering, rapportering och analys av personaldata

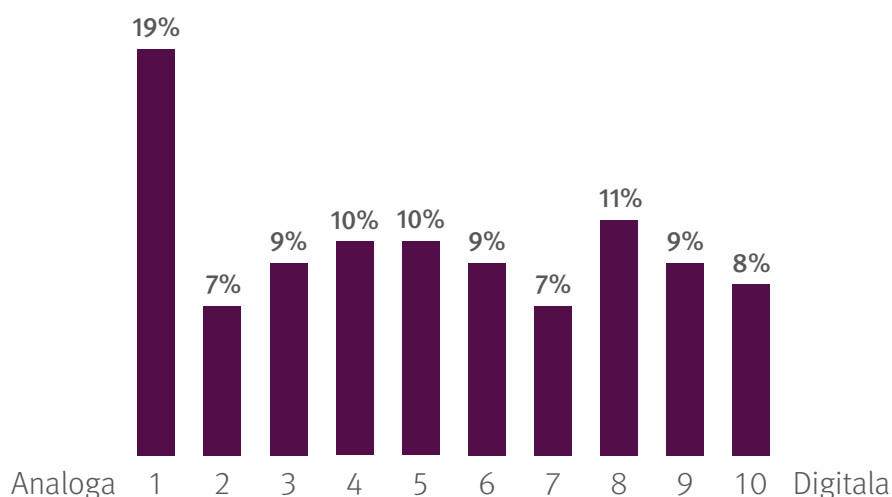
För digital hantering av personaldata verkar det generellt som att många arbetar med detta digitalt till viss del. Ju större företaget är, desto mer arbetar man med rapportering och analys digitalt.

Hur digitalt arbetar ni med att hantera all personaldata?

Medelvärde: 5,45



Företagsstorlek 50-249 anställda (fördelning mellan alternativen)

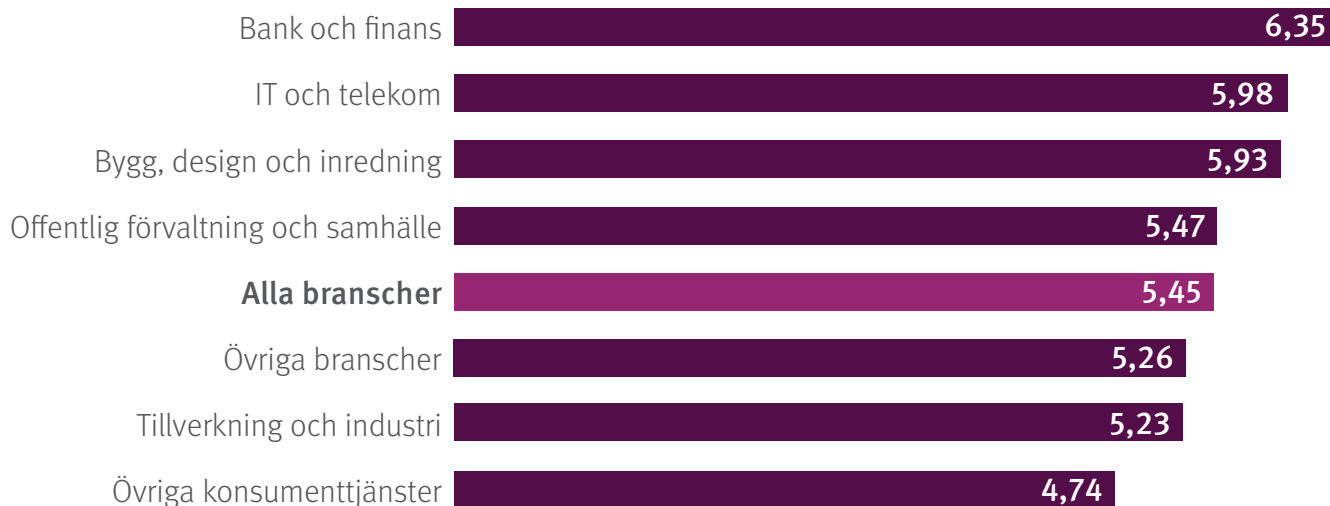


Stora företag med fler än 1 000 anställda tycker att hanteringen av personaldata hanteras digitalt i större utsträckning. Men bland medelstora företag med 50–249 anställda har de flesta angett det lägsta svarsalternativet, de anser alltså att processen är väldigt analog.



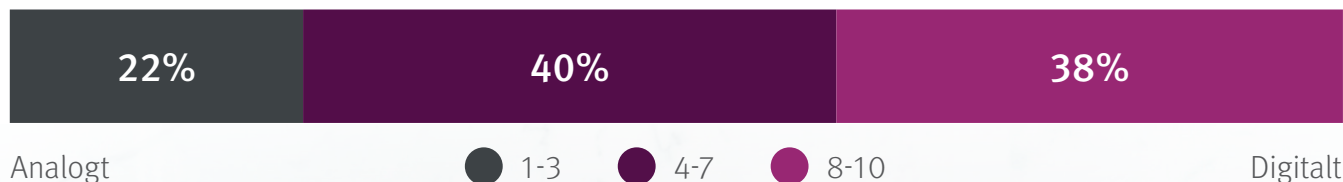
För digital hantering av personaldata ligger branschen Bank och finans i toppen, följt av IT och telekom samt Bygg, design och inredning. Att Bygg, design och inredning ligger högre på denna än andra frågor kan bero på att höga krav ställs på att ha koll på vilka medarbetare som har vilka behörigheter, exempelvis körkort eller certifikat.

Branschperspektiv för hantering av persondata (medelvärde på skalan 1-10)



Hur digitalt arbetar ni med analys och rapportering av personaldata?

Medelvärde: 6,18



När det gäller rapportering och analys av personaldata sticker Offentlig förvaltning och samhälle ut med den högsta siffran, övriga branscher är ganska jämna. Beror detta på att Offentlig förvaltning och samhälle är stora organisationer som måste ha system för att hantera personaldata?



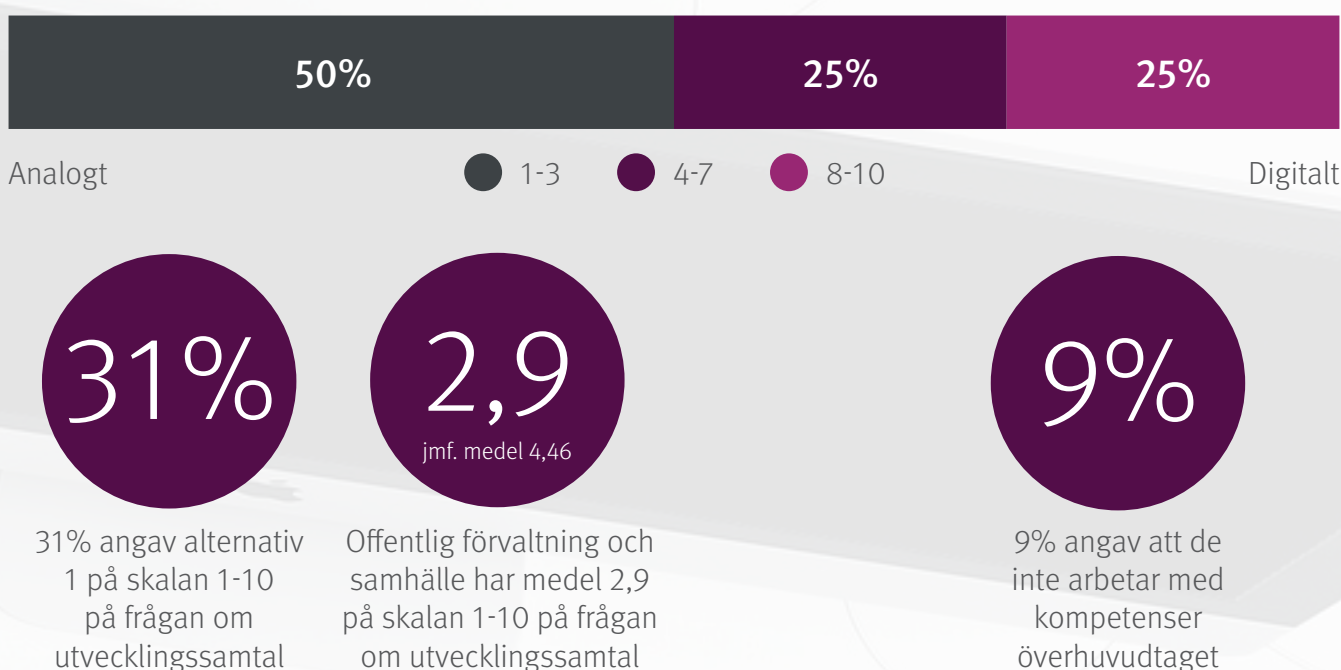
Utvecklingssamtal och kompetenser

Det är få som arbetar digitalt med utvecklingssamtal. Hälften av de svarande har angett svarsalternativ 1–3, vilket innebär att det fortfarande är många som arbetar med papper och penna eller kanske något Office-program för att hantera anteckningar och processen för utvecklingssamtal.

Branschmässigt är det Offentlig förvaltning och samhälle som ligger betydligt efter inom digitaliseringen av denna process.

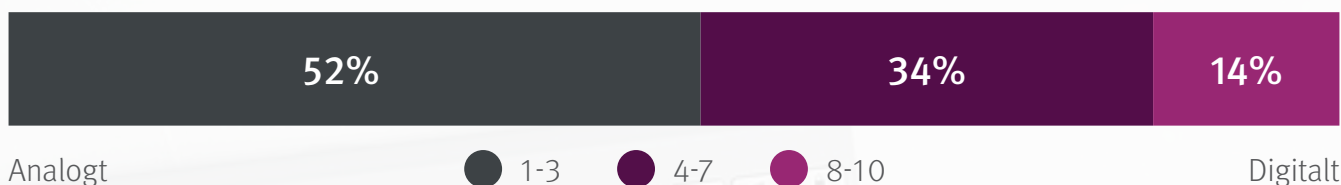
Hur digitalt arbetar ni med utvecklingssamtal?

Medelvärde: 4,46



Hur digitalt arbetar ni med överblick av kompetenser?

Medelvärde: 4,04



Det är ganska få som har en digital överblick över medarbetarnas kompetens. Många har svarat att man inte jobbar med det alls och de som gör det anser att det sker väldigt analogt.

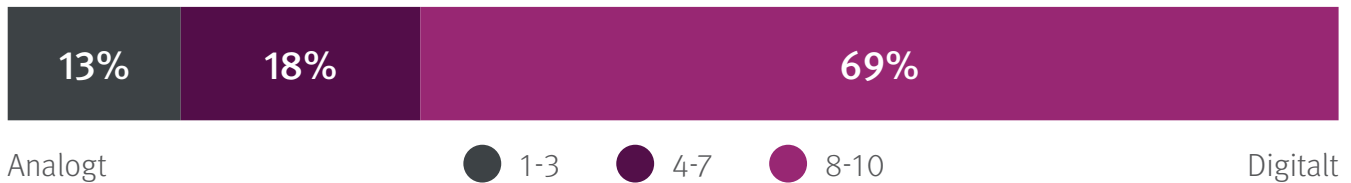
Vid en jämförelse mellan olika branscher är det Tillverkning och industri samt Bygg, design och inredning som anser sig vara lite mer digitala inom denna process. Det kan bero på att det är extra viktigt för dem att ha koll på medarbetarnas kompetenser, som exempelvis körkort och certifikat.

Medarbetarundersökningar

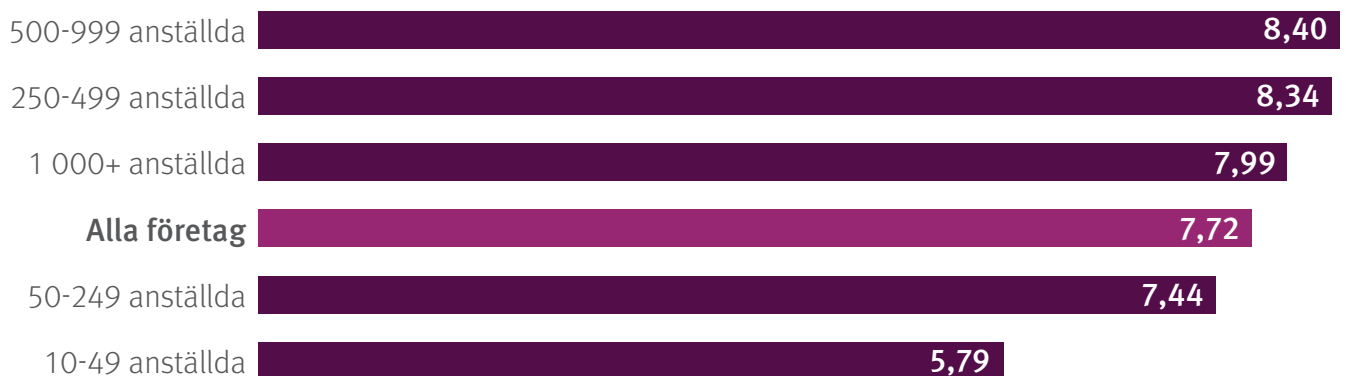
Detta är en av de processer som flest anger att de arbetar digitalt med. 5 procent svarar dock att de inte genomför medarbetarundersökningar alls.

Hur digitalt arbetar ni med medarbetarundersökningar?

Medelvärde: 7,72



Medarbetarundersökningar per företagsstorlek (medelvärden)



Mindre företag (10–49 anställda) är den grupp som är minst digitala i sitt arbete med medarbetarundersökningar.

Det är ganska jämnt fördelat över landet, men det är något färre som arbetar digitalt med medarbetarundersökningar i södra Sverige. Det är också ganska jämnt mellan de olika branscherna. De som har lägst och sticker ut är Bygg, design och inredning samt Tillverkning och industri. Det kan bero på att detta till stor del är fysiska arbeten där alla kanske inte har tillgång till en egen dator.

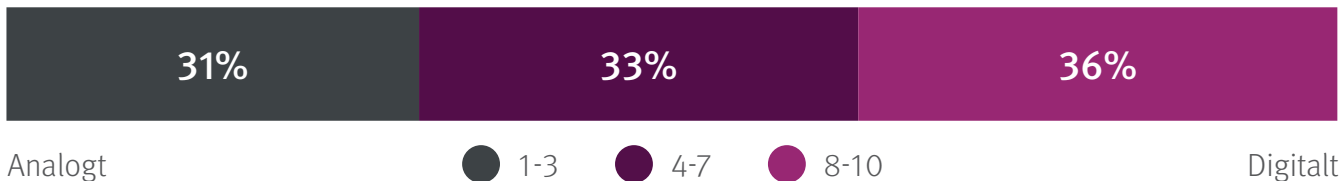


Lönekartläggning

På frågan om HR-processen lönekartläggning har de flesta svarat antingen det lägsta eller det högsta svarsalternativet, så vissa anser sig vara väldigt digitala och andra anser att man inte är digitala alls.

Hur digitalt arbetar ni med lönekartläggning?

Medelvärde: 5,70



Norr är den region som i högst grad anser sig vara digitala i sitt arbete med lönekartläggning.

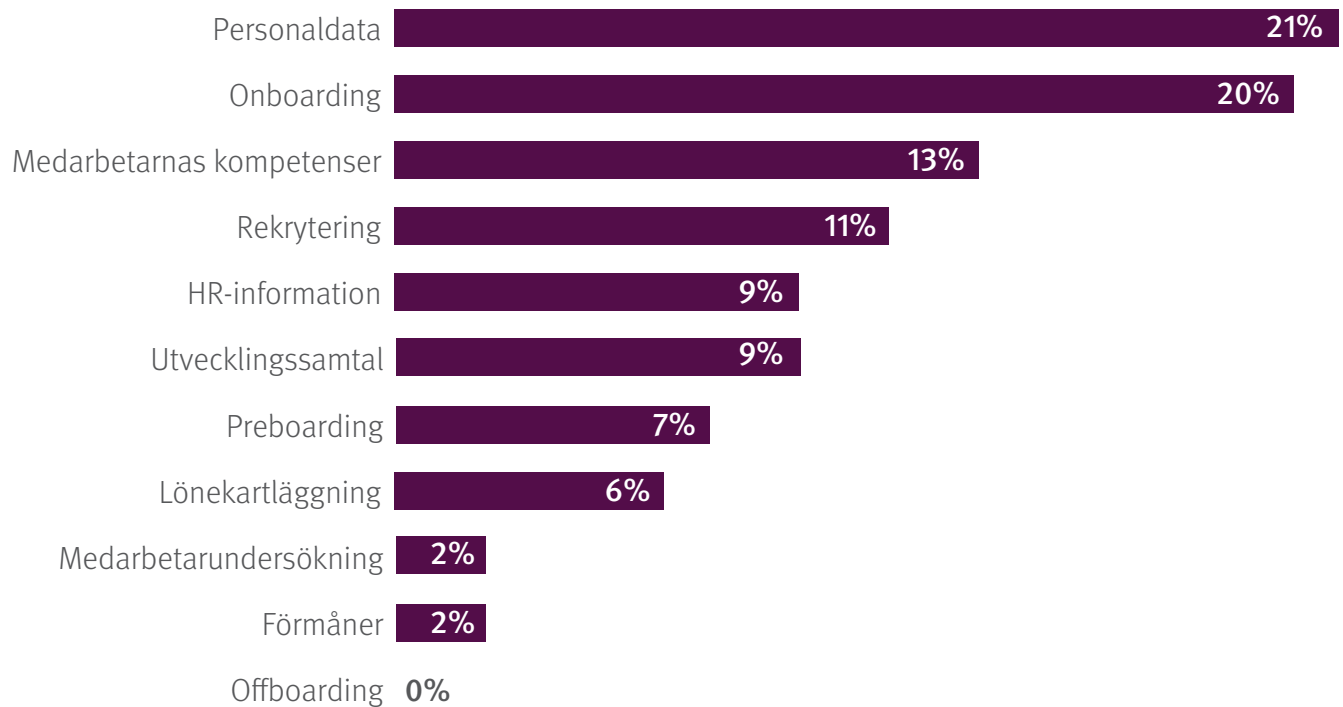
Branscherna Offentlig förvaltning och samhälle samt Övriga konsumenttjänster anger i högre utsträckning att man är digitala i sitt lönekartlägningsarbete, medan Bygg, design och inredning samt IT och telekom inte anser sig vara så digitala.



De viktigaste HR-processerna att digitalisera

Generellt anser de svarande att det är **viktigast** att digitalisera *onboarding*, *personaldata* och *medarbetarnas kompetens*. De anser även att det är **minst viktigt** att digitalisera *offboarding*, *medarbetarundersökning* och *förmåner*.

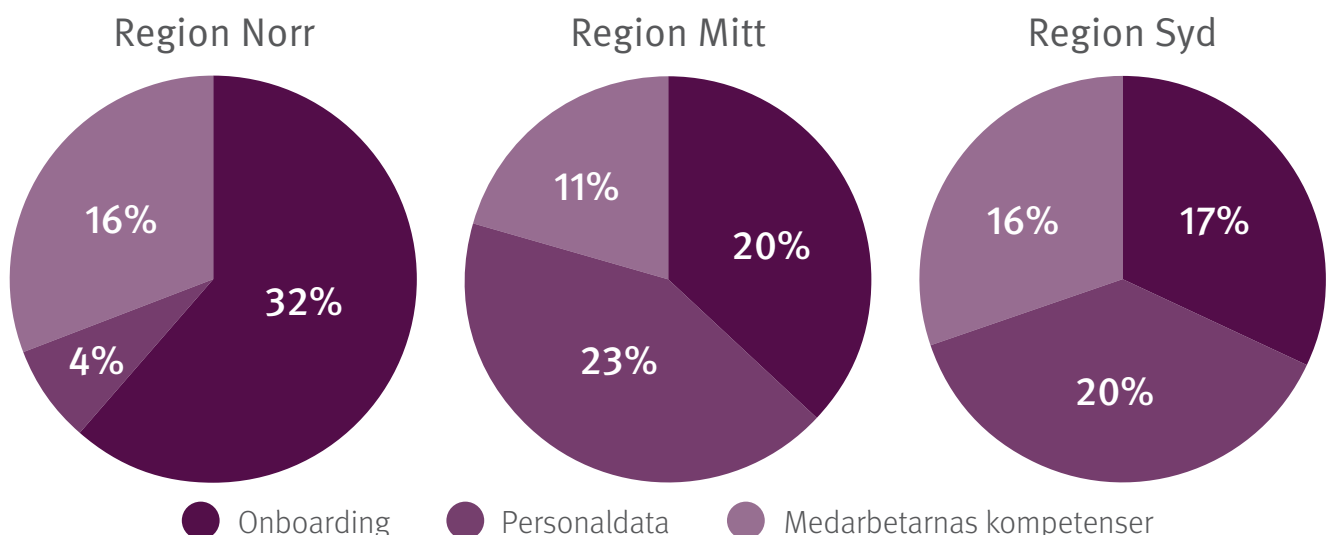
Vilken av följande HR-processer anser du vara viktigast att digitalisera?



Region Norr sticker ut lite med att anse att det är viktigare att digitalisera lönekartläggningar än personaldata.

Bygg, design och inredning sticker ut med att de vill digitalisera preboarding. Bank och finans tycker att personaldata är viktigast att digitalisera samtidigt som de anser att onboarding är mindre intressant – vilket de flesta andra ser som ett högprioriterat område.

Det tre viktigaste områdena att digitalisera (per region)



Effektivisera HR-processer med robotisering och AI

När vi ställde frågan "Har ni idag robotiserat eller använt AI för att effektivisera någon av era HR-processer eller arbetsuppgifter?" svarade de allra flesta att de inte gjort det, eller att de inte vet vad detta innebär.

Stora företag med fler än 1 000 anställda har i större utsträckning angett att de använder robotisering eller AI, här är det också fler som vet vad det innebär även om de inte använder det idag. Exempel på de vanligaste processerna där de svarande angett att AI och robotisering används är rekrytering, avtal, intyg, registrering samt lön.

Vid en branschjämförelse ser vi att Bank och finans är den bransch som har bäst koll på vad robotisering och AI innebär. Det är dock flest inom Offentlig förvaltning som förstår hur det skulle kunna effektivisera arbetet. Den bransch som är minst införstådda med vad detta innebär är Bygg, design och inredning.

Av de som angett att de inte använder sig av AI visade det sig att de inte är helt införstådda med vad det skulle innebära för dem. Andra vanliga anledningar är att de vill prioritera annat, exempelvis bastjänster inom HR samt att de saknar resurser och kompetens.

13%

Bland företag med
1 000+ anställda har
13% svarat JA

12%

EJ INFÖRSTÅDD

6%

JA

82%

NEJ

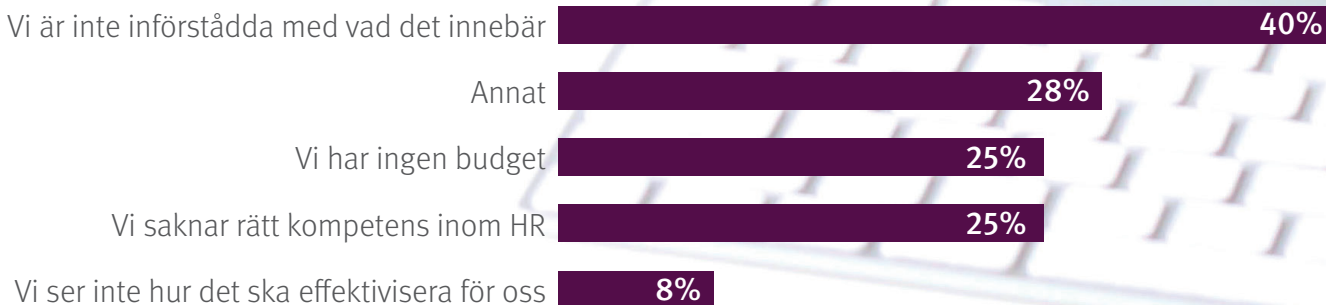
Om JA, vilken process eller arbetsuppgift:

Lön	Internkommunikation	Sjukskrivning
Onboarding	Rekrytering	Personaldata
Chefsstöd	Preboarding	Lönekartläggning
Beslutsskrivning	Anställningsavtal	Kompetenser
Tjänstgöringsintyg	Löneadministration	
Gratulationer vid födelsedagar/ milstolpar	Delar i exitprocessen	
	FAQ för nyanställda	
	HR-frågor	

Om NEJ, varför inte? (Exempel på "Annat"):

Ej aktuellt, styrs från IT	Undersöks För stort kliv	HR är en ny funktion
Inte prioriterat	Förutsättningar saknas	Vi prioriterar annat
Okunskap	Vi är i uppstart	Vi kartlägger för möjligheten
Saknar resurser (personal, budget)	Rädsla för förändring i HR-gruppen	Vi är på gång
Inte där ännu	Finns inget behov	Vi är för små
Tidsbrist		Styrs på koncernnivå

Om NEJ, varför inte?

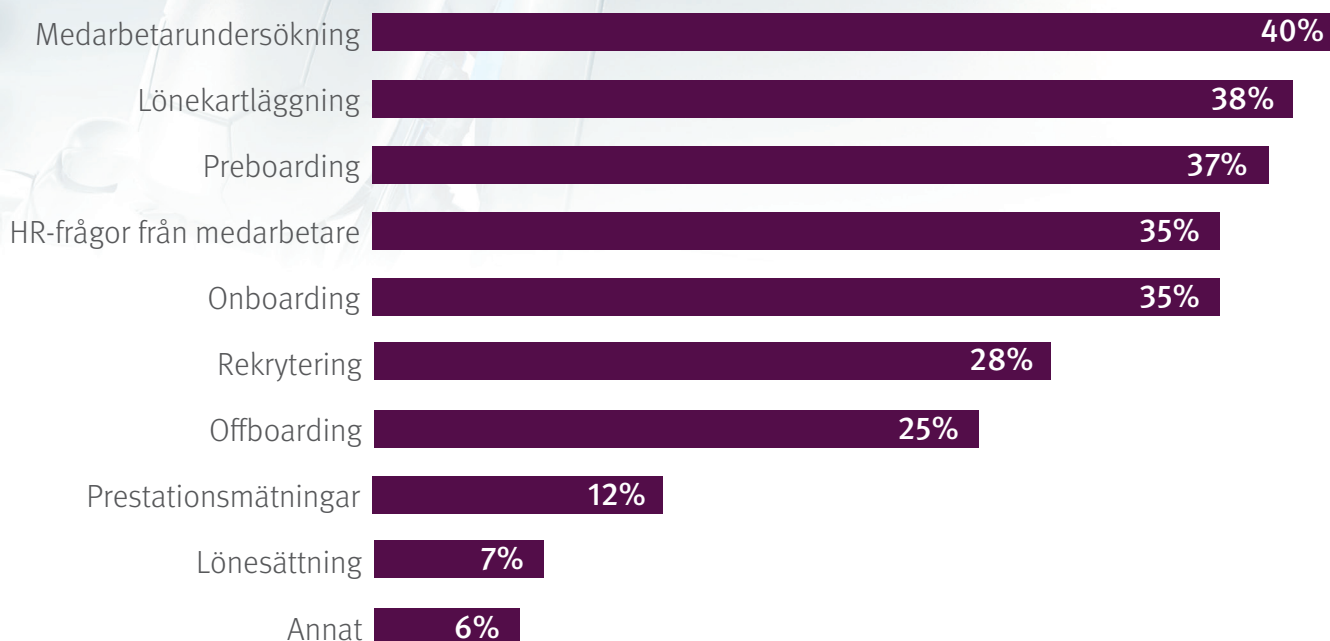


Arbetsuppgifter att helt eller delvis automatisera

Utifrån en lista med tio olika alternativ fick de svarande välja ut max tre alternativ som de anser skulle kunna automatiseras helt eller delvis. I toppen hamnade medarbetarundersökning, lönekartläggning och preboarding. De processer som anses mindre lämpliga att automatisera är lönesättningar och prestationsmätningar.

Den grupp som skiljer sig från mängden är HR-assistenterna. De anser, till skillnad mot övriga svarande, att prestationsmätningar är den process som helst borde automatiseras.

Vilka arbetsuppgifter inom HR tror du skulle kunna automatiseras helt eller delvis med hjälp av robotisering (AI)?



Om Edge HR

Vi på Edge HR arbetar för att våra kunder ska bli mer framgångsrika genom sin viktigaste resurs, medarbetarna. Därför stödjer vi företag och organisationer med att arbeta effektivt och professionellt med HR-frågor.

Varje dag arbetar människor inom tusentals företag och organisationer med våra digitala informationstjänster och HR-system, eller deltar i något av våra seminarier och utbildningar inom HR och arbetsrätt. Våra kunder finns överallt; inom privat och offentlig sektor, ideella föreningar och andra organisationer. En del har bara några få anställda, medan andra är stora multinationella koncerner. Vi har kontor i Stockholm och Borås, men våra kunder hittar du över hela landet. Edge HR finns med andra ord överallt där det arbetas med HR-frågor.

Vi tycker att de som arbetar med företagets viktigaste resurs, också förtjänar de bästa verktygen. Därför erbjuder Edge HR informationstjänster, HR-system, expertkunskap och utbildningar som bidrar till att effektivisera arbetet med HR och arbetsrätt i din organisation. Kort sagt: Enklare HR-arbete med rätt verktyg.

Edge HR är ett dotterbolag inom Wise Group AB (publ.).

edgehr.se

facebook.com/edgehr

linkedin.com/company/edge-hr

