



Employee Experience & Intelligent Enterprise

SBN HR in Focus 15.05.2019

SAP® Qualified
Partner-Packaged Solution

SAP SuccessFactors 

sariba 
STRATEGY - PROCESS - TECHNOLOGY

Utviklingen går raskere og raskere...

EkspONENTIELL utvikling og innovasjon har påvirkning på hvordan vi arbeider og hva som er mulig...



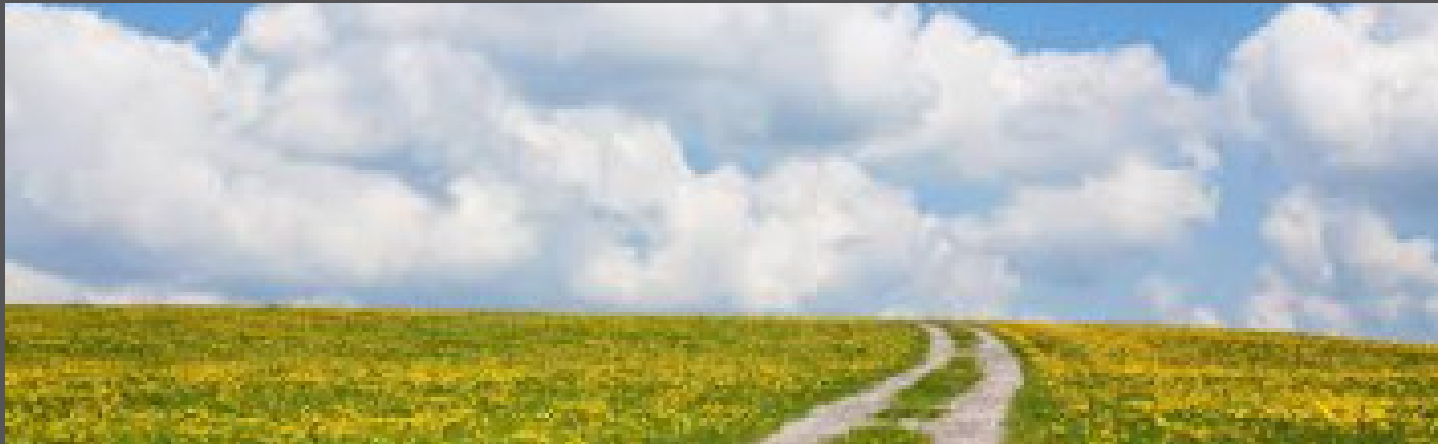
...og det vi før tenkte som umulig er nå mulig!

- I 2004 slo forskere fast at navigasjon i trafikken ikke var mulig å automatisere
- I 2010 annonserte Google de første fullautomatiserte bilene



Produktvisjonen til SAP

Visjonen er et helhetlig system som dekker hele bedriftens behov der den enkelte ansatte har et intelligent system som en gjør det mulig å oppnå mer raskere og enklere

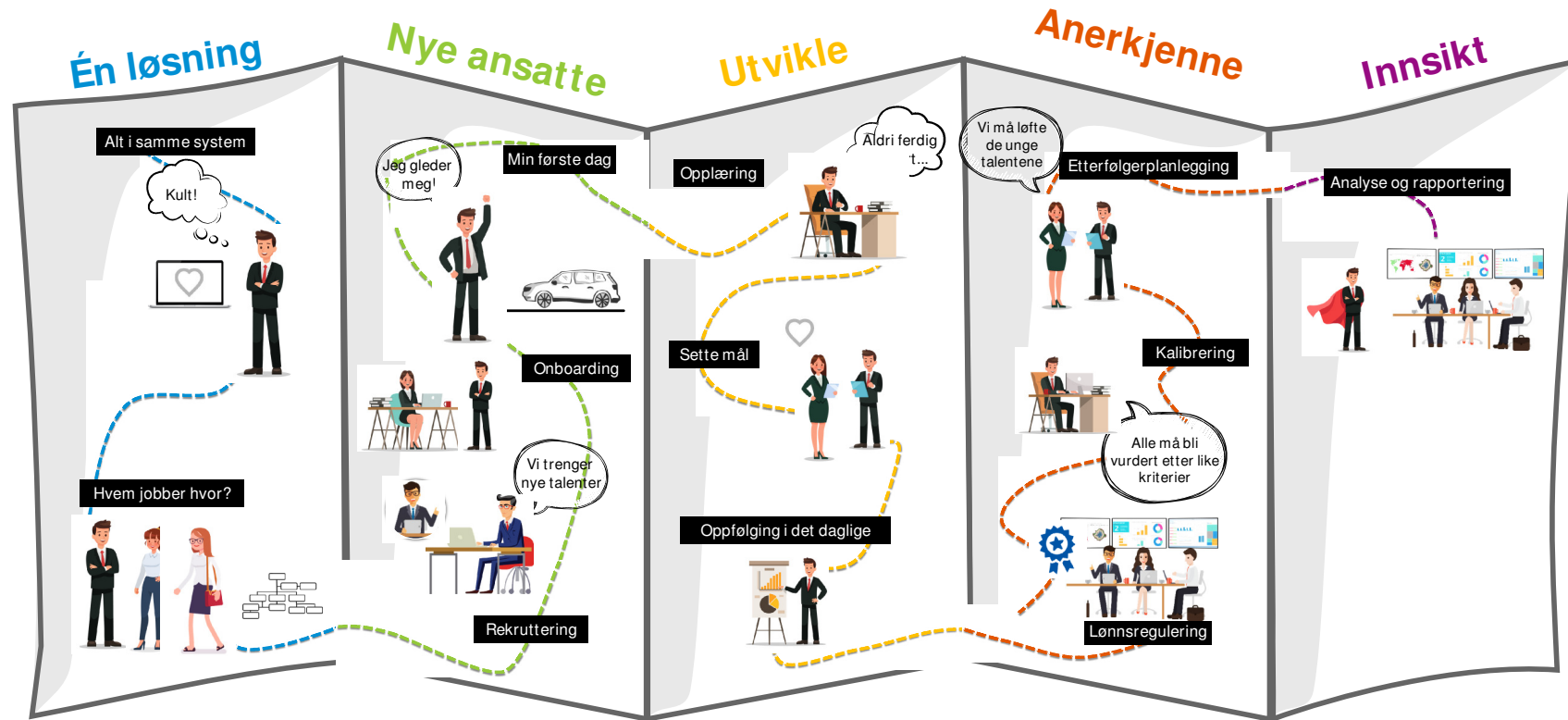


Produktretning

Produktretningen SAP går mot når det gjelder HR er integrerte skyløsninger som skal dekke alle prosessene innen HR og gi en helhetlig og brukervennlig opplevelse for ansatte og ledere



SAP Successfactors dekker hele ansattreisen



Utfordringer på HR-området

- Ansatte krever bedre brukeropplevelse
- HR- og lønnsprosesser er utdaterte og komplekse
- Økte krav til global tilstedeværelse
- Økt bruk av eksternt personell
- Viktigere å tiltrekke, utvikle og beholde de rette talentene
- Høyere krav til kompetanseutvikling og innovasjon fra arbeidsstyrken
- Økt behov for å levere innsikt om arbeidsstyrken og effekten av endringer til ledere

Hvordan møtes utfordringene?

- **Forenkle** HR prosesser og operasjoner
- Moderne, enkel og konsistent **brukeropplevelse** på tvers av plattformer som **engasjerer** hver enkelt ansatt
- Løsningene er **skalerbare** og kan dermed enkelt utvides til flere brukere eller flere moduler slik at man kan møte behovet for fleksibilitet
- **Lokalisering** av produkter basert på mange års erfaring
- Støtte for **alle typer arbeidere**
- Vise talentprosesser og -informasjon til alle ansatte slik at **talentstyring blir en del av arbeidsdagen**
- **Transformere data** til innsikt, prognoser, forslag og anbefalinger

...men SAP tar dette enda et steg lengre med «Intelligent Enterprise»!

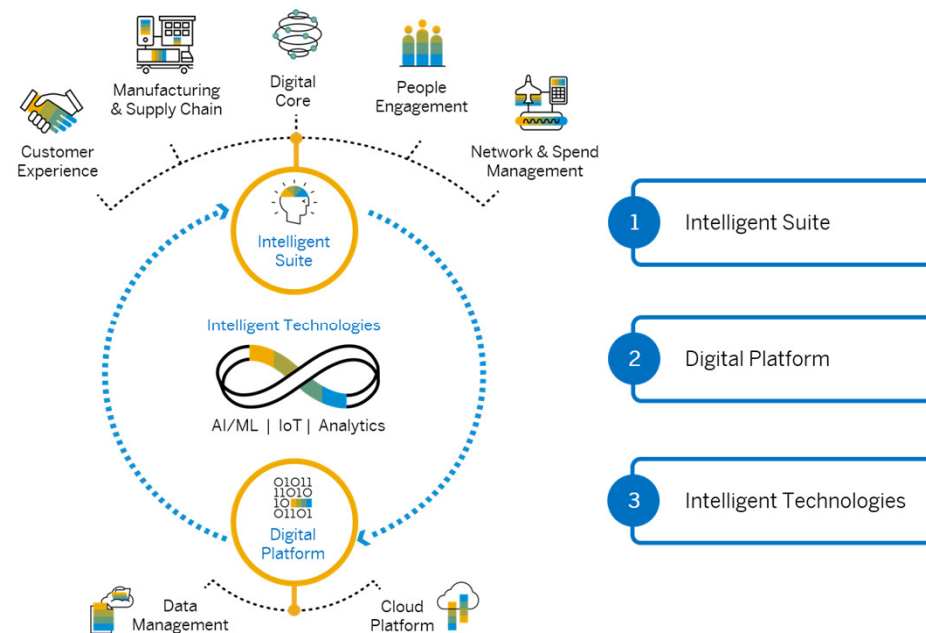


Intelligent Enterprise

sariba^{HR}
STRATEGY · PROCESS · TECHNOLOGY

En del av en større helhet - The Intelligent Enterprise

THE INTELLIGENT ENTERPRISE
features 3 KEY COMPONENTS:



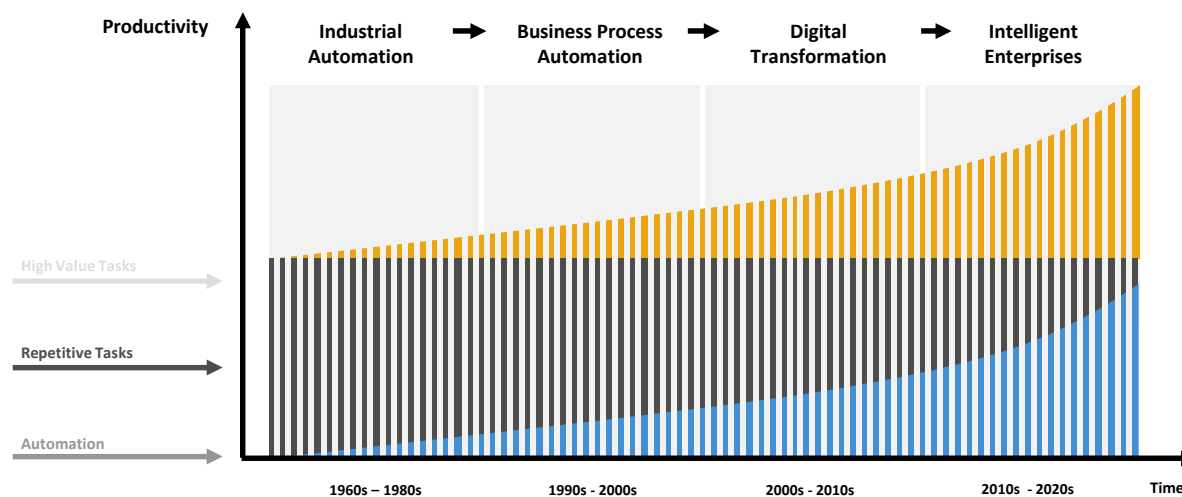
Teknologi får oss ikke dit alene...

- ...men gjør det mulig å **utvikle, forstå mer, utnytte tid og ressurser bedre og øke prestasjonene** til alle involverte i bedriften
- SAP har nylig kjøpt Qualtrics for å fange **opplevelse, engasjement og erfaringsdata** gjennom spørsmål og målinger. Dette gjør det mulig å fange opp og kvantifisere arbeidsmiljø og hvordan de ansatte her det og hvor engasjerte de er i jobben sin! Disse dataene kan brukes til kontinuerlig forbedring!



Intelligent Enterprise gjør det mulig å fokusere på oppgaver som gir høyere verdi

Økt automatisering av rutineoppgaver gjør det mulig å fokusere på oppgaver som gir høyere verdi



Intelligent Enterprise som akselerator

Akselerator for verdiskapning i bedriften

Kapabiliteter



Synlighet

Evnen til å samle inn og knytte data sammen som tidligere var i siloer, samt forutse nye mønster



Fokus

Evnen til å simulere innvirkningen av potensielle opsjoner og knappe ressurser til områder som gir mest mulig innvikning på positive resultater



Smidighet

Evnen til å respondere raskere til endringer i markedet eller i bransjen, og rette forretningsprosessene mot det rette resultatet for kundene

Resultat



Gjør mer med mindre og gi ansatte mer myndighet og styrke gjennom automatisering av prosesser og muligheter for å gjøre mer meningsfullt arbeid



Leverer “best-in-class” kundeopplevelser ved å ta hensyn til og proaktivt respondere til sluttkundens behov



Lage nye forretningsmodeller og inntektsstrømmer ved å tjene penger på data drevne kapabiliteter og bruke kjernekompetansen på nye måter

SAP is uniquely positioned to deliver the Intelligent Enterprise

Integration End-to-End

Across the processes that matter most to your business



Integrasjon på tvers av de viktigste prosessene i bedriften

Industry Expertise

To help make sense of your data in the context of your business.



Bransjekunnskap som bidrar til viktige analyser tilpasset din bedrifts bransje

Intelligence Embedded

Directly into core solutions as part of our standard roadmap

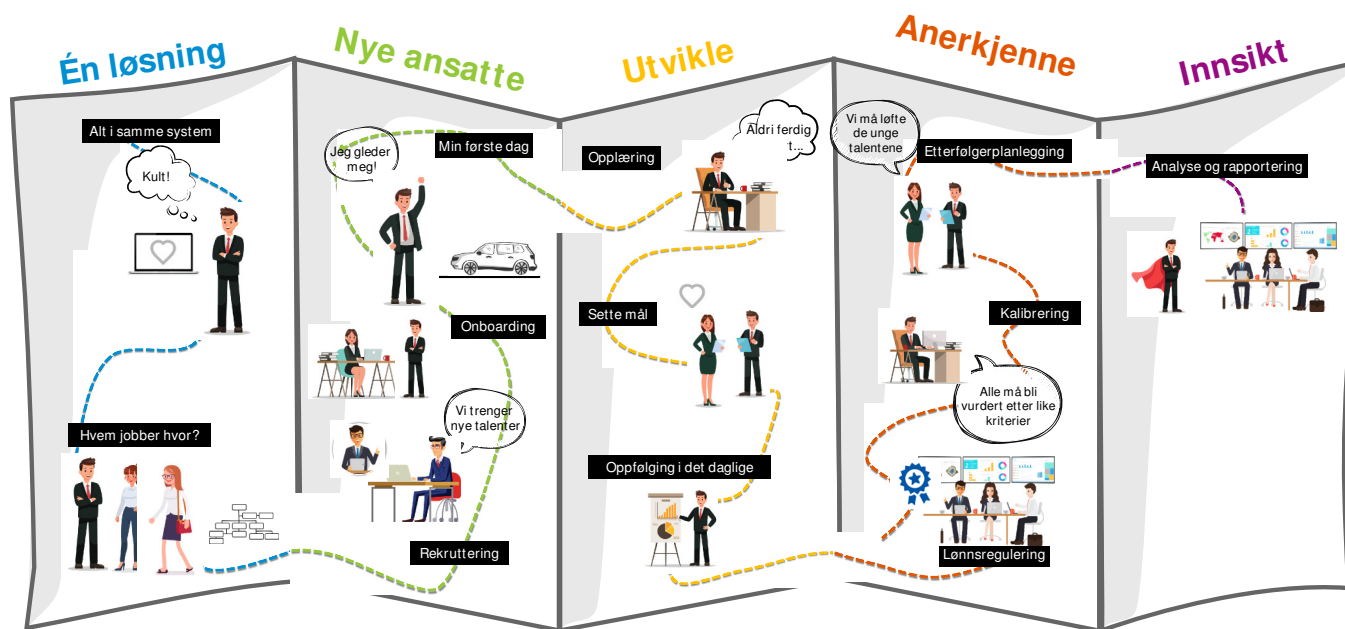


Intelligent teknologi innebygget i løsningen som del av standard produktutvikling

Men hva betyr dette for HR?



Man kan lede hele arbeidsstyrken inkludert eksterne, med et system som håndterer hele prosessen fra ansettelse til fratreddelse



Men hva betyr dette for HR?



- Systemet tilrettelegger for **effektive og støttende** arbeidsprosesser og vil via ny teknologi **minimere repetitive oppgaver** og øke fokus på å gjøre det som gir **høy verdi**
- Systemet er **brukervennlig** og tilpasser seg både den enkelte bruker og raske endringer ved hjelp av ny innebygd eller tilgjengelig **kompatibel teknologi**

Men hva betyr dette for HR?



- Systemet støtter opp under og **sikrer** at man følger **prosessene** man har...
 - Eksempel ved at systemet spør de spørsmålene man må avklare for å ansette en person (digital assistent/AI/ML...)
- Systemet gir rom for å **innovere** og **arbeide fleksibelt**...
 - Eksempel ved muligheter for å lære av måten ansatte bruker systemet på og sette det i system (digital assistent/AI/ML...) ved f.eks. å vise hvilke rapporter/analyser man bruker oftest
- Systemet gir rom for **kontinuerlig læring og eksponentiell utvikling**....

Men hva betyr dette for HR?



- Man kan håndtere både kortsiktige og langsiktige behov i arbeidsstyrken, og beregne kostnader av ansettelser og arbeidsbelastning
- Man kan evaluere hvilke økonomiske konsekvenser organisatoriske endringer kan ha, og få en oversikt over økonomi for leder et sted
- Kost kan beregnes for forbruk av timer

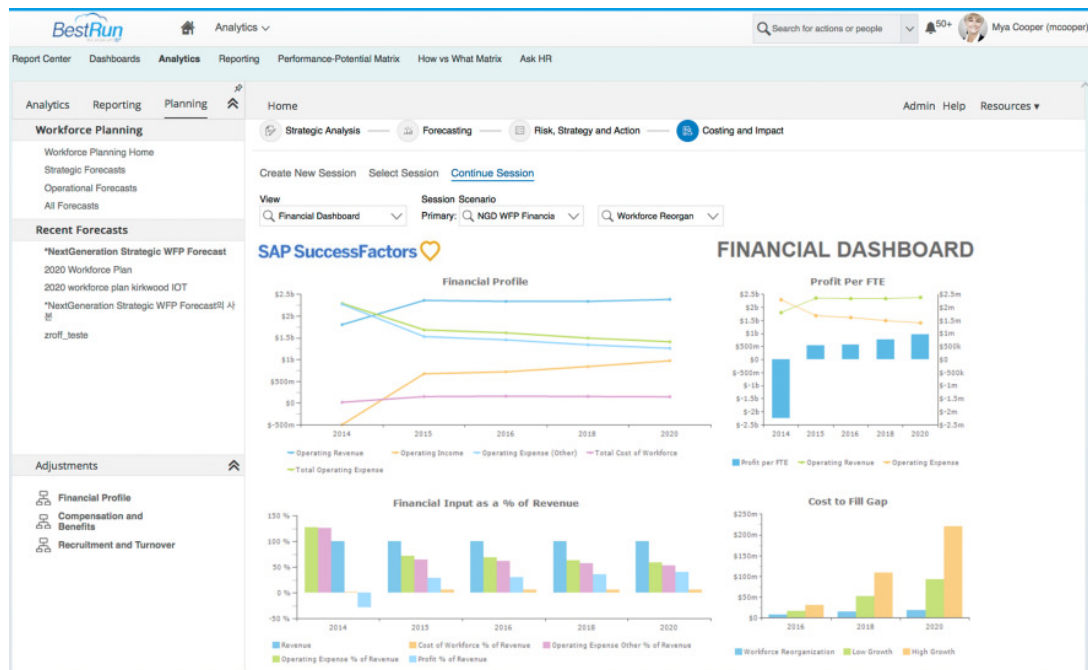


+



Men hva betyr dette for HR?

- Kobling mellom økonomidata, produksjonsdata og HR



Men hva betyr dette for HR?

- HR sin rolle kan bli viktigere for bedriften siden de menneskelige ressursene får oppgaver av høyere verdi!

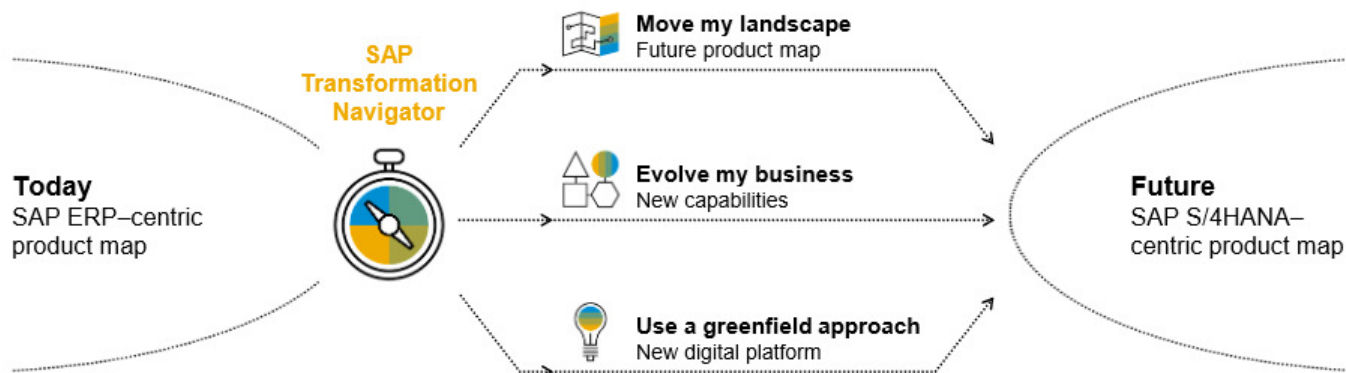


Hvordan gjøres dette mulig?

- Ved å koble HR med data fra andre deler av virksomheten har man tilgangen på å lage gode analyser som er relevante for beslutninger og lederne får all nødvendig data et sted
 - Det blir enklere å få riktigere og mer nøyaktige data fordi prosessen med innsamlingen av dataene blir sikret gjennom mer støtte fra teknologien!
- **Dette muliggjøres ved at både SuccessFactors og SAP ERP inkludert SAP HCM kjøres på samme teknologiske plattform - HANA!**

SAP HCM On-Premise for S/4 HANA

- SAP ønsker å tilrettelegge for en transformasjon til Cloud gjennom sin «Transformation Navigator» samtidig som man utvikler kunden

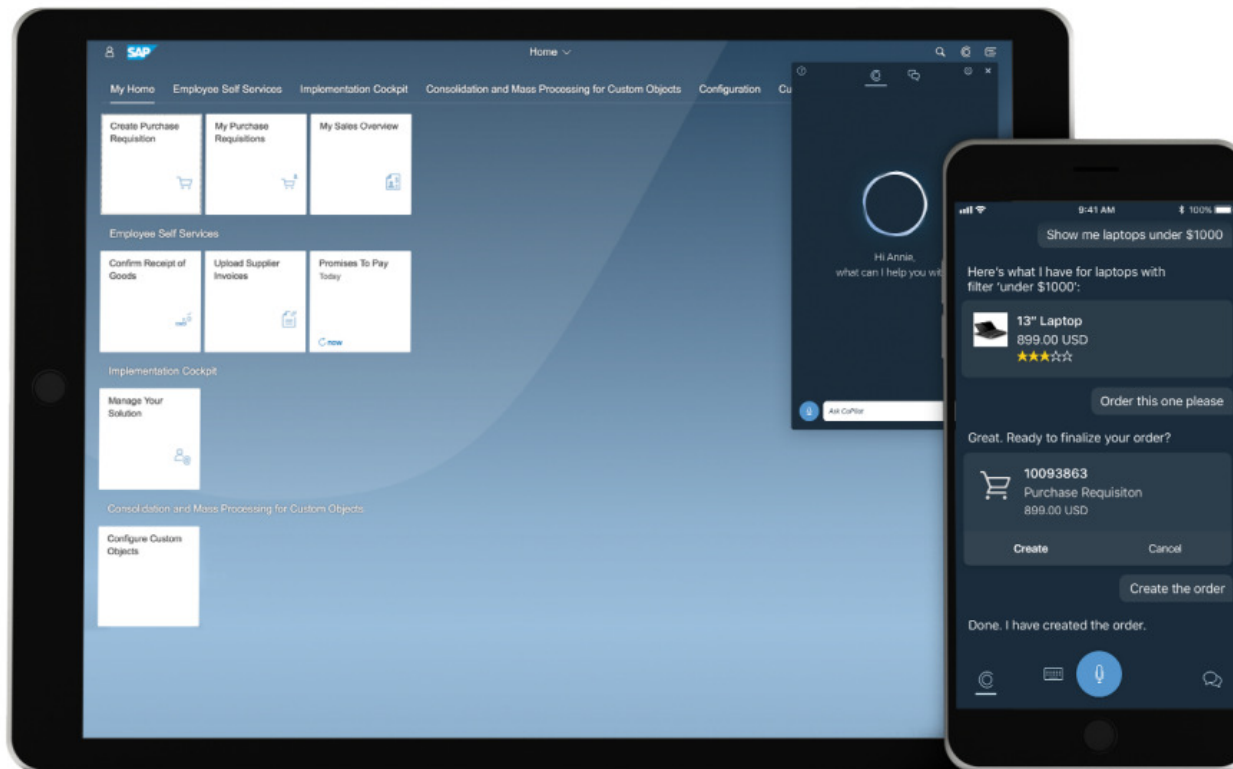




Utviklingen innen HR....



Eksempel på ansattopplevelsen



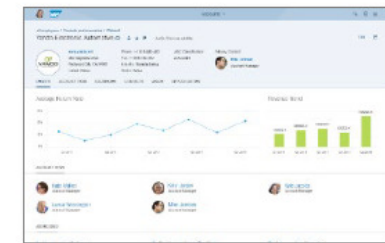
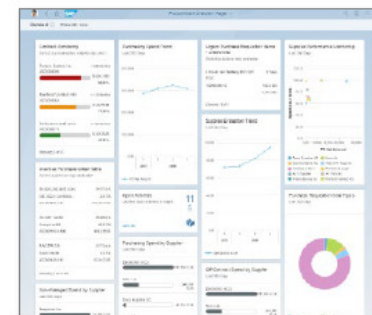
https://www.youtube.com/watch?v=ffVVT5H_O-Y
<https://www.youtube.com/watch?v=nqsvMcVGBok&t=4s>

Teknologien...

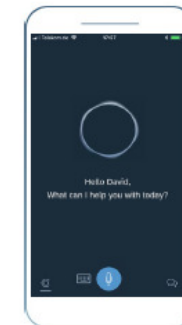
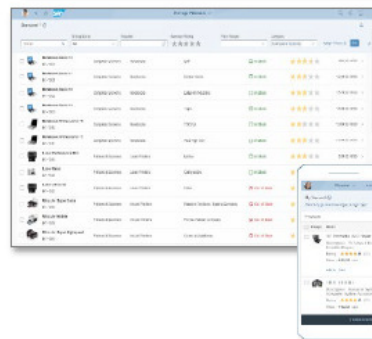
- ...gir bedre brukeropplevelser som sikrer enkel bruk
- ...muliggjør at det er enklere å implementere, utvide og utvikle i en enhetlig arkitektur
- ...gir verktøy for å utvikle egne app'er for å sikre kundespesifikk støtte
- ...gir tilgang til alt av SAP produkter på en plattform




 reddot award 2015
 winner
 2015, 2016
 & 2017



SAP Fiori
elements



SAP
CoPilot

Ansatte...

- ...sitt engasjement øker fordi systemet understøtter og forenkler arbeidet
- ...blir mer motiverte av å kunne på virke mer av sin hverdag gjennom kompetanseutvikling, karriereplaner, kontinuerlig tilbakemelding og målstyring
- ...kan fokusere mer på oppgaver av høyere verdi og dermed få mer interessante oppgaver



Custom branded Login page

Men hvorfor er dette så viktig?
Hvilke gevinster kan dette gi?



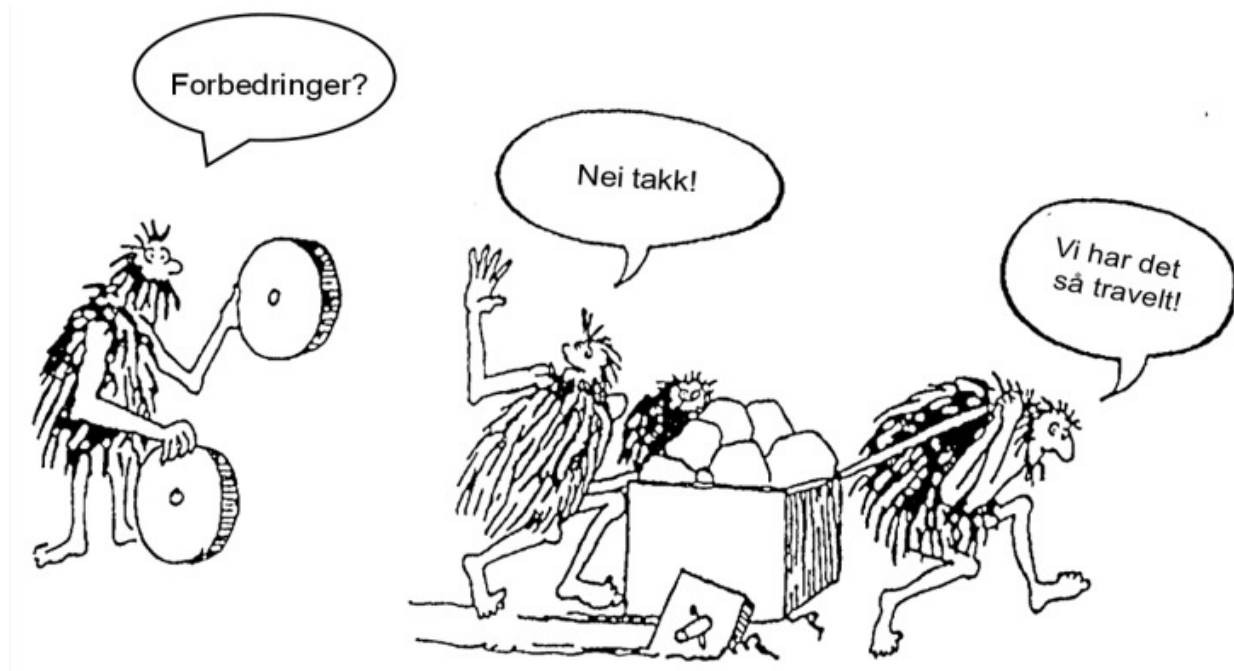
Hva vil en bedre brukeropplevelse medføre?

- For ansatte?
- For ledere?
- For bedriften?



- *Hvordan kan vi møte behovene og forventningene til hver enkelt?*

Ser vi ny teknologi som en gevinst...?



Hvorfor brukes det ikke mer ny teknologi innen HR?

- Overalt blir vi fulgt opp med varsler, meldinger, påminnelser og rettet informasjon ut i fra bruken av de løsningene vi velger å bruke
 - Vi har en «storesøster» som hjelper deg i Google, LinkedIn, Facebook, men også andre app'er som Zalando, Ruter, Meny, Kolonial osv. «Storesøster» husker på hva du liker, hva du vanligvis handler, søker informasjon om og kommer med forslag
- Kan vi forvente det samme på arbeidsplassen? Har vi behov for det samme på arbeidsplassen?



Hva betyr ny teknologi for HR og rollen HR har i dag?

- Ny teknologi gir nye muligheter og dette kan bety endringer for HR



Takk for meg!

Marita Johansen

Senior Manager/Consultant Manager

+47 993 99 586

marita.johansen@sariba.com

Innspill fra workshop Stavanger

- Bruk av Facebook, Jammer og Teams
- Kan det være kulturen vår? Ser vi jobben som en rettighet eller som et privilegie? Vil vi være tilgjengelig hele tiden? Man oppfører seg annerledes på privaten enn på jobb?
- Har HR det fokuset man ønsker i bedriften? Får man budsjetter til å ta i bruk ny teknologi? Synliggjøring av gevinster og business case. Fokuset ledelsen har her er viktig for hva man får budsjetter til.
- Er det større endringsmotstand innen HR enn andre områder?
- HR kan få en større rolle dersom vi får ny teknologi slik at man får fokus på oppgaver med høyere verdi. Vi skal hjelpe dem med mulighetene.
- Innføre «Digitalt førerkort» kan være en løsning for å sikre at alle bruker den teknologien man har anskaffet
- Hvordan få det til? Begynn med noe som interesserer alle som folk ser nytteverdien i med en gang
- Alle bedrifter burde hatt noen som så helheten på alle HR prosessene og hadde en rolle i forhold til et slikt ansvar