

Deloitte.

Anaplan

Strategic Workforce Planning e Advanced People Analytics

Perché non è più possibile farne a meno

L'approccio Anaplan-Deloitte per affrontare le sfide del futuro





Strategic Workforce Planning & Advanced People Analytics

La macchina del tempo

Il Future of Work è oggi più vicino. Gli ultimi anni hanno costituito un grande esperimento che ha di fatto anticipato cambiamenti attesi confermando una natura del lavoro in continua evoluzione.



Il Workforce Planning in presenza di cambiamenti continui

I grandi cambiamenti introdotti dalla tecnologia e dalle persone stanno cambiando radicalmente la natura di **work**, **workforce** e **workplace**, creando opportunità per le organizzazioni che studiano e gestiscono questi temi e incertezza per quelle che non lo fanno

Technology-Driven



Technology is Everywhere

6.0 billion+ smartphones in the world by 2020¹



AI, Cognitive Computing, Robotics

\$500,000 in 2008
\$22,000 today



Tsunami of Data

9x more in last 2 years²
Major enabler of machine learning

7

EMERGING TECHNOLOGY AND PEOPLE-RELATED DISRUPTORS



Jobs Vulnerable to Automation

35% UK
47% US
77% China⁶



Explosion in Contingent Work

US Contingent workers 40% by 2020⁷



Diversity and Generational Change

Millennials 50%³
25% global pop in Africa by 2050⁵
Longevity Dividend- 50 year careers⁴



Change In Nature Of A Career

2.5 - 5 years: Half-life of skills
4.5 years: Average tenure in a job⁸

People-Driven

Se vogliamo continuare a percorrere la via verso il futuro del lavoro, lo **strategic workforce planning** costituisce il modo per allineare la nostra workforce rispetto alla strategia aziendale **offrendo un vantaggio competitivo attraverso il valore che le nostre persone rappresentano**

1 <http://news.ihsmarkit.com/press-release/technology/more-six-billion-smartphones-2020-ihsmarkit-say>

2 <https://www-01.ibm.com/software/data/bigdata/what-is-big-data.html>

3 Annual Global Millennial Study, <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/about-deloitte-uk/articles/millennial-survey.html>

4 <https://www.newscientist.com/article/mg23130810-800-the-100-year-life-how-should-we-fund-our-lengthening-lives/>

5 https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/IL/Documents/human-capital/Thriving_in_times_of_digital_disruption.pdf

6 http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work2.pdf

7 Intuit 2020 Report: Twenty Trends that will Shape the next Decade https://http-download.intuit.com/http-intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_2020_report.pdf

8 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/dttl-hc-english-opentalent-economy.pdf>

Porsi le giuste domande per intraprendere un buon SWP

WORK

Le attività svolte e la tecnologia applicata per guidare i risultati e creare valore



BOARD

WORKFORCE

L'insieme di competenze e persone (dipendenti, consulenti, gig worker, crowd sourcing), posizioni e interi team necessari per svolgere il lavoro

WORKPLACE

Il contesto e l'ambiente in cui viene svolto il lavoro, inclusi i luoghi fisici e le tecnologie ma anche la collaborazione, la cultura e le preferenze della forza lavoro



BUSINESS LEADERS

DOMANDE "AD ALTO LIVELLO"

Incentrate sul quadro più ampio di come la forza lavoro guida la strategia aziendale

"Come sarà il nostro settore da qui a 3 / 5 / 10 anni?"

"Quale valore dobbiamo offrire per rimanere competitivi nel nostro settore e in quali altri mercati vogliamo eventualmente essere presenti?"

"Come possiamo mettere in grado la nostra workforce nella condizione di crescere per aumentare la capacità produttività e distributiva?"

DOMANDE "SPECIFICHE" PER IL BUSINESS

Incentrate su come specifiche forze interne ed esterne cambieranno il lavoro o le competenze, i lavori e le persone di cui l'azienda ha bisogno

"Come possiamo utilizzare AI, cognitive, and robotics per lavorare meglio?"

"In quali misura le previsioni di crescita agiranno sui piani finanziari?"

"Come possiamo accedere alle skill del futuro in base ai cambiamenti previsti nel lavoro?"

"Come possiamo riprogettare i diversi ruoli per prepararci al business del futuro?"

HUMAN CAPITAL TRENDS

I Leader del futuro dovranno orientarsi verso:

scenari multipli e differenziati,

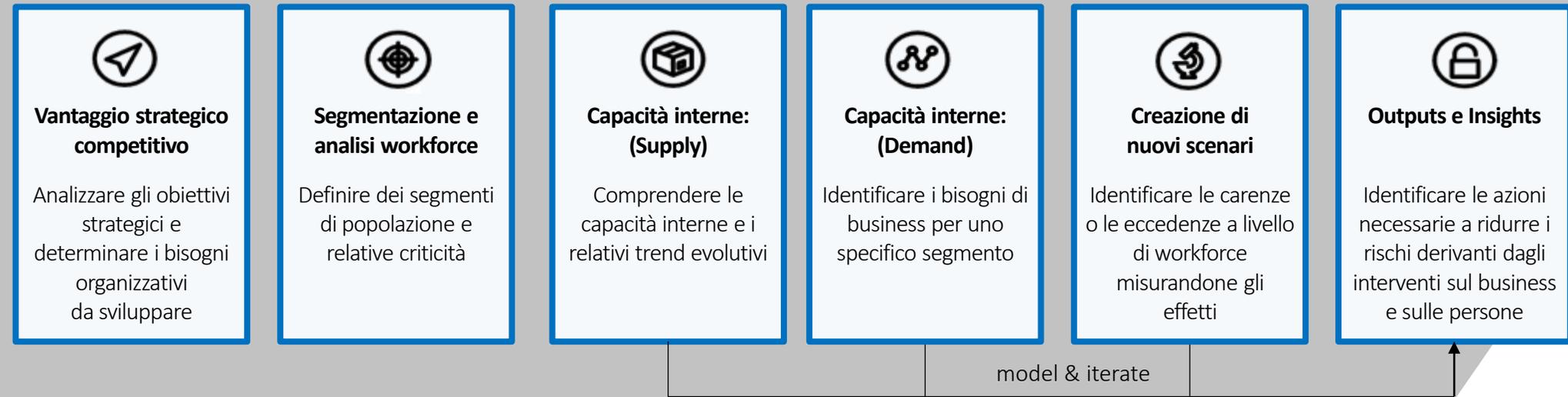
cambiamenti ad alto impatto,

tenendo in giusta considerazione sia la natura dinamica del lavoro,

sia la capacità (altrettanto dinamica) dei lavoratori di reinventarsi continuamente.

Quali sono gli elementi chiave di un processo SWP?

Il processo di workforce planning mette a confronto la domanda e la disponibilità di risorse interne/esterne ed evidenzia i gap al fine di supportare le decisioni e misurare i risultati ottenuti. Le decisioni potranno includere azioni formative e sviluppo di competenze, investimenti nel breve e medio periodo o altri interventi strategici.



Domande Chiave

Quali sono gli obiettivi che intendiamo raggiungere? E quali sono i cambiamenti interni ed esterni che influiranno sulla strategia di lungo termine?

Come possiamo valutare l'impatto dei diversi ruoli aziendali nella realizzazione della strategia futura? Quali ruoli e competenze sono più critiche per il raggiungimento degli obiettivi? E quanto sono difficili da trovare?

Quante e quali tipologie di risorse sono disponibili internamente? Quando? A quale costo? Quali sono gli andamenti di assunzioni, sviluppo, disponibilità e retention?

Qual è la domanda per una particolare attività della workforce? Possiamo tradurre queste richieste in bisogni? Come possiamo legare la domanda a specifiche aree di workforce?

C'è una carenza o un surplus in un particolare segmento di popolazione? Qual è l'impatto sul business? Dobbiamo tornare indietro ipotizzando un altro scenario?

Quali fattori esterni possono influire sulla domanda e sull'offerta? Quali le ipotesi? Come possiamo migliorare la precisione delle analisi? Cosa succede a seguito del cambiamento nella domanda, nell'offerta o nelle azioni?

Connected Planning

Il Workforce Planning Strategico richiede la collaborazione e l'integrazione fra più team, ruoli, e livelli di leadership

Financial Planning

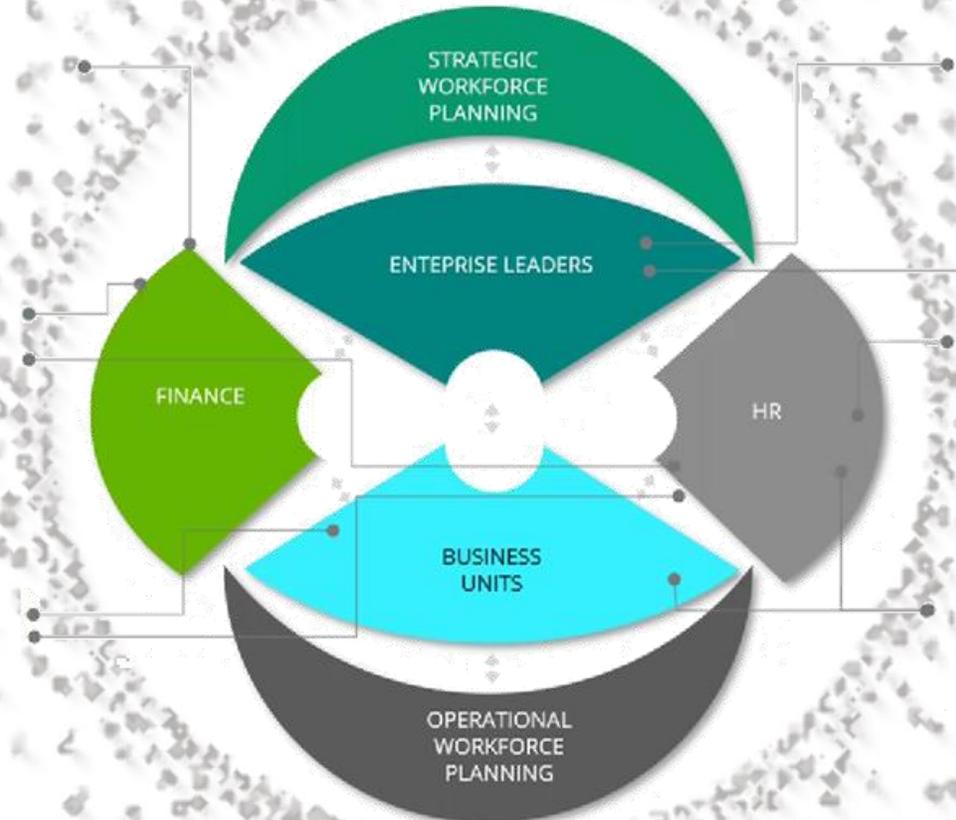
Le aspirazioni di tipo strategico devono essere bilanciate da realtà oggettive di budget. Mantenendo una stretta connessione fra SWP e financial planning, i piani possono essere contemporaneamente sia strategici sia sostenibili

Compensation

Le strategie di compensation forniscono ulteriori elementi e leve per riuscire a coinvolgere i giusti talenti. HR e Finance devono collaborare durante i classici cicli di pianificazione finanziaria per incorporare le evidenze dei piani di workforce

Workforce Capacity

I requisiti di capacity operativa guidano i requisiti di un Workforce Planning Operativo di breve periodo che si concentra sul lavoro pianificato e metriche di breve periodo. I responsabili di business ed HR devono essere allineati sui bisogni operativi.



Transformation Strategy

Le trasformazioni strategiche basate sull'efficiamento guidano i requisiti di SWP. I senior Leaders e l'HR devono lavorare insieme per comprendere come la trasformazione impatta sulla composizione della workforce e requisiti talent di lungo periodo

Talent Strategy

Occorre valutare l'adeguatezza dei programmi correnti di gestione dei talenti nei confronti di una crescita a lungo termine. Le strategie talent devono essere co-create insieme ai leaders per indirizzare i bisogni e mitigare i gap e i rischi futuri.

Work & Workplace

Le nuove modalità di lavoro e cultura aziendale costituiscono un elemento essenziale per guidare le proprie persone. La coerenza fra i bisogni strategici e le strategie talent permette di conseguire i risultati che i business Leaders ed HR intendono raggiungere.

Fattori di successo per lo Strategic Workforce Planning



Multidisciplinare

Non solo le risorse umane, ma il business deve essere responsabile della pianificazione della forza lavoro. L'esecuzione ha più successo in un team multidisciplinare con responsabili di business, risorse umane e finanza che lavorano insieme



Aggiornamenti frequenti

La revisione e l'aggiornamento della pianificazione della workforce su base annuale consente di disporre di informazioni aggiornate per individuare eventuali nuovi gap.



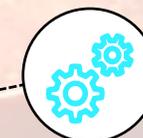
Disponibilità dei dati

La tempestiva disponibilità dei dati minimi richiesti è importante per una corretta analisi quantitativa



Prospettiva esterna-interna

Portare tendenze e sviluppi dal mercato è la chiave per guardare al futuro del lavoro e all'impatto sulla propria workforce



Capacità, conoscenze ed esperienze sono la base

Per raccogliere informazioni sia sull'offerta quantitativa che qualitativa dei dipendenti, è importante svolgere analisi e approfondimenti sulle competenze, le conoscenze e le esperienze della forza lavoro attuale

I Maturity Models di Deloitte per Workforce Planning e Analytics

Nonostante gli elevati investimenti in soluzioni IT per l'HR, oggi meno del **4%** delle aziende è in grado di eseguire **analisi predittive** sulle proprie persone.



Sintesi



- Oggi il **lavoro a distanza/flessibile** è lo status quo, insieme a un buon **equilibrio fra lavoro e vita privata** non più appannaggio delle aziende più evolute.
- Il mondo sta assistendo al fenomeno de **‘The Great Resignation’** con ruoli scoperti in aumento e difficoltà a trovare le persone desiderate. E’ necessario sostituire un **atteggiamento reattivo** con uno **proattivo** e considerare le forme di lavoro flessibile, i livelli retributivi, i benefits e le possibilità di sviluppo come opportunità per contrastare **l’attrition**.
- Le aziende devono svolgere un ruolo sempre più attivo per raggiungere i loro **obiettivi ESG** ed essere in grado di supportare la salute e il benessere della loro forza lavoro.
- Il bisogno di **rapidità** nelle analisi e nella verifica dell’andamento, la **flessibilità** nel processo di integrazione dei dati, la possibilità che più persone e ruoli aziendali **collaborino** alle varie fasi del processo trovano in Anaplan la migliore sintesi applicativa.



SOCIAL NETWORK

SHARE

Il mondo Anaplan

Caratteristiche e posizionamento di Anaplan

Analytics

noun [an-l-it-iks]

1. The science of logical analysis



Planning

noun [plan-ing]

1. the act or process of making a plan to achieve or do something

Anaplan è una **piattaforma** basata sul **cloud** che consente alle organizzazioni di **gestire** i processi di **pianificazione** e **reporting** collegando **dati**, **persone** e **piani** in tutta l'azienda.

La piattaforma è riconosciuta come uno dei **sistemi** di **pianificazione cloud** più **flessibili**, **scalabili** e **collaborativi** disponibili sul **mercato**



Posizionamento di Anaplan



Fattori distintivi di Anaplan



Estendibilità

Piattaforma aperta che si integra con il **landscape** architetturale attraverso molteplici opzioni di estensibilità e integrazione dei dati



Scalabilità

Scalabilità per soddisfare le l'estensione dell'utilizzo della soluzione ad **altre popolazioni aziendali** e **altri processi di planning e reporting**



Intelligence

Funzionalità di **previsione statistica**, **ottimizzazione** e **apprendimento automatico** che guidano casi d'uso più avanzati (es. risk attrition)



Informazioni in tempo reale

I **calcoli in tempo reale** sul motore **Hyperblock** (brevetto #8151056) consentono una **modellazione multi-dimensionale** più frequente, veloce e complessa



Business owned

Manutenzione ed **evoluzione** della piattaforma **direttamente** da parte degli **utenti di business** (non IT)



User experience

Un'esperienza utente **collaborativa**, **personalizzata** e **intuitiva** su qualsiasi dispositivo



SaaS solution

Anaplan fornisce un **cloud certificato**, **cifrato** e con solide procedure di **disaster recovery** e **back-up**. Anche **Google Cloud** può essere utilizzato come cloud provider su cui poter attivare l'utilizzo di **Google Big Query** e **Google AI**

Pianificare in un mondo connesso digitalmente

Anaplan offre un nuovo approccio, unificando persone, processi e informazioni all'interno di un'unica piattaforma integrata



Veloce

Calcoli real-time per tutti i set di dati in modo che gli utenti di business possano analizzare rapidamente le implicazioni delle mutevoli condizioni di mercato.



Interconnesso

Pianificazione integrata che garantisce un perfetto allineamento fra tutti i processi aziendali automatizzati in Anaplan.



Trasparente

Anaplan può abbattere i «silos» organizzativi utilizzando dati di origine uniformi e garantendo che tutti lavorino sulle stesse informazioni.



Connected Planning per l'ufficio HR

D.

Deloitte's workforce planning solution

Demand planning

Convertire le iniziative aziendali previste in esigenze di forza lavoro.

Resource & skills management

Inventario accurato delle competenze e delle risorse lavorative di un'organizzazione, con il monitoraggio delle capacità a rischio.

Staff planning

Modellazione delle assegnazioni dei dipendenti a livello attuale e futuro utilizzando la pianificazione basata su scenari e l'analisi predittiva.

A.

Anaplan advantage

Integrazione perfetta dei dati con i sistemi di recruiting, learning e talent management.

Eseguire un numero illimitato di scenari "what-if" per identificare le carenze di competenze e adattare i piani.

Tempi più rapidi di consolidamento dei dati per una maggiore accuratezza e affidabilità dell'informazione.

Piattaforma di pianificazione completamente gestita e mantenuta da utenti business, al fine di adattare l'applicazione al mutamento delle esigenze di business

BENEFICI DEL CONNECTED PLANNING

Visibilità reale sulle skills della forza lavoro e sull'organico

Preparazione di un'analisi del gap di forza lavoro

Modellazione e previsione dell'attrition

Simulazione dei cambiamenti della forza lavoro

Previsione accurata della domanda di forza lavoro

Creare un piano di assunzione basato sui dati

Come supportare le sfide dell'ufficio HR

D.

Cosa fare?

Utilizzo del «**workforce planning**» per pianificare la forza lavoro identificando i gap, modellare scenari "what-if" e valutare l'impatto finanziario per ottimizzare la vostra forza lavoro, gestire i rischi e ottenere risultati attesi.

Affinare la vostra «**talent strategy**» per migliorare la cultura e l'esperienza lavorativa, colmare le lacune di competenze e tenere il passo con il cambiamento.

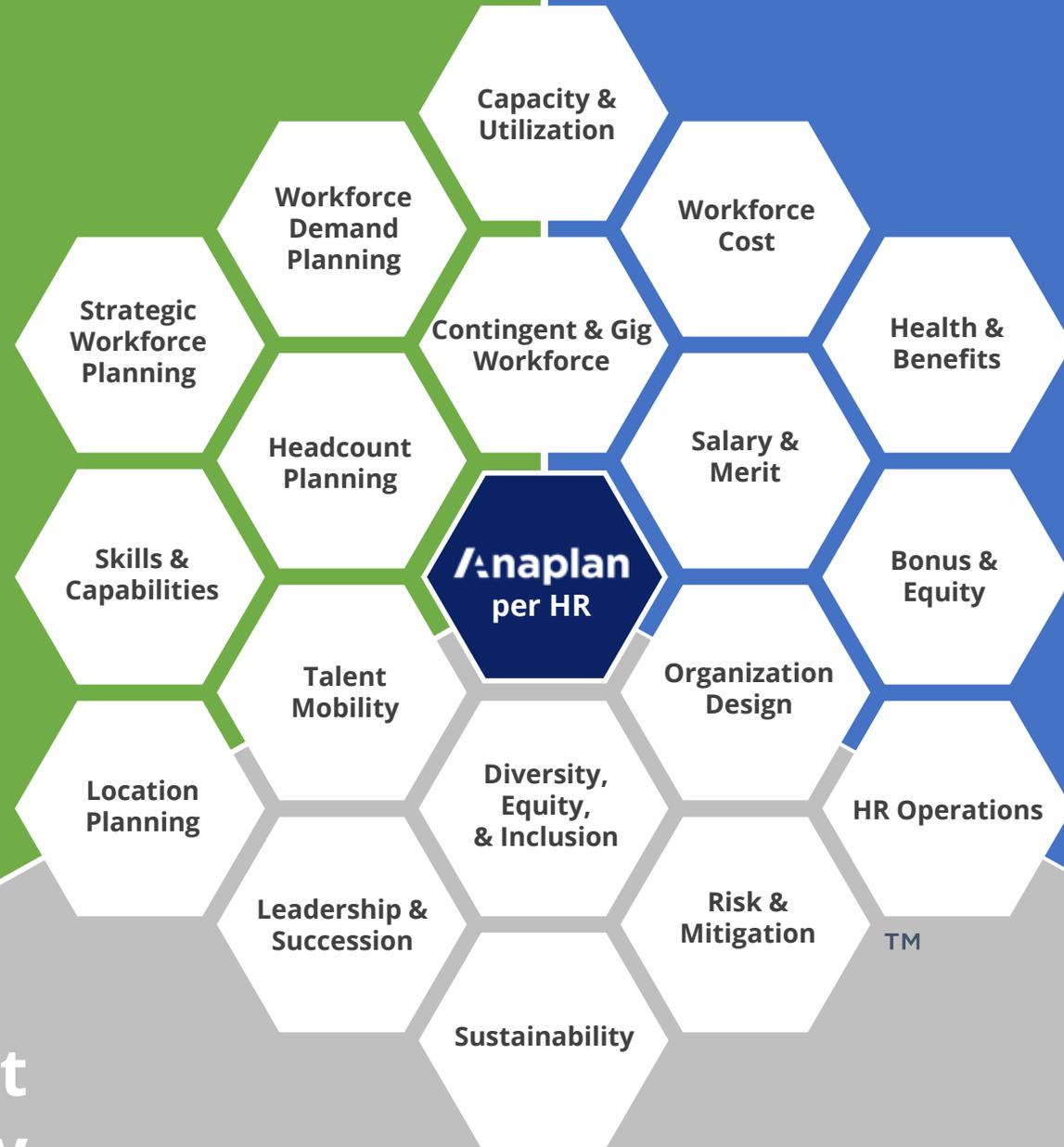
Sfruttare la **modellazione e la pianificazione delle retribuzioni** per favorire l'acquisizione e la fidelizzazione dei talenti con efficacia e monitorare le prestazioni della forza lavoro.



Workforce Planning

Compensation Modeling

Talent Strategy

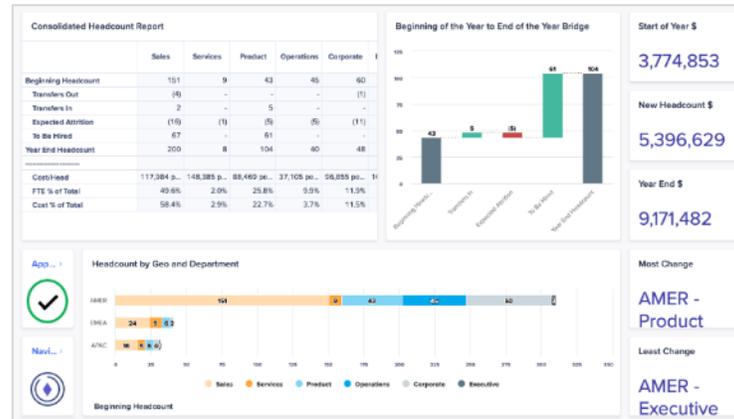


Gli use case HR più implementati



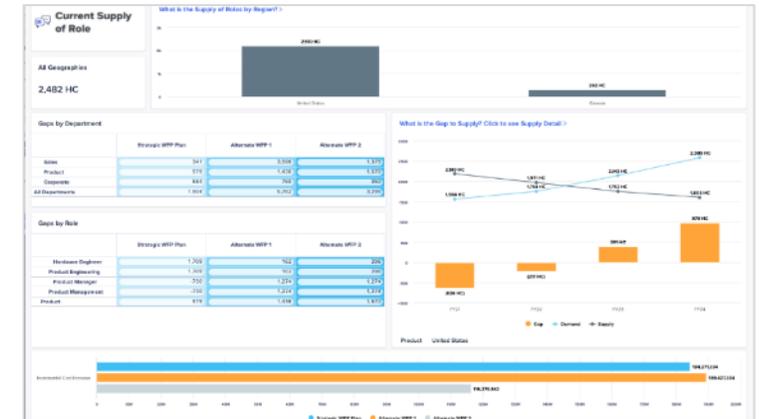
Capacity planning & optimization

Quasi ogni volta che il team operativo pianifica la domanda, è necessario ottimizzare la propria forza lavoro per supportarla adeguatamente: contact center, letti ospedalieri, progetti, produzione, ecc. In ogni settore l'utilizzo ottimale delle risorse è fondamentale, riducendo al minimo i costi e il rischio di delivery.



Headcount planning & budgeting

Ogni azienda è chiamata a farlo e utilizza principalmente fogli Excel con tutti i problemi di scalabilità, errori di calcolo e di difficoltà di lavorare contemporaneamente fra più persone.



Strategic workforce planning

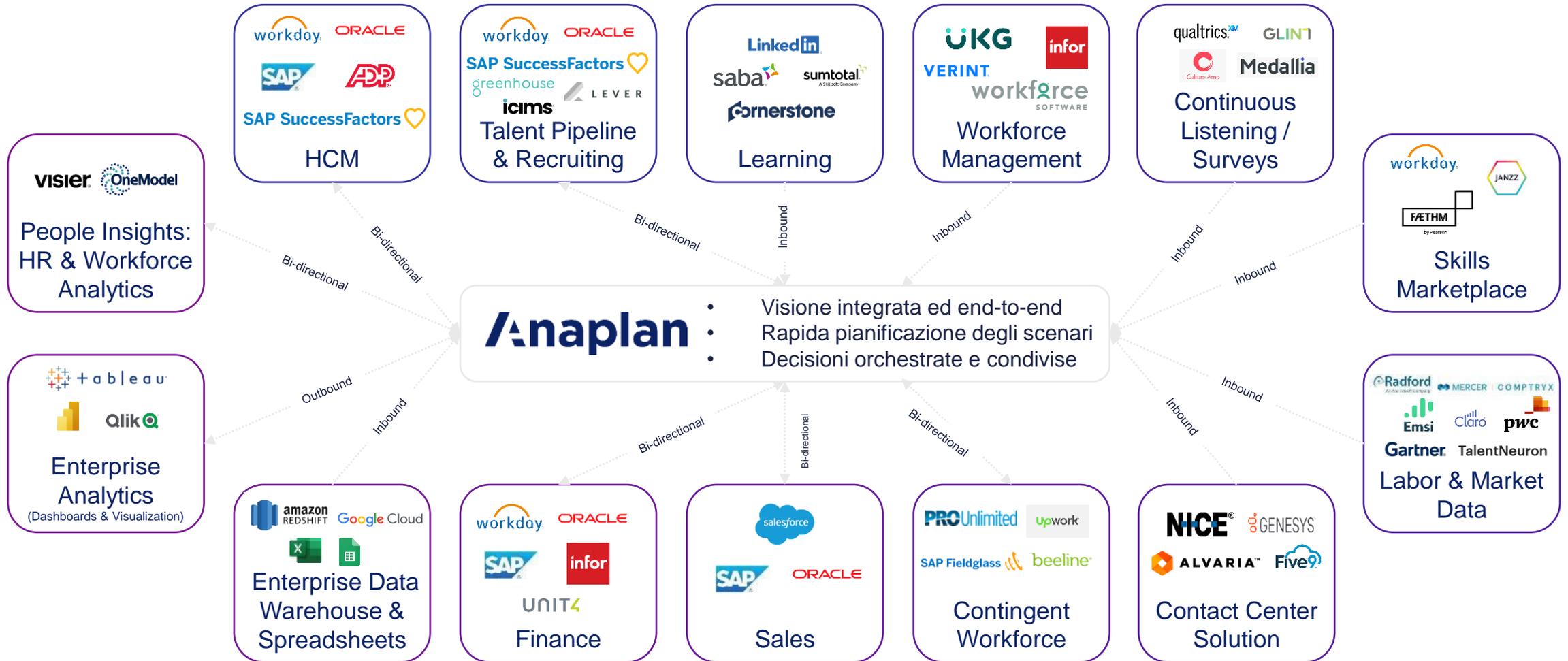
Per le organizzazioni che devono trasformarsi e obbligatorio capire l'impatto sulla forza di lavoro. È un lavoro molto complesso e richiede sforzi per fornire la quantità e le competenze necessarie per guidare i piani a lungo termine. Viene utilizzato per guidare il business case per gli investimenti nella forza lavoro, tracciando il percorso per la crescita e la sostenibilità.



Systems landscape



Systems landscape – “under the covers”



Deloitte è il partner n.1 di Anaplan a livello globale

“ *Deloitte è stata nominata nel 2023 global partner di Anaplan per il nono anno consecutivo da quando il premio è stato introdotto nel 2014* ”



Alcune numeri di Deloitte sulla tecnologia Anaplan

200+

Implementazioni di successo con Anaplan

25

Paesi con una service line dedicata

700+

Consulenti Deloitte con competenze Anaplan



Global Partner of the Year

Q&A

Deloitte. | Anaplan



Per ulteriori follow-up contattateci ai seguenti indirizzi:



Ciro Puglisi
ciro.puglisi@anaplan.com



Giulio Sacchi
gsacchi@deloitte.it



Dennis Scopazzi
dscopazzi@deloitte.it



Andrea Marchi
amarchi@deloitte.it



Important notice

This document has been prepared by Deloitte Consulting S.r.l. S.B. for the sole purpose of enabling the parties to whom it is addressed to evaluate the capabilities of Deloitte Consulting S.r.l. to supply the proposed services.

The information contained in this document has been compiled by Deloitte Consulting S.r.l. and may include material obtained from various sources which have not been verified or audited. This document also contains material proprietary to Deloitte Consulting S.r.l.. Except in the general context of evaluating the capabilities of Deloitte Consulting S.r.l., no reliance may be placed for any purposes whatsoever on the contents of this document. No representation or warranty, express or implied, is given and no responsibility or liability is or will be accepted by or on behalf of Deloitte Consulting S.r.l. or by any of its partners, members, employees, agents or any other person as to the accuracy, completeness or correctness of the information contained in this document.

Other than stated below, this document and its contents are confidential and prepared solely for your information, and may not be reproduced, redistributed or passed on to any other person in whole or in part. If this document contains details of an arrangement that could result in a tax or insurance saving, no such conditions of confidentiality applies to the details of that arrangement (for example, for the purpose of discussion with tax authorities). No other party is entitled to rely on this document for any purpose whatsoever and we accept no liability to any other party who is shown or obtains access to this document.

This document is not an offer and is not intended to be contractually binding. Should this proposal be acceptable to you, and following the conclusion of our internal acceptance procedures, we would be pleased to discuss terms and conditions with you prior to our appointment. Deloitte Consulting S.r.l., a company, registered in Italy with registered number 03945320962 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy, is an affiliate of Deloitte Central Mediterranean S.r.l., a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy.

Deloitte Central Mediterranean S.r.l. is the affiliate for the territories of Italy, Greece and Malta of Deloitte NSE LLP, a UK limited liability partnership and a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.