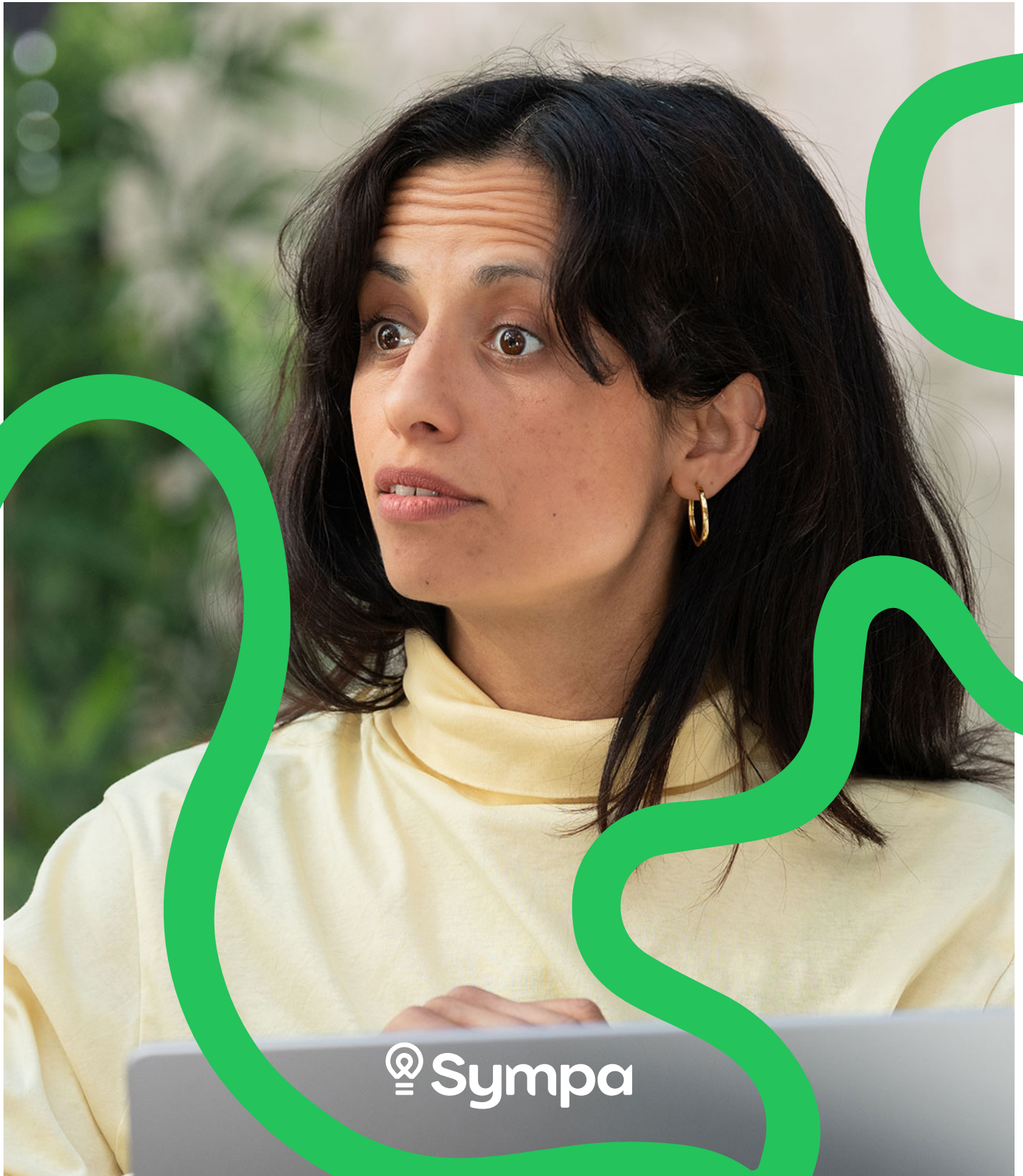


HVORDAN BLI FULLSTENDIG

Smidig i HR



 Sympa

I en verden som er i stadig endring, må organisasjoner være fleksible. Fleksibilitet hjelper oss med å tilpasse oss, vokse og innovere. I rollen som bedriftsledere, er det vanlig at HR- og personalavdelinger driver komplekse strategiske initiativer for å støtte veksten i virksomheten, som å forbedre ansattes prestasjoner, glede og engasjement.

Selv om disse målene og målene er viktige, er verdien som leveres, ofte udefinert eller koblet direkte til «big bang»-utgivelser som en ny pakke med goder for ansatte. Men hvilken eksplisitt verdi gir en mer personlig medarbeideropplevelse til en og mangfoldig arbeidsstyrke som består av flere generasjoner? Og hvordan beviser du forretningsverdien av å forberede fremtidige ledere på roller som ikke engang eksisterer ennå, med nye utviklingsveier?

Det er en utfordring for HR-avdelinger å demonstrere, implementere og kommunisere merverdien av disse initiativene. Smidig HR legger vekt på fleksibilitet, tilpasningsevne, korte tilbakemeldingssløyfer, uavhengighet og åpenhet.

Vi har laget denne veiledningen slik at du enkelt kan lære mer om fordelene med smidig HR før du velger de beste tipsene for å hjelpe deg med å implementere smidig performance management.

Hva er smidig HR?

Du har kanskje hørt om smidig utvikling, også kjent som Agile, da det først dukket opp fra IT-bransjen på begynnelsen av 90-tallet som en måte å overvinne de tradisjonelle, langsomme og regimenterte metodene for prosjektledelse. Til tross for sine røtter i programvareutvikling, kan tankesettet og prinsippene for smidighet overføres til HR-verdenen.

Smidig HR, også kjent som PeopleOps, skiller seg fra tradisjonell HR ved å være fremtidsrettet, tverrfunksjonell, resultatdrevet, samarbeidende og teknologidrevet. Den omfavner nye tilnærminger for en hybrid arbeidsstyrke og bringer nye tanker om rekruttering, hvordan team fungerer, performance management, kompensasjon, utdanning og utvikling, og spesielt strategier for fastholdelse av medarbeidere.

Et team som bruker smidige metoder leverer arbeid i anvendbare porsjoner, støttet av en tillitsfull samarbeidskultur i stedet for å gå for en big bang-utgivelse. I tillegg blir krav, planer og resultater evaluert fortløpende, slik at teamene har en naturlig mekanisme for å reagere raskt på endringer.

Fordelene med en smidig tilnærming til HR

Den smidige metodikkens fleksible og dynamiske tilnærming kan være til nytte for dagens HR-team på mange måter:

Bedre fokus, samarbeid og kreative løsninger

Den smidige tilnærmingen er rask støtter bedre fokus fordi små team blir tildelt enkeltprosjekter å jobbe med fra start til slutt. Dette gjør dem i stand til å være fleksible og skape innovative løsninger.

Innenfor disse teamene er hvert medlem like viktig. Som sådan er ledere og ledere mer involvert i en praktisk modell ved å jobbe som aktive coacher og mentorer i stedet for som kontrollører og tilsynsmenn på avstand. På samme måte blir teammedlemmers innsikt verdsatt under antakelsen om at hver person kan bidra med noe nyttig til prosjektet. Smidig HR bidrar til å forbedre fastholdelse av ansatte, ettersom ansatte har større sannsynligvis for å forbli i en organisasjon som verdsetter og støtter dem.

Dette åpner for et mer samarbeidspreget miljø som igjen gir rom for kreative løsninger, siden teamene ikke er fastlåst av hierarki og tradisjonelle prosesser.

Stimuler til en mer åpen atmosfære

Sammen med kravet om smidighet og fleksibilitet er det et behov for at teammedlemmer regelmessig er mer åpne og ærlige med hverandre når det gjelder tilbakemeldinger. Tradisjonelle modeller anbefaler typisk at ansatte venter på «riktig anledning» for å lufte bekymringene sine, for eksempel årlige medarbeidersamtaler eller årlige resultatvurderinger.

Smidig HR oppfordrer imidlertid teammedlemmer og ledere til å være mer åpne for å gi og motta tilbakemeldinger for å forbedre prosjektet, noe som fører til et sunnere arbeidsmiljø (og færre hindringer i det lange løp).

Det gjør det mulig for team å løse problemer og bekymringer raskere for bedre å imøtekomme prosjektets behov og forbedre den generelle måten å jobbe på. Dette inkluderer blant annet ting som arbeidsmengde, tidslinjer, leveranser og prosesser.

Identifiser kompetensehuller i bedriften

Smidig HR innebærer engasjementssystemer i stedet for registreringssystemer. I utgangspunktet hjelper engasjementssystemer HR med å se hull i utdanning og ledelse, slik at de kan håndtere dem raskt og effektivt. HR-ledere kan reagere ved å skaffe nye talenter andre steder eller stimulere til kontinuerlig læring i hele organisasjonen tilby workshops og kurs.

Dette er en viktig endring i HR-taktikken. HR-ledere bør oppmuntre til samarbeid i organisasjonen og fremme deling av informasjon. Siden smidig HR favoriserer mer menneskefokusede løsninger, bør de HR-teknologiske løsningene dine også fokusere på menneskelige elementer, som samarbeid og informasjonsdeling.

- **Registreringssystem:** mer prosessorientert og nyttig i noen forretningsområder som økonomi og produksjon på grunn av mengden data som samles inn gjennom dem. Det kan også være gunstig i HR, men det mangler HR-komponenten knyttet til HR-analyse.
- **Engasjementssystem:** menneskeorientert, designet for å fremme partnerskap, samhandling og produktivitet ved å gi interessenter de riktige verktøyene for virksomheten (bruker vanligvis teknologiske løsninger som nettsky og big data, samt sosiale og mobilløsninger).

Kontinuerlige tilbakemeldinger gir bedre prosesser og produktivitet

Siden iterasjonssyklusene er så korte i smidig HR, er tilbakemeldinger regelmessige og konsekvente. Dette gjør det mulig for HR å utvikle løsninger som er langt mer relevante og effektive, noe som øker den totale produktiviteten.

I smidig HR er tilbakemeldinger sentrert rundt hvordan folk jobber, deres fremtidige utvikling og hvordan bedriften kan støtte den. Medarbeiderne får fortsatt tilbakemelding på prestasjonene sine, men det er ikke den viktigste enkeltfaktoren.

Regelmessige innsjekkinger mellom ledere og deres individuelle teammedlemmer er hjørnesteinen i en solid smidig performance management-prosess.

Akkurat hva «regelmessig» betyr, varierer fra organisasjon til organisasjon, men det betyr vanligvis minst ukentlig eller hver fjortende dag. Tanken er at det er bedre å mislykkes fort enn å bruke måneder med tid og ressurser på noe som er dømt til å mislykkes uansett. En syklus med testing, læring, optimalisering og gjentakelse reduserer forretningsrisikoen.

Innsjekkingene kan gjennomføres i forskjellige formater. Men de består vanligvis av fire trinn:

1. Lytte til folk i organisasjonen
2. Forstå tilbakemeldingene
3. Iverksette tiltak basert på resultatene
4. Prestere bedre og oppnå resultater sammen

Formatet kan være én til én-møter, prosjektoppdateringsmøter, medarbeiderundersøkelser og daglige huddles. Bare husk at tilbakemeldingene som dukker opp i én til én-møter vanligvis er dypere enn i medarbeiderundersøkelser.

I tillegg til å holde fingeren på pulsen, identifisere problemer tidlig og forbedre neste iterasjon, bidrar en én til én-tilnærming også til å bygge tillit i teamet. Å bygge tillit er viktig for å utvikle psykologisk trygghet på arbeidsplassen.

For å oppsummere, når ansatte mottar konstant tilbakemelding, vil de vokse og trives, og bedriften din vil utvikle en blomstrende talentpool. Ikke glem å bruke HR-systemet ditt for å sikre at talentkartleggingen din er oppdatert med deres nye ferdigheter!

Dette må du vurdere når du implementerer smidig HR

Vi har utforsket hvorfor smidig HR kan være en effektiv metodikk for selskaper som ønsker å være fleksible, tilpasningsdyktige og innovative. Men hva må HR-team vurdere før de blir fullstendig smidige?

Som med alle store kulturelle endringer – og å ta i bruk smidig HR er en kulturell endring – har vanskelighetene ofte kommet i implementeringen.

For at smidig HR skal lykkes, må to elementer være til stede: tanke-sett og metode. I utgangspunktet er det et spørsmål om å tenke med utgangspunkt i nye verdier som genererer mer verdi for kunden og et klima med større samarbeid i organisasjonen din. Det handler imidlertid også om å jobbe mer effektivt med de riktige verktøyene og metodene som støtter smidige verdier. Nedenfor er noen eksempler på hvordan tankesett må endres under et smidig rammeverk.

Tradisjonell performance management	vs	Smidig Performance Management
Fokus på vurdering	vs	Fokus på utvikling og resultater
Årlig utviklingssamtale	vs	Regelmessige innsjekkinger
Mangel på anerkjennelse	vs	Sosial anerkjennelse
Mål satt på begynnelsen av året	vs	Målene tilpasses endrede prioriteringer i bedriften
Minimalt med tilbakemeldinger	vs	Løpende tilbakemeldinger
Utdannelseskurs	vs	Coaching og just-in-timelæring
Begrenset omfang	vs	Crowdsourcing

Her er noen nøkkelhandlinger du bør vurdere før, under og etter implementering av rammeverket.

Sett effektive mål, eller vit hva du sikter på

For å nå måle dine på en effektiv måte må du ha en klar idé om hva du vil oppnå. Det er vanskelig å prioritere initiativer og ta informerte beslutninger om hvilke prosjekter du skal gjennomføre og hvordan du skal allokere ressurser, hvis du ikke vet hvilken retning du går i eller hvorfor.

Å sette mål og siktepunkter sikrer at HR- og forretningsinitiativene du jobber med, er i samsvar med den overordnede strategien til organisasjonen og er fokusert på å levere verdi til ansatte og sluttkunder. Å ha en felles forståelse av mål og siktepunkter bidrar også til å forbedre den generelle kommunikasjonen og samarbeidet.

Før du starter prosessen, må du derfor definere KPI-er (resultatnøkkel-tall) når du implementerer smidig ytelsesstøtte.

Forberede og fokusere på personalutvikling

Bestem hvilke aspekter av smidig performance management som kan hjelpe deg med å nå målene dine. I stedet for å velge alle, kan det være lurt å diskutere de best egnede alternativene med interessentene dine.

Når du har laget en liste, bestemmer du hvilke teamledere og medarbeidere som kan implementere disse aspektene. Gjør ditt valg basert på nøyaktige data (det riktige HR-systemet kan gi deg all informasjonen du trenger).

Fokus på personalutvikling:

- Hvordan kan du best støtte ledere og ansatte til å prestere optimalt?
- Hvilken type coaching og just-in-time-læring vil gi de beste utviklingsmulighetene og holde dem motiverte i fremtiden?
- Hvilke karriereambisjoner har de, og hvordan kan du tilpasse veksten deres til organisasjonens?

Effektiv administrasjon av medarbeiderdata

Nå er det på tide å konsultere HR-systemet ditt igjen og bla gjennom medarbeidernes data og [HR-analyser](#). Prøv å lage en liste over de ulike interessentene på tvers av team og nivåer i organisasjonen din.

Spør deg selv hvordan du kan motivere alle parter og finne den riktige rollen for dem i implementeringsprosessen. For en vellykket implementering må alle nøkkelaktører – både ledere og ansatte – dele en lignende visjon og jobbe mot de samme målene.

Konklusjon

HRs rolle er i utvikling, og man bør derfor se på hvordan man kan fokusere på smidig verdiskaping for organisasjonen i stedet for forestillingen om sikkerhet i “tradisjonelle” prosesser.

Smidig HR er en effektiv tilnærming for å hjelpe organisasjoner med å være mer strategiske når virksomheten vokser.

Forhåpentligvis har du nå det du trenger for å komme i gang med smidig HR og performance management. Hvis du vil vite mer om implementering av ovennevnte i organisasjonen din, kan du gjerne [ta kontakt](#).

Om oss

Sympa leverer det beste helhetlige HR-systemet som sømløst håndterer hele arbeidsforholdet til medarbeiderne. Den er multi-geo, enkel å bruke og fleksibel. Dessuten lar Sympas omfattende økosystem deg integrere alle dine andre HR-verktøy for å sikre smidig datadeling og arbeidsflyt-
toverganger mellom systemer. Plattformen vår er utstyrt med unike samarbeidsfunksjoner som gjør HR og bedriftsledere i stand til å reagere raskt på organisasjonsendringer, øke engasjementet blant ledere og sette mennesker i sentrum for strategisk planlegging.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

