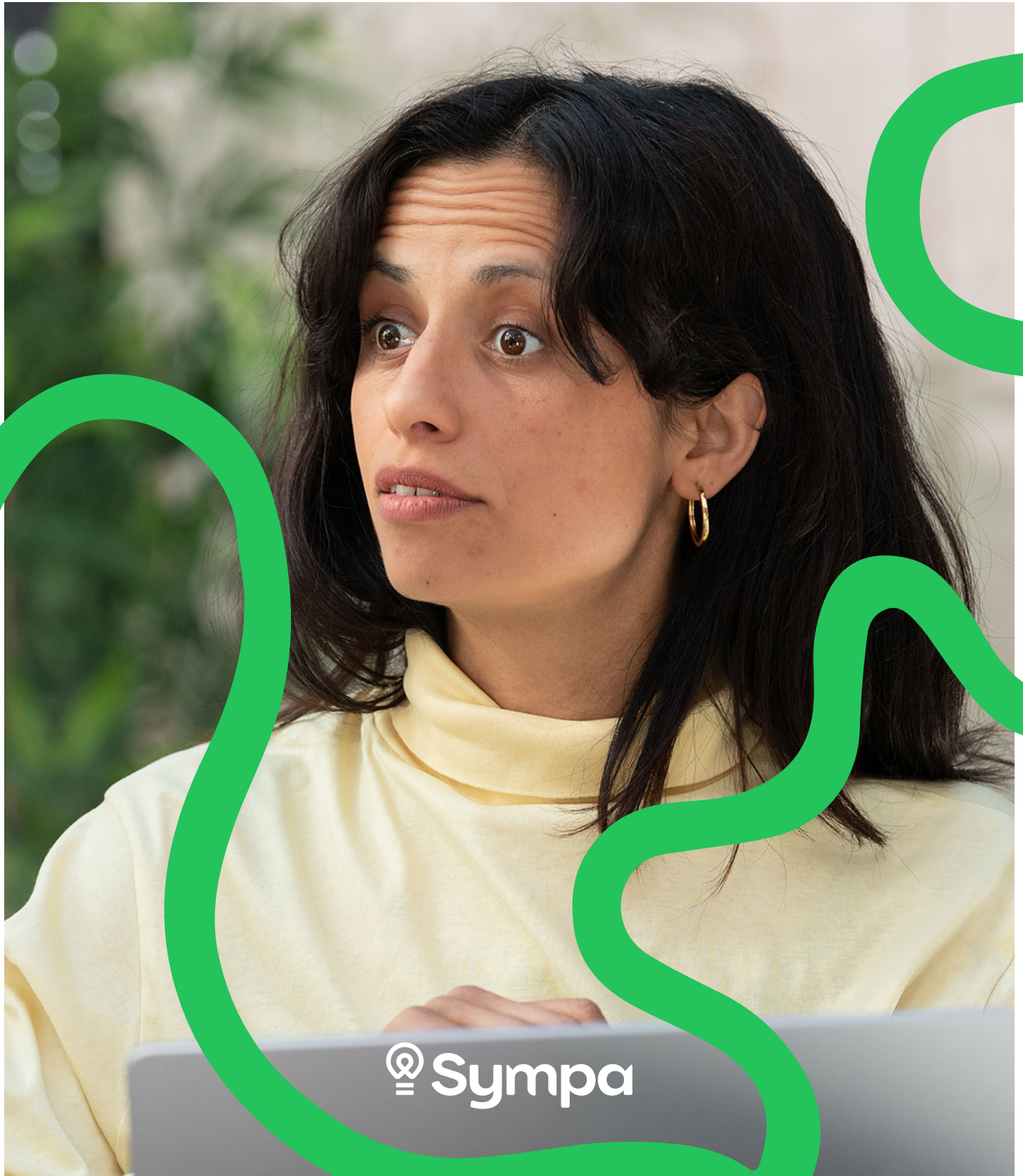


FÖR HR:

Agila arbetssätt



I en ständigt föränderlig värld måste organisationer vara flexibla. Flexibilitet hjälper oss att anpassa oss, växa och göra förändringar. När HR fungerar som en strategisk affärspartner är det vanligt att HR och personalavdelningar leder komplexa strategiska initiativ som skapar tillväxt i verksamheten, till exempel genom att förbättra medarbetarnas prestationer, nöjdhet och engagemang.

Även om dessa mål är viktiga är det värde som skapas i samband med detta arbete ofta inte definierat eller så kopplas det till stora lanseringar som t.ex. nya förmånspaket för anställda. Men vilket uttryckligt värde bidrar en mer anpassad medarbetarupplevelse med till en arbetsstyrka som präglas av stor mångfald, både i fråga om bakgrund och ålder? Och hur bevisar man värdet för företaget i att skapa nya utvecklingsmöjligheter för att förbereda framtida ledare för roller som kanske inte ens finns än?

Att implementera och visa värdet av dessa initiativ är en utmaning för HR-avdelningar. Här kan ett agilt förhållningssätt vara effektivt – det bidrar till att dela upp dessa komplexa strategier i hanterbara delar med fokus på flexibilitet, anpassningsbarhet, enkel feedback, självständighet och transparens.

Den här guiden lär dig snabbt mer om fördelarna med agil HR, så att du kan välja de bästa tipsen för att hjälpa er att implementera agil performance management.

Vad är agil HR?

Du kanske hörde talas om agila arbetssätt när det började användas i IT-branschen i början av 90-talet för att komma till rätta med traditionella, långsamma och överorganiserade projektledningsmetoder. Även om agila metoder har sitt ursprung i programvaruutvecklingsvärlden kan synsättet och principerna appliceras på HR.

Agil HR kallas även PeopleOps och skiljer sig från traditionell HR genom att vara framtids- och resultatfokuserad, tvärfunktionell, samarbetsinriktad och teknikintensiv. Det anammar nya strategier för en hybrid arbetsstyrka och omdefinierar rekrytering, hur team arbetar, performance management, lön, utbildning och utveckling, och framför allt strategier för att minska personalomsättningen.

Ett team som använder agila metoder levererar resultat i små, hanterbara etapper med en kultur som bygger på tillit och samarbete, snarare än att satsa allt på en stor lansering. Dessutom utvärderas krav, planer och resultat kontinuerligt så att teamen har en naturlig mekanism för att snabbt kunna reagera på förändringar.

Hur kan HR dra nytta av agila metoder?

Agila metoder bygger på flexibla och dynamiska arbetssätt som HR-team kan dra nytta av på många sätt:

Bättre fokus, samarbete och kreativa lösningar

En agil strategi bygger på snabbhet och bidrar till att skapa bättre fokus där mindre team tilldelas individuella projekt som de arbetar med från start till mål. Detta gör att de kan bevara sin flexibilitet och skapa innovativa lösningar.

I dessa team är alla lika viktiga. Chefer är mer involverade i en praktisk roll där de jobbar som aktiva coacher och mentorer istället för att vara distanserade ledare och övervakare. Likaså är alla teammedlemmars insikter lika mycket värda, eftersom filosofin bygger på att alla kan bidra med något värdefullt till projektet. Agil HR bidrar på så sätt till att förbättra möjligheten att behålla medarbetare eftersom det är mer troligt att anställda stannar kvar i en organisation som värdesätter och stödjer dem.

Detta skapar en miljö med större fokus på samarbete som i sin tur skapar utrymme för kreativa lösningar när teamen inte kör fast i hierarkiska och traditionella processer.

Främja en mer öppen atmosfär

Utöver kravet på flexibilitet måste teammedlemmarna vara öppnare och ärligare i sin feedback till varandra. Traditionella modeller uppmuntrar vanligtvis medarbetare att dela sina åsikter i "de rätta forumen", t.ex. årliga utvecklingssamtal eller utvärderingar.

Genom att jobba agilt uppmuntras teammedlemmar och ledare att vara mer öppna med att ge och ta emot feedback för att gynna projektet, vilket leder till en hälsosammare arbetsmiljö (och färre hinder på lång sikt).'

Det gör att teamen kan åtgärda problem och farhågor snabbare och tillgodose de behov som finns i projektet och förbättra det övergripande arbetet. Detta inkluderar bland annat arbetsbelastning, tidslinjer, resultat och processer.

Identifiera kunskapsluckor i organisationen

Ett agilt arbetssätt fokuserar på system för samarbete istället för system för informationslagring. System för samarbete hjälper HR att identifiera luckor i utbildning och ledarskap så att de kan åtgärda dessa snabbt och effektivt. HR-chefer kan reagera genom att söka nya talanger utifrån eller stimulera kontinuerligt lärande, i form av seminarier och kurser, på alla nivåer i organisationen.

För HR-chefer blir en viktig del att kontinuerligt uppmuntra samarbete och främja informationsdelning inom organisationen. Eftersom ett agilt arbetssätt främjar lösningar som fokuserar på medarbetare är det viktigt att även de tekniska HR-lösningarna också fokuserar på sådant som samarbete och informationsdelning.

- **System för informationslagring:** mer processororienterade och användbara på områden som ekonomi och tillverkning på grund av de mängder data som samlas in där. Det kan också vara av nytta inom HR, men det saknar fokuset på medarbetarna som är förknippad med HR-analys.
- **System för samarbete:** medarbetarfokus, utformade för att främja partnerskap, interaktion och produktivitet genom att ge intressenter de rätta verktygen för verksamheten (utnyttjar vanligtvis tekniska lösningar som molndata, sociala och mobila lösningar och kan hantera stora mängder komplex information).

Kontinuerlig feedback förbättrar processer och ökar produktiviteten

Att arbeta efter agila metoder innebär korta iterationscykler med regelbunden och konsekvent feedback. Det gör det möjligt för HR att utveckla lösningar som är mer relevanta och effektiva – med en produktivitetsökning som bonus.

Feedbacken är fokuserad kring hur människor arbetar, deras framtida utveckling och vad för stöttning som behövs. Medarbetare får feedback på sina prestationer också, men det är inte den enskilt viktigaste faktorn.

Regelbundna avstämningar mellan chefer och de individuella teammedlemmarna är en av hörnstenarna i en solid och effektiv performance management-process.

Exakt vad "regelbundna" innebär varierar beroende på organisationen, men det betyder åtminstone varje eller varannan vecka. Idén är att det är bättre att hantera fel snabbt än att ägna flera månader och stora resurser åt något som redan i ett tidigt skede går att se att det inte kommer vara framgångsrikt. En cykel av att testa, dra lärdom, optimera och upprepa minskar affärsriskerna.

Formatet för dessa avstämningar kan variera. De inkluderar vanligtvis fyra steg:

1. Lyssna på människor i organisationen
2. Förstå den feedback som kommer in
3. Vidta åtgärder baserat på resultaten
4. Uppnå bättre prestanda och resultat tillsammans

Vanliga format är enskilda möten, projektuppdateringsmöten, Kontinuerlig feedback förbättrar processer och ökar produktiviteten
Agila arbetssätt för HR medarbetarenkäter och dagliga samlingar.

Tänk på att den feedback som framförs i enskilda möten vanligtvis har mer substans än den som framförs i medarbetarenkäter.

Enskilda möten gör inte bara att cheferna får bättre grepp om utvecklingen och tidigt kan identifiera problem och förbättra nästa iteration – det bidrar även till att bygga tillit inom teamet. Att bygga tillit är viktigt för att utveckla psykologisk säkerhet på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis: när medarbetare får kontinuerlig feedback kommer de att växa och trivas, och ert företag kommer att utveckla en stark talangpool. Glöm inte att använda ert HR-system för att se till att kartläggningen av kompetensen uppdateras med medarbetarnas nya färdigheter!

Att tänka på när man implementerar agil HR

Vi har utforskat varför agil HR kan vara en viktig metod för företag som vill vara flexibla, anpassningsbara och innovativa. Men vad behöver HR-team tänka på innan de övergår till att bli helt agila?

Precis som med alla stora förändringar av företagskulturen uppstår problemen ofta i samband med implementeringen. För att agila arbetssätt ska bli framgångsrika är framförallt två saker viktiga: tänkesätt och metod. Det handlar om att tänka i nya banor kring vad som genererar mervärde och ett klimat av mer samarbete i er organisation. Men det handlar också om att arbeta mer effektivt med rätt verktyg och metoder som stöder agila värderingar. Här är några exempel på hur tänkesätt behöver förändras i ett agilt ramverk:

Traditionell Performance Management	vs	Agil Performance Management
Fokus på medarbetarsamtal	vs	Fokus på utveckling och resultat
Årliga utvecklingssamtal	vs	Regelbundna avstämningar
Brist på uppskattning	vs	Socialt erkännande
Mål sätts upp i början av året	vs	Mål anpassas efter verksamhetens ändrade prioriteringar
Minimal feedback	vs	Konstant feedback
Fasta utbildningar	vs	Coaching och utbildning vid behov
Begränsad omfattning	vs	Crowdsourcing

Här är några viktiga åtgärderna som ni bör tänka på före, under och efter implementeringen av ramverket.

Förstå och uppnå era mål

Det går bara att effektivt uppnå era mål när ni har en tydlig idé om vart ni vill komma. Det är svårt att prioritera initiativ och fatta väl underbyggda beslut om vilka projekt som ska genomföras och hur resurstilldelningen ska se ut om ni inte vet vad ni vill åstadkomma och varför.

Genom att sätta upp mål kan ni säkerställa att HR och de affärsinitiativ ni arbetar med är i linje med organisationens övergripande strategi och fokuserar på att leverera värde till de anställda och slutkunderna. En gemensam förståelse för mål och visioner hjälper till att förbättra den övergripande kommunikationen och samarbetet. När ni implementerar agila arbetsätt är det bra att definiera era nyckeltal (KPI:er) innan ni påbörjar processen.

Fokusera på medarbetarnas utveckling

Fastställ vilka aspekter av agil performance management som kan hjälpa er att nå era mål. Istället för att välja allt kan det vara klokt att diskutera de mest lämpliga alternativen med era intressenter.

När ni har en lista kan ni besluta vilka team leaders och anställda som är bäst lämpade att implementera dessa aspekter. Fatta beslut baserat på korrekta data (det rätta HR-systemet kan ge er all information ni behöver).

Fokusera på medarbetarnas utveckling:

- Hur kan du bäst stödja chefer och anställda så att de presterar på topp?
- Vilken typ av coachning och Just-In-Time Learning (JiTT) kommer att ge de bästa utvecklingsmöjligheterna och göra att de kan behålla sin motivation även i framtiden?
- Vad har de för karriärambitioner och hur kan ni anpassa deras utveckling efter organisationens?

Säkerställ effektiv hantering av personalregister

Nu är det dags att konsultera ert HR-system igen och gå igenom personalregistret och era HR-KPIer. Försök att göra en lista över de olika intressenterna i de olika teamen på de olika nivåerna i er organisation.

Fråga er hur ni kan motivera alla parter och hitta rätt roll för dem i implementeringsprocessen. För att lyckas med implementeringen måste alla viktiga aktörer, såväl chefer som anställda, ha en gemensam vision och arbeta mot samma mål.

Slutligen

För att hantera sin föränderliga roll måste HR fundera på hur man kan fokusera på effektivt värdeskapande för organisationen snarare än den uppfattade säkerheten i "traditionella" processer. Agil HR är en kraftfull strategi för att hjälpa organisationer att bli mer strategiska i sin verksamhetstillväxt.

Förhoppningsvis har ni nu det ni behöver för att komma igång med agil HR och performance management. Tveka inte att kontakta oss om du vill veta mer om implementering av det ovanstående i er organisation.

Om oss

Sympa erbjuder det bästa heltäckande HR-systemet som sömlöst hanterar hela medarbetarresan. Det är globalt, flexibelt och lätt att använda. Sympas omfattande ekosystem gör det även möjligt att integrera alla andra HR-verktyg för en smidig datadelning och överföring av arbetsflöden mellan systemen. Vår plattform är utrustad med unika samarbetsbaserade funktioner som hjälper HR och företagsledarna att snabbt reagera på förändringar i verksamheten, öka chefernas engagemang och sätta medarbetarna i centrum av den strategiska planeringen.

 [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/)

