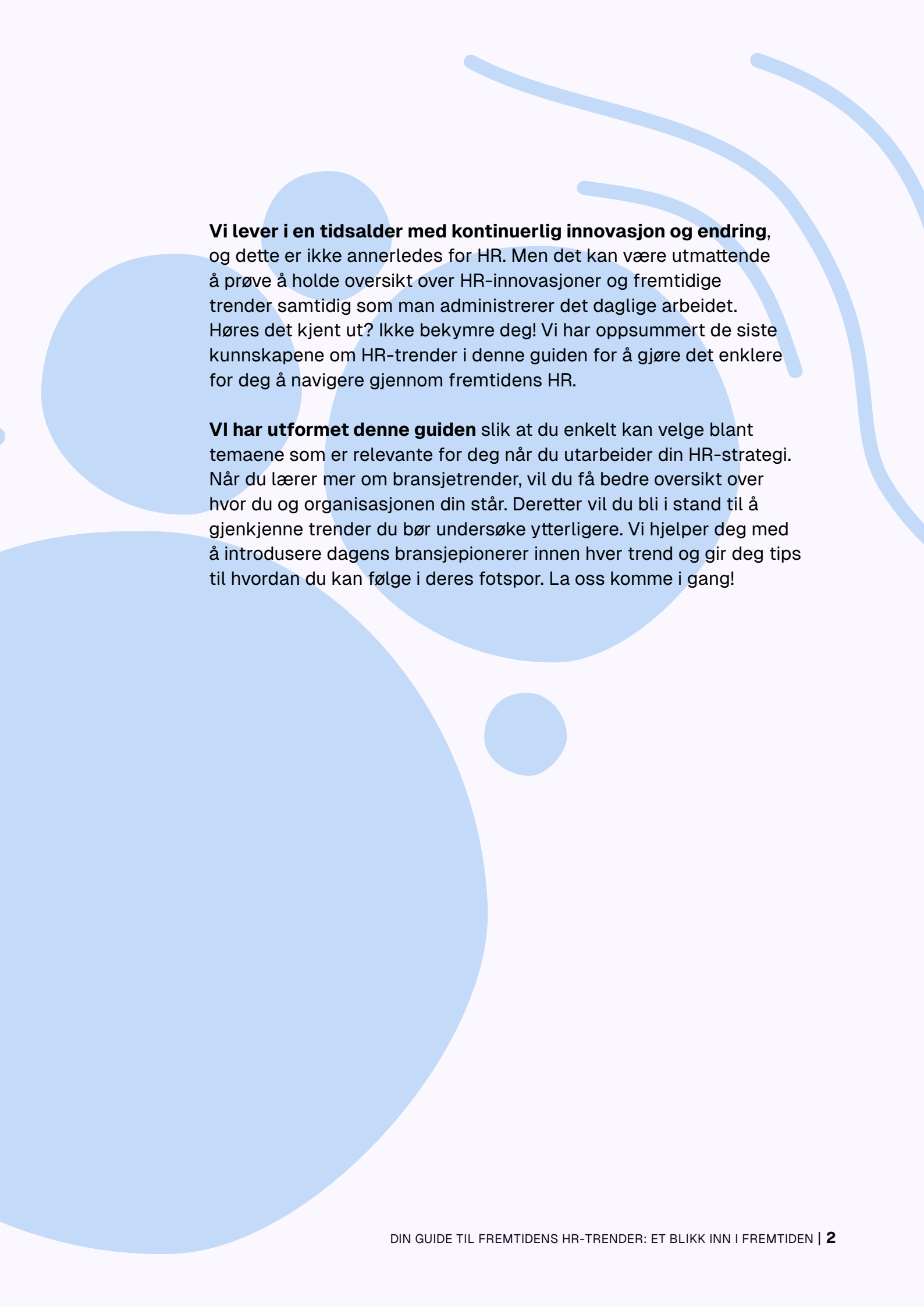


DIN GUIDE TIL FREMTIDENS HR-TRENDER

Et blikk inn i fremtiden



 Sympa



Vi lever i en tidsalder med kontinuerlig innovasjon og endring, og dette er ikke annerledes for HR. Men det kan være utmattende å prøve å holde oversikt over HR-innovasjoner og fremtidige trender samtidig som man administrerer det daglige arbeidet. Høres det kjent ut? Ikke bekymre deg! Vi har oppsummert de siste kunnskapene om HR-trender i denne guiden for å gjøre det enklere for deg å navigere gjennom fremtidens HR.

Vi har utformet denne guiden slik at du enkelt kan velge blant temaene som er relevante for deg når du utarbeider din HR-strategi. Når du lærer mer om bransjetrender, vil du få bedre oversikt over hvor du og organisasjonen din står. Deretter vil du bli i stand til å gjenkjenne trender du bør undersøke ytterligere. Vi hjelper deg med å introdusere dagens bransjepionerer innen hver trend og gir deg tips til hvordan du kan følge i deres fotspor. La oss komme i gang!

HR kommer til å tre inn i rollen som pålitelig forretningsrådgiver

Allerede før kaoset skapt av COVID-19, observerte vi allerede en stigning i HR i de fleste organisasjoners hierarki. De siste to årene har radikalt akselerert trenden, og HR er nå hjørnesteinen i flere virksomheter. Ligningen er relativt enkel: ingen velfungerende HR = ingen velfungerende medarbeidere = ingen organisasjon.

Med dette i tankene har HR betydelig mer påvirkning og organisasjonsmessig kraft enn for ti år siden – noe som også betyr større ansvar. Mange bedrifter har nå forstått hvor viktig og avgjørende HR og et bra HR-system er i vanskelige tider.

Uten et HR-system å stole på, kan selv grunnleggende HR-spørsmål være overveldende. Spørsmål som hvor mange mennesker vi har ansatt, og hvilken type ansettelseskontrakt de har, eller hvilken kompetanse og ferdigheter våre ansatte har? Har vi de nødvendige ressursene til å støtte en økning i etterspørselen? Hvor enkelt kan vi rekruttere nye ansatte? Hva om etterspørselen faller? Hvordan kan vi håndtere fagforeningsforhandlinger eller permitteringer? Hvordan kan vi forsikre oss om at vi er forberedt på en rask gjenoppbygning etter krisen?

Evnen til å svare på disse grunnleggende spørsmålene er en forholdsregel for å sikre kontinuitet i enhver virksomhet under vekst eller resesjon. For å virkelig tilføre verdi som støtter organisasjonens evne til å skalere og derfor være en pålitelig forretningsrådgiver, trenger HR datadrevne svar de kan tilby til resten av organisasjonen. HR-avdelingen vil etterhvert bli en del av en større enhet eller brutt ned i separate funksjoner som spenner over hele organisasjonen, avhengig av behov. Ved å bevege seg nærmere beslutningsprosessen i dag, vil HR bli mer integrert i fremtidens forretningsstrategi.

HRs rolle i en verden i endring

Det raske skiftet til hjemmekontor og hybridarbeid som ble drevet frem av pandemien satt mange HR-ansvarlige under enormt press. På tross av de massive endringene som organisasjoner har måttet ta i bruk, er det også en positive side ved det som har gjort det mulig å bygge en ny rolle for HR i fremtidens arbeidsliv.

Men arbeidslandskapet fortsetter å endre seg for å tilpasse seg blant annet økonomiske, helsemessige og politiske utfordringer. Derfor fokuserer HR-avdelinger overalt på funksjoner som gir direkte støtte for bedrifter til å finne nye måter å drive virksomheten på. Alle selskaper står overfor den samme utfordringen: beslutninger må tas, og de må tas raskt. Derfor må selskaper fokusere på å være mer smidige med tanke på skalerbarhet.

HR kan enkelt støtte disse kritiske beslutningene ved å virkelig ta eierskap for HR-data og vite hvordan de skal bruke dem. Ved å bygge et relevant sett med HR-masterdata, følge de rette rapporteringsprosessene og holde kritiske KPI-er for HR lett tilgjengelig, kan HR støtte beslutningstaking ved å levere de rette tallene og proaktivt søke nye muligheter.

HR-ledere må unngå å forårsake unødvendige negative innvirkninger som vil skade organisasjonens mulighet til å vokse i fremtiden. Hvis fokuset for eksempel er på å permanent redusere antallet medarbeidere, indikerer dette ingen hensikt om å skalere opp igjen i fremtiden. Dette kan være kortsiktig og kan sende et galt budskap til medarbeiderne. I stedet bør fokuset være på å beholde menneskene som vil hjelpe virksomheten med å vokse på lang sikt.

HR-analyse

HR-analyse er faktisk verken et ukjent konsept eller er ny HR-trend – folk flest vet hva det betyr – men det betyr ikke at de bruker HR-analyse på en god måte. Faktisk får veldig få HR-avdelinger det meste ut av dataene sine eller drar full nytte av analyseverktøyene. Ofte skyldes denne feilbruken av data verktøy som er vanskelig å bruke eller at man rett og slett går seg vill i et hav av data.

Ansattdata er viktige. Å forstå dataene betyr å forstå dine medarbeidere: hvorfor de lykkes, hvor de sliter, og hva de trenger for å være mer effektive på jobben. De fleste team i dag er avhengige av data for å ta informerte beslutninger og påvirke organisasjonene sine på en positiv måte med bruk av eksterne data.

Frem til HR-ansvarlige virkelig begynner å bruke sine data og tetter gapet mellom teori og praksis, vil HR-analyse fortsette å dukke opp på trendlister.

Test din organisasjon: tilbake til det grunnleggende

Hvor lang tid tar det deg å samle følgende data og svare på disse få spørsmålene om organisasjonen din?

Hvis du er ferdig på få minutter, flott! Hvis ikke, kan det være på tide å vurdere hvordan og hvor du kan samle HR-data på ett sted for å gjøre ethvert analyseprosjekt enklere eller gjennomførbart til å begynne med.

Grunnleggende

(det bør ta deg mindre enn 30 sekunder å svare)

- Hvor mange mennesker arbeider i organisasjonen din?
- Hva er gjennomsnittlig alder, kjønn eller lønnsfordeling?

Avancerat

- Hvor lenge har medarbeiderne, i snitt, jobbet i selskapet?
- Er det spesifikke personer eller team som står i fare for å forlate organisasjonen? Hvis ja, hvorfor?
- Når på året er det mest sykefravær, og hvilke faktorer samsvarer med den økte mengden fravær?

Masterdata – hvordan HR blir en strategisk forretningspartner

I tider med endring, vil en ting alltid forbli konstant: behovet for å samle inn og bruke data for å støtte virksomheten. Det er kritisk å gjøre dette på en effektiv måte, fremfor å bare snakke om det. Før du introduserer banebrytende teknologier eller arbeidsflyter, må du forsikre deg om at du har lagt et solid grunnlag.

Hvis dine masterdata ikke er i orden – og med dette mener vi korrekte, under kontroll og tilgjengelige – vil det være umulig å implementere kompleksitetene ved nye teknologier eller prosesser på en vellykket måte. Så i stedet for å hoppe blindt inn i det, må du først bli oppdatert på hva som skjer i din egen organisasjon og med dine egne medarbeidere. Når du kommer dit, åpner det seg en ny verden av muligheter.

Visualisering av HR-data

Det har også betydning hvordan informasjonen vises til brukerne. Et dashboard innebygd i informasjonssystemer, oppsummerer informasjonen som er relevant for brukeren fra forskjellige kilder og viser den i et format som er enkelt å tolke – akkurat som dashboardet i en bil. Med dashboardet kan brukeren raskt se beregningene og oppgavene som krever oppmerksomhet.

Et perfekt dashboard kan tilpasses for hver bruker og lar brukerne følge sine hovedinteresser og fullføre oppgavene sine på en effektiv måte. Lederen kan inkludere analyser som presenterer status og resultatene av lederens team, samt oppgaver som krever umiddelbar oppmerksomhet (f.eks. ferieforespørsler, sykemeldinger og årlige

vurderinger av resultater). Dashboardet kan også hjelpe lederne med å se en mer detaljert oversikt av teamets informasjon og sammenligne informasjonen fra andre team. På den annen side skal en HR-leder være i stand til å se viktig informasjon om hele arbeidsstyrken og HR-prosessene, samt hente informasjon om individuelle enheter eller aktiviteter.

Dashboardet skal vise ting som brukerne ønsker å utføre, overvåke og administrere aktivt, uansett om de er relatert til salg, trivsel, sikkerhet på arbeidsplassen eller andre faktorer som bidrar til organisasjonens fremgang.

Hva er neste trinn?

HR-analyser er et spennende felt med mye å tilby. Først må du finne ut hvilke spørsmål du bør stille. De beste spørsmålene er de som fører til handlekraftig innsikt. Deretter finner du ut hvilke analyser som hjelper deg med å svare på de spørsmålene. Ved å ta disse enkle trinnene, er du allerede på vei mot å bidra til en mer datadrevet organisasjon.

Ved å bruke HR-analyse betyr at du ikke lenger trenger å stole på magefølelsen. I stedet gjør HR-analyse det mulig for HR-ansvarlige å ta datadrevne beslutninger. Videre hjelper HR-analyse med å teste effektiviteten av HR-prosesser og ulike tiltak.

Fremover kommer vi til å se at organisasjoner i større grad stoler på HR til å ta mer informerte beslutninger – fra innsiden ut – for å utkonkurrere sine rivaler.

Håndbok: 7 måter å implementere HR-analyse

Hvis ansattdata er råmaterialet du bruker for å tilegne verdifull innsikt, så er HR-analyse verktøykassen som vil hjelpe deg med å forme den globale oversikten over hele organisasjonens HR-prosesser. Håndboken vår tar for seg 7 måter du kan implementere HR-analyse i din organisasjon slik at du kan styrke bedriftskulturen, forbedre medarbeideropplevelsen og ta datadrevne beslutninger.

Fokus på medarbeidernes opplevelse og trivsel

Simon Sinek sa «Kundene kommer aldri til å elske et selskap før medarbeiderne elsker det først.» Det å bygge denne typen organisasjon krever å utvikle en sterk selskapsstruktur.

Fokus på medarbeideropplevelsen og bedriftskulturen vil hjelpe medarbeiderne med å føle engasjement og tilhørighet i forhold til arbeidet sitt. Det vil også hjelpe til med å tiltrekke og beholde toptalenter, noe som er avgjørende for organisasjonens resultater. Etter trender som masseoppsigelser, «å gjøre kun det nødvendige» og kampen om de beste medarbeiderne, vil en god bedriftskultur være en dominerende utviklingstrend fremover.

Utvikling av en sterk bedriftskultur som fokuserer på medarbeideropplevelsen krever en allsidig tilnærming. Den bør starte ved begynnelsen fra onboardingprosessen og fortsette hele veien gjennom avslutningssamtalene, og gi mulighet for å gi tilbakemeldinger og utvikle nye ferdigheter underveis.

For mer detaljerte råd om viktigheten av en omsorgsfull arbeidsplass, samt konkrete tips om hvordan bedriftskulturen kan styrkes gjennom onboarding, tilbakemeldinger og avslutningssamtaler, kan du lese [bloggen vår dedikert til medarbeidernes opplevelse og velvære](#).

Fremtidens arbeid

Hybridarbeid

Av årsaker som nå er åpenbare for alle, ble hjemmekontor den nye normen under pandemien, og vi vet nå at den har kommet for å bli. Muligheten til å jobbe hjemmefra kan gi medarbeiderne en forbedret balanse mellom jobb og privatliv. For selskapet kan fleksible arbeidsavtaler betydelig øke produktiviteten og medarbeidernes tilfredshet.

Medarbeidernes følelser mot hybridarbeid og hjemmekontor har gjennomgått en tydelig endring. Dette betyr en justering eller omformulering av HR-prosesser, interne kommunikasjonsprosesser og prosesser rundt ekstern ledelse.

For å få det til, må lederne vurdere fire distinkte perspektiver: (1) jobber og oppgaver, (2) prosjekter og arbeidsflyter, (3) medarbeidernes preferanser og (4) inkludering og rettferdighet. Start med å identifisere de viktigste jobbene og oppgavene, fastslå hva som driver produktivitet og resultater for hver av dem, og tenk på hvilke ordninger som støtter dem best.

Ha et mål om å tilby alle medarbeidere like muligheter til å gjøre jobben sin uavhengig av om arbeidsstilen deres passer på kontoret, online eller en hybridløsning. Den virkelige betydning av hybrid arbeid er å tilby valget mellom kontoret, hjemme eller reise avhengig av medarbeiderens omstendigheter den dagen eller uken. Det handler om å tilrettelegge verktøy, prosesser og handlinger som skaper like muligheter uansett hvor medarbeiderne jobber.

Man kan for eksempel tilby fleksible pulter på kontoret for ansatte som av og til ønsker å komme inn, tilby alle medarbeidere samme utstyr for å jobbe hjemmefra, og sørge for at alle deltar i møter på kontoret med sine bærbare datamaskiner i stedet for et felles kamera og mikrofon.

Lær opp ledere i administrasjon av hybridteam og invester i verktøy for kommunikasjon og koordinasjon som gjør det enkelt og effektivt å få kontakt med hverandre og dele viktig informasjon.

Nytt arbeid krever ny ledelse

Moderne trender innen ledelse og HR beveger seg mot en mer menneskesentrert tilnærming, som gjør at medarbeidere fra alle generasjoner og samfunnslag kan blomstre. Disse nye ledelseskonseptene fremmer selvledelse, myndiggjøring, teamarbeid, smidige prosesser og emosjonell intelligens. Faktisk er listen over nye konsepter innen ledelse og ledelsesstil uendelig.

Her er noen velkjente eksempler på prinsipper som er knyttet til nye måter å jobbe på og hvordan man kan strukturere organisasjoner.

Holokrati

Holokrati er en ny, desentralisert utfordrer til tradisjonelle arbeidsmetoder. I et holokrati er ikke makten fordelt ovenfra og ned, men jevnt fordelt i hele organisasjonen. Dette gir medarbeiderne frihet til å administrere seg selv uten å avvike fra organisasjonens formål. Et strukturert sett med regler gir denne friheten og eliminerer problemer som ujevn maktbalanse og uklare ansvarsområder.

Teal-organisasjon

Basert på arbeidet til professor Clare W. Graves, er en Teal-organisasjon det foreslåtte neste nivået i en serie med fargekodede utviklingsnivåer gjennom menneskehetens historie. Graves mente at menneskeheten var klar for et viktig sprang framover – som, i henhold til følgerne, er et sprang inn i Teal.

Teal-organisasjoner dreies rundt tre spesifikke verdier: selvledelse, helhet og evolusjonært formål. I praksis betyr dette at hierarkier fjernes og at medarbeiderne får styrken til å være seg selv, mens de samarbeider mot et felles mål uten konkurranse.

Deltakende ledelse

I motsetning til tradisjonelle hierarkier, er deltakende ledelse en administrasjonspraksis der alle er involvert i å ta og forme beslutninger som påvirker dem. Årsaken er at mennesker har problemer med å forstå og sette pris på beslutninger som blir tatt i isolasjon. Organisasjoner som snakker med mangfoldige grupper tar bedre beslutninger.

Med deltakende ledelse får alle en rolle for å bidra til å skape innflytelse i bedriften, og de ansatte forstår sin rolle i det store bildet. Dette gir en følelse av hensikt og mening i arbeidet.

Studier viser at når mennesker føler seg myndiggjort, inkludert og verdsatt i en organisasjon, stiger motivasjonen og engasjementsnivåene og arbeidsresultatene blir bedre.

HR kan hjelpe til med å lære opp dyktige tilretteleggere til å veilede gruppen gjennom prosessen og håndtere forskjellige personligheter og foretrukne arbeidsmåter. Vær oppmerksom på hvordan du designer prosessen, hvor og hvordan du oppretter den delte plassen for kontekst, og sørg for at alle føler seg komfortable med å dele tilbakemeldinger.

Uten klare strukturer som gir alle muligheten til å delta på en meningsfull måte, vil imidlertid kvaliteten på diskusjonene være nærmest verdiløse. Bruk av teknologi og HR-programvare er en kritisk faktor til å skape disse strukturene og prosessene.

På lang sikt vil deltakende ledelse styrke medarbeidernes engasjement, lojalitet og tilfredshet ved å sikre at alle har en rolle å spille.

Vellykkede metoder for å beholde medarbeidere

Alle selskaper, inkludert vårt, må ta farvel med medarbeidere fra tid til annen. Men en effektiv strategi for å beholde ansatte bidrar til å holde antallet som forlater selskapet på et minimum. For oss har en sterk bedriftskultur, tydelige prosesser og et kontinuerlig fokus på medarbeidernes trivsel vært nøkkelfaktorer for at ansatte ønsker å bli lenge, spesielt i en betydelig vekstfase.

Hold arbeidsstyrken motivert

Det er ikke et alternativ å totalt unngå personalomsetning. Personalomsetning er utrolig kostbart ettersom bemanningskostnader er den største kostnaden i en organisasjon. Gjennomsnittskostnad per ansettelse er rundt 50 000 kroner. Det er dyrt å rekruttere nye kandidater fordi det krever både tid og penger, spesielt i dagens kandidatmarked.

Imidlertid vil en effektiv strategi for å beholde medarbeidere bidra til å redusere antallet som forlater selskapet og øke produktiviteten i virksomheten. Strategien tar for seg måter å opprettholde en sterk kultur i en hybrid verden, klargjøre prosessene og prioritere ansattes trivsel.

Prognoser for personalomsetning og andre statistiske modeller har også vist seg å være effektive. Det er viktig å alltid ha oversikt over personalomsetningen for å kunne identifisere hvilke drivkrefter som får medarbeiderne til å forlate selskapet og å planlegge tiltak som kan øke andelen av medarbeidere som forblir i selskapet.

Å beholde medarbeidere – ved å lytte til behovene deres, tilrettelegge for forskjellige arbeidsstiler og håndtere ulikheter – bør være øverst på agendaen for HR-avdelinger.

Varsling (EU-direktiv 2023)

EUs direktiv om vern av varslere har som mål å beskytte mennesker som avslører arbeidsrelaterte brudd i hele EU. Dette krever at organisasjoner gjennomgår varslingsprosessen sin for å oppfylle kravene i direktivet.

Det er obligatorisk for alle arbeidsgivere med over 50 arbeidsgivere å tilby interne kanaler for rapportering av dårlig oppførsel. I tillegg må arbeidsgiveren sørge for tilgjengelig informasjon om varsling til medarbeiderne og hvordan de kan rapportere det. Denne prosessen skal være konfidensiell, sikker og uten risikoer for konsekvenser. Noen eller flere mennesker må utnevnes til designerte eiere av varslingsskanalen. Dette er obligatorisk i henhold til direktivet.

I henhold til retningslinjene for ansattes trivsel, må HR-lederne være oppmerksomme på lovverket som har direkte innvirkning på resultatene til personalet og virksomheten.

Å bygge et brukervennlig, effektivt varslingssystem som stemmer overens med direktivet hjelper selskaper med å:

- Fremme en kultur der medarbeiderne føler det er trygt å si i fra
- Etablere merkevareintegritet
- Oppfordre til rettferdig forretningspraksis samtidig som man unngår dårlig oppførsel

Hvordan kan HR tilrettelegge for implementering av EUs direktiv om vern av varslere

- Opprett kommunikasjonskanaler

Arbeidsgivere er forpliktet til å tilby medarbeidere flere ulike metoder for å utlevere privat informasjon samtidig som de bevarer sin anonymitet. Det skal være flere tilgjengelige rapporteringsordninger, inkludert personlig oppmøte, selskapets interne hjelpelinje og via intranett.

Rapporteringskanalene skal være enkle å bruke for å oppfordre medarbeiderne til å rapportere dårlig oppførsel internt i stedet for å måtte offentliggjøre informasjonen.

- Oppfordre til respekt og tillit på arbeidsplassen

En organisasjonskultur som fremmer psykologisk sikkerhet legger til rette for at medarbeiderne kan si ifra når virksomheter bryter loven. Virksomheter kan fremme en kultur som verdsetter ærlighet, respekt, rettferdighet og likhet for å betydelig redusere sannsynligheten for varslings.

- Utdanne ledere og ledelsen

Selskapets ledelse må være enige i initiativet for beskyttelse av varslere – dette sikrer at selskapet opprettholder ansvaret sitt og ikke iverksetter hevnaksjoner mot medarbeidere som har avslørt informasjon.

I et varslingsscenario må HR også samarbeide med juridisk avdeling, risikoavdeling eller samsvarsavdeling som en likeverdig partner. Når medarbeidere rapporterer personrelatert dårlig oppførsel, eier og administrerer HR disse sakene. For andre saker, som svindel og tyveri, støtter HR kollegene sine mens de etterforsker disse sakene.

2 Ressurser vi anbefaler for å bygge fremtidens arbeid

ARTIKKEL | [Strategies for building effective virtual teams](#) (Business Horizons)

«Mange av oss har gjennomgått større endringer da vi begynte å samarbeide digitalt og begynte å jobbe hjemmefra på heltid. Denne artikkelen viser forskjellige strategier for å ta vare på team som jobber online. Forfatteren uttrykker det på denne måten (med referanse til [Microsofts statistiske rapport](#) om fjernarbeid): virtuelle team har kommet for å bli. Det er virkelig et emne som nå er mer relevant enn noen gang.»

– Linda Liljeström, Product Marketing Manager

ARTIKKEL | [How to combat Zoom fatigue](#) (Harvard Business Review)

Mangfold og inkludering

Dagens arbeidsstyrke består av fire forskjellige generasjoner med medarbeidere, og hver generasjon har forskjellige ferdigheter, forventninger og utfordringer. 89 % av medarbeidere anser generasjonsmangfold på arbeidsplassen som et positivt element i arbeidet, og 87 % så på muligheten til å lære fra hverandre som en fin ting for opplevelsen deres.

Ettersom forskjellige generasjoner jobber sammen, kan ikke organisasjonens kultur og kommunikasjon anvendes universelt. Å introdusere verktøy som kan tilfredsstille behovene for enhver generasjon kan være vanskelig, og menneskene bør ikke bli tvunget til å jobbe i samme miljø eller kontekst.

Så hvordan kan organisasjonene utnytte kreftene i disse generasjonene for å styrke virksomheten og samtidig sikre at alle forblir lykkelige, beslutningene er rettferdige og alle stemmer gjøres like? Les bloggen vår om mangfold og inkludering på arbeidsplassen for å finne ut.

Konklusjon

Det er umulig å vite hva morgendagen vil bestå av. Og ærlig talt, ville ikke det også vært litt kjedelig? Organisasjoner kan imidlertid forberede seg på fremtiden og sikre at de er klare til å fungere og støtte sine medarbeidere når endringer kommer.

En måte å takle det på er å skifte fokus til nåtiden, få et nøyaktig bilde av hva som skjer nå og hvordan aktuelle hendelser påvirker din organisasjon og dine medarbeidere. Desto mer HR vet om organisasjonens medarbeidere, desto mer kan de gjøre for å holde dem lykkelige, motiverte og produktive.

Med de nødvendige prosessene og teknologiene for å støtte deg, kan disse signalene leses i nesten sanntid, data kan bidra til å gi bedre forutsigelser om fremtiden, og ledere kan raskt foreta justeringer for å minimere negative konsekvenser – og dra nytte av nye muligheter.

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 arbeidsflytøverganger 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/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

