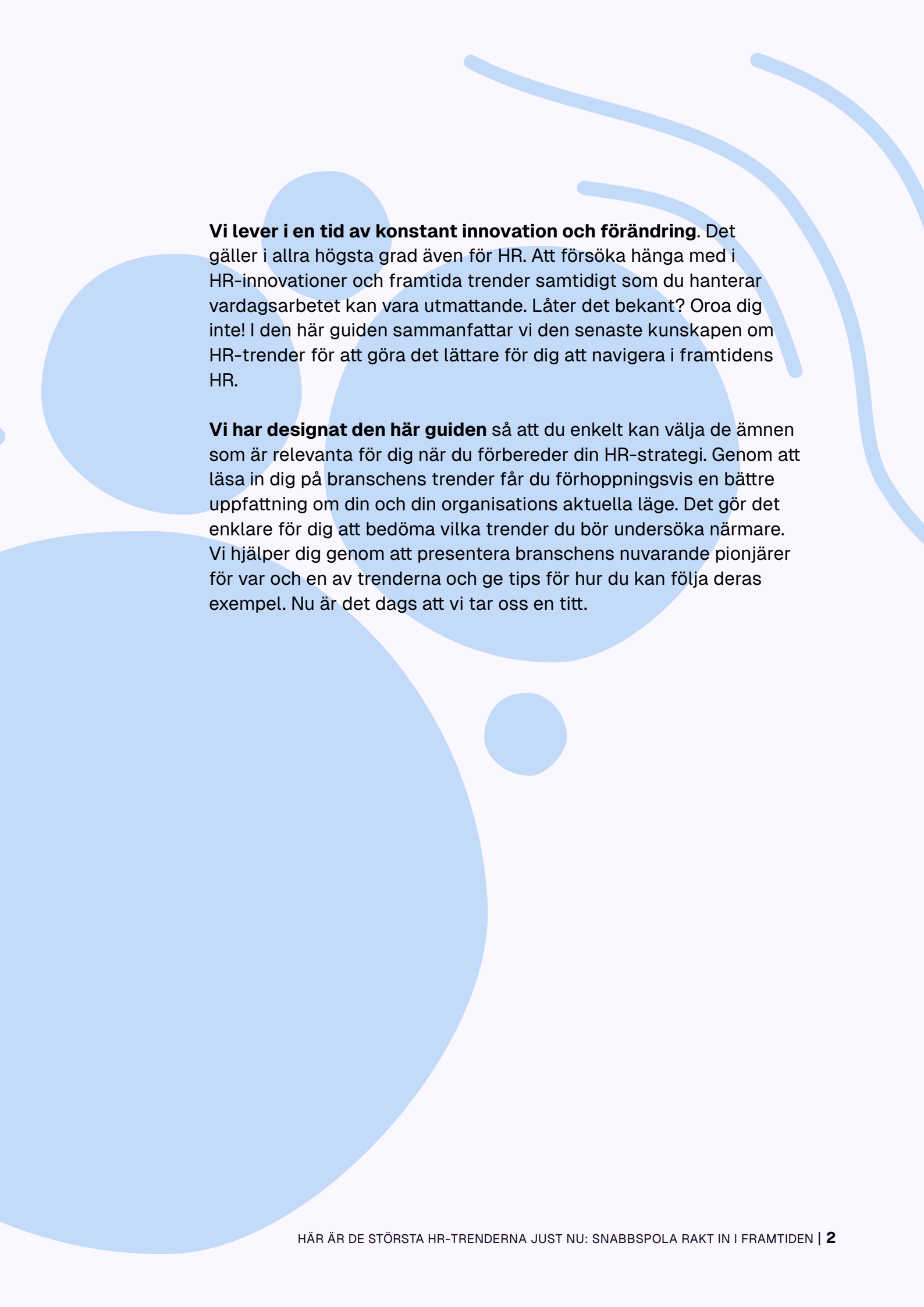


HÄR ÄR DE STÖRSTA HR-TRENDERNA JUST NU

Snabbspola rakt in i framtiden



 Sympa



Vi lever i en tid av konstant innovation och förändring. Det gäller i allra högsta grad även för HR. Att försöka hänga med i HR-innovationer och framtida trender samtidigt som du hanterar vardagsarbetet kan vara utmattande. Låter det bekant? Oroa dig inte! I den här guiden sammanfattar vi den senaste kunskapen om HR-trender för att göra det lättare för dig att navigera i framtidens HR.

Vi har designat den här guiden så att du enkelt kan välja de ämnen som är relevanta för dig när du förbereder din HR-strategi. Genom att läsa in dig på branschens trender får du förhoppningsvis en bättre uppfattning om din och din organisations aktuella läge. Det gör det enklare för dig att bedöma vilka trender du bör undersöka närmare. Vi hjälper dig genom att presentera branschens nuvarande pionjärer för var och en av trenderna och ge tips för hur du kan följa deras exempel. Nu är det dags att vi tar oss en titt.

HR tar steget till att bli en betrodd företagsrådgivare

Före kaoset som skapades av COVID-19 hade vi redan sett HR stiga inom de flesta organisationers hierarkier. De senaste två åren har påskyndat utvecklingen avsevärt, och HR har blivit en central del i de flesta organisationer. Ekvationen är relativt enkel – ingen fungerande HR = ingen fungerande personal = ingen organisation.

Med det i åtanke har HR betydligt mer inflytande och makt i organisationerna än för tio år sedan – vilket innebär mer ansvar. Många företag har nu förstått hur viktig och central HR och bra personalhanteringssystem är i svåra tider.

Utan något HR-system att förlita sig på kan även grundläggande HR-frågor bli överväldigande. Hur många personer ska vi anställa, vilken typ av anställningsavtal ska de ha och vilka färdigheter ska vår kompetenspool ska bestå av? Har vi de resurser som krävs för att klara av en ökning av efterfrågan? Hur enkelt kan vi rekrytera mer visstidsanställd personal? Vad händer om efterfrågan minskar? Vilka möjligheter har vi i eventuella samarbetsförhandlingar eller uppsägningar? Hur kan vi förbereda oss inför en snabb återuppbyggnad efter krisen? Sådana viktiga frågor kräver välunderbyggda svar.

Förmågan att svara på dessa grundläggande frågor är en förutsättning för att kunna säkra kontinuiteten i företag vid tillväxt eller recession. För att verkligen bidra till din organisations förmåga att växla upp och därmed bli en betrodd företagsrådgivare kommer HR att behöva databaserade svar att tillhandahålla till resten av organisationen. Framöver kommer HR-avdelningen att bli en del av en större enhet eller delas upp i separata funktioner som är utspridda över hela organisationen, beroende på behov. Genom att närma sig beslutsfattandeprocessen idag blir HR en mer integral del av verksamhetsstrategin i framtiden.

HR:s roll i en föränderlig värld

Den snabba övergången till distans- och hybridarbete som drevs fram av pandemin var en enorm påfrestning på många HR-avdelningar. Trots de massiva förändringar som organisationer blev tvungna att genomföra finns en positiv sida också i och med att det har inneburit att en ny roll för HR i framtidens arbetsplats har kunnat byggas upp.

Men arbetslandskapet fortsätter att förändras för att anpassa sig efter ekonomiska, sjukvårdsrelaterade och politiska utmaningar, bland andra. Därför fokuserar HR-avdelningar överallt på funktion som ger direkt stöd till företag för att hitta nya sätt att driva verksamheten.

Alla företag möter samma utmaning: beslut ska fattas, och de behöver fattas snabbt. Därför behöver företag fokusera på att vara mer flexibla vad gäller förmågan att skala upp.

HR kan enkelt stödja dessa viktiga beslut genom att verkligen ta tillvara sina personaldata och ha den rätta kunskapen för att använda sig av den. Genom att identifiera och följa relevanta KPIer, följa de korrekta rapporteringsprocesserna och ha enkel tillgång till viktiga HR-nyckeltal kan HR stödja beslutsfattandet genom att tillhandahålla rätt siffror och proaktivt söka nya möjligheter.

HR-chefer måste undvika att ge upphov till onödig skada som stör organisationens förmåga att växa i framtiden. Om fokus exempelvis ligger på att permanent minska antalet anställda indikerar det att det inte finns någon avsikt att skala upp igen i framtiden. Detta kan vara både kortsiktigt och ge de anställda fel uppfattning. Istället bör fokus ligga på att behålla personer som kommer att hjälpa företaget att växa på lång sikt.

HR-analys

HR-analys (eller HR analytics) är egentligen varken ett okänt begrepp eller en ny trend inom HR – de flesta vet vad det innebär – men det behöver inte betyda att man använder data på bästa sätt. Faktum är att mycket få HR-avdelningar får ut det mesta möjliga av sina data eller använder analysverktyg fullt ut. Ofta beror det på verktyg som är svåra att använda eller att man helt enkelt tappar bort sig i de enorma mängderna data.

Medarbetardata är viktiga. Att förstå datan är att förstå medarbetarna: varför de lyckas, vad de har svårt med och var det krävs effektiviseringar. De flesta team förlitar sig i stor utsträckning på data för att fatta mer välgrundade beslut och påverka sina organisationer positivt genom att använda externa data.

Så länge HR-team inte använder sina data på ett sätt som verkligen överbryggar klyftan mellan teori och praktik kommer HR-analys fortsätta att dyka upp i listor över trender.

Testa din organisation: tillbaka till grunderna

Hur lång tid tar det för dig att samla in följande data och svara på dessa exempelfrågor om din organisation?

Om du får det klart på några minuter, fantastiskt! Om inte kan det vara dags att börja fundera på hur och var HR-data kan samlas på ett ställe så att analysprojekt blir smidiga eller över huvud taget möjliga.

Grundläggande

(dessa frågor bör ta mindre än 30 sekunder att svara på)

- Hur många personer arbetar i din organisation?
- Vilken är distributionen för medelålder, kön och lön?

Avancerat

- Hur länge har era medarbetare arbetat i företaget i genomsnitt?
- Finns det specifika personer eller team som riskerar att lämna organisationen? Om ja, varför?
- Under vilken del av året är sjukfrånvaron som högst och vilka faktorer är det som har en korrelation med ökad sjukfrånvaro?

Masterdata – så kan HR bli en strategisk företagspartner

I tider av stora förändringar kommer en sak alltid att förbli detsamma: behovet att samla in och använda data som stöd för verksamheten. Innan du inför en massa ny teknik eller nya arbetsflöden behöver du se till att övergången är väl förberedd.

Om ni inte har ordning på er masterdata – det vill säga att datan stämmer, är under kontroll och är tillgänglig – kommer det inte att vara möjligt att införa ny komplex teknik eller nya komplexa processer. Så istället för att famla i blindo är det bra att först skaffa sig full koll över vad som händer med den egna organisationen och med medarbetarna. Därefter väntar en ny värld av möjligheter.

Visualisering av HR-data

Det spelar också roll hur informationen visas för användarna. Liksom instrumentbrädan på en bil finns en instrumentpanel, en dashboard, inbyggd i informationssystemet som ger en översikt över den information som är relevant för användaren från olika källor och visar den i ett format som är lätt att tolka. I dashboarden ser användaren snabbt de indikatorer och uppgifter som kräver uppmärksamhet.

En bra dashboard går att anpassa för varje användare så att varje person kan följa sina viktigaste intresseområden och utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt. En chefs vy kan inkludera data över till exempel teamets status och prestationer samt uppgifter som kräver omedelbar uppmärksamhet (t.ex. begäran om semester,

anmälan om sjukfrånvaro och årliga prestationsgranskningar). Med en sådan vy kan chefen även visa teamets mer detaljerade information eller jämföra den med informationen för andra team. Å andra sidan bör en HR-chef kunna visa viktig information som berör hela personalstyrkan och HR-rutiner samt ta fram information om individuella enheter eller verksamheter.

Dashboarden bör visa saker som användaren aktivt vill utföra, övervaka och hantera, oavsett om det handlar om försäljning, välmående, arbetsplatsens säkerhet eller andra faktorer som bidrar till organisationens framgång.

Vad händer härnäst?

HR-analys är ett spännande fält med mycket att erbjuda. Ta först reda på vilka frågor du behöver ställa. De bästa frågorna är de som leder till insikter om genomförbara åtgärder. Klura därefter ut vilka mätpunkter som kommer att hjälpa dig att svara på dessa frågor. Efter att ha genomfört dessa enkla steg har du redan kommit en bit på vägen mot att bidra till en mer datadriven organisation.

Genom databaserade medarbetaranalyser behöver du inte längre förlita dig på din magkänsla. Analyseringsverktyg låter istället HR-team fatta databaserade beslut. Dessutom är analyser till hjälp när effektiviteten för HR-policyer och olika åtgärder ska testas.

Framöver kommer vi i allt högre grad se organisationer förlita sig på HR för att fatta välgrundade beslut – inifrån och ut – för att konkurrera bättre mot sina rivaler.

Guide: 7 sätt att implementera HR-analys

Om medarbetardata är råmaterialet du vill använda för att få värdefulla insikter är HR-analys verktygslådan som hjälper dig att utforma den globala översikten över alla dina personalfunktioner. I denna guide beskrivs 7 sätt att implementera HR-analys så att du kan få fram en så detaljerad bild av din organisations HR-funktioner som du behöver.

Fokus på medarbetarnas upplevelse och välbefinnande

Simon Sinek sade "Kunderna kommer aldrig att älska ett företag om inte de anställda älskar det först". För att bygga en sådan organisation måste man utveckla en stark företagskultur.

Fokus på medarbetarupplevelsen och företagskulturen leder till högre engagemang och större känsla av samhörighet. Det gör det också lättare för företaget att locka till sig den bästa kompetensen, vilket förstås också gynnar det ekonomiska resultatet. I spåren av trender som "Great resignation", "Quiet quitting" och "War for talent" kommer vikten av en bra företagskultur endast att öka i framtiden.

För att utveckla en stark företagskultur som fokuserar på de medarbetarupplevelsen behöver man jobba på flera olika håll. Det måste börja redan under introduktionsprocessen och fortsätta hela vägen till avslutningssamtalet med tillfällen till att ge feedback och att utveckla nya färdigheter under resans gång.

Om du vill läsa mer om vikten av en utvecklande arbetsplats samt konkreta tips för hur du kan stärka företagskulturen genom onboarding, feedback och avslutad tjänst finns [denna guide](#).

Framtidens arbetsplats

Hybrid

Av anledningar som nu är självklara för alla blev distansarbete det nya normala under pandemin, och vi kan nog konstatera att det är här för att stanna. Möjligheten att arbeta hemifrån kan ge medarbetare en bättre balans mellan arbete och fritid. För företag kan flexibla arbetsupplägg öka produktiviteten och nöjdheten bland anställda avsevärt.

Medarbetarnas attityder gentemot hybrid- och distansalternativ har genomgått ett tydligt skifte. Det innebär att HR-processer, interna kommunikationsprocesser och processer för distansledarskap behöver justeras eller tänkas om.

För att göra det möjligt behöver chefer överväga fyra olika perspektiv: (1) jobb och uppgifter, (2) projekt och arbetsflöden, (3) de anställdas preferenser samt (4) inkludering och rättvisa. Börja med att identifiera de viktigaste jobben och uppgifterna, fastställ vad som driver på produktivitet och prestationer för var och en av dem och fundera över vilka upplägg som skulle passa dem bäst.

Sträva efter att erbjuda alla anställda lika möjligheter att göra sina jobb oavsett om de arbetar på kontor, online eller i hybridform. Den sanna innebörden av hybridarbete är att erbjuda ett val mellan kontoret, hemmet och resor beroende på den anställdas förutsättningar under en viss dag eller vecka. Det handlar om att främja verktyg, processer och åtgärder som skapar lika möjligheter oavsett var man arbetar.

Erbjud exempelvis flexibla arbetsbord på kontoret för personer som vill komma till kontoret på oregelbundna tider, ge alla medarbetare samma kontorsutrustning för distansarbete och ordna så att alla närvarar på möten på kontoret från sina egna datorer istället för en delad kamera och mikrofon.

Utbilda chefer som leder hybridteam och investera i de kommunikations- och samordningsverktyg som gör det enklare och effektivare att kontakta varandra och dela viktig information.

Nytt arbete kräver nytt ledarskap

Vi kan se ett tydligt skifte där individen står i fokus, vilket gör det möjligt för personer från alla generationer och samhällsgrupper att trivas. Dessa nya ledarskapskoncept främjar självledarskap, autonomi, samarbete, flexibla processer och emotionell intelligens. Faktum är att listan över nya ledarskapskoncept är ändlös.

Här är några välkända exempel på dessa principer som är relaterade till nya sätt att arbeta och strukturera organisationer.

Holakrati

Holakrati är en ny, decentraliserad utmanare till traditionella arbetsmetoder. I en holakrati utövas inte makt genom toppstyrning utan den distribueras jämnt över hela organisationen. Detta ger anställda friheten att leda sig själva utan att avvika från organisationens syfte. Denna frihet fås genom en strukturerad uppsättning av regler som eliminerar problem som ojämn maktdynamik och otydliga förväntningar.

Teal-organisation

Baserat på Professor Clare W. Graves teori är en Teal (mörkturkos)-organisation den föreslagna nästa nivå i en serie av färgkodade utvecklingsnivåer genom mänsklighetens historia. Graves ansåg att mänskligheten var redo för ett stort kliv framåt – vilket enligt följarna är ett kliv mot Teal.

Teal-organisationer kretsar kring tre specifika värden:

självledarskap, en holistisk syn och evolutionärt syfte. I praktiken innebär det att hierarkier tas bort och människor ges makten att bli sina sanna jag, samtidigt som de arbetar mot ett mål utan konkurrens.

Deltagande ledarskap

Deltagande ledarskap är motsatsen till toppstyrda hierarkier där istället alla är delaktiga i att fatta och utforma beslut som de berörs av. Orsaken är att det är svårt för anställda att relatera till och acceptera beslut som fattas i avskildhet. Organisationer som rådfrågar olika grupper fattar bättre beslut.

Med deltagande ledarskap är alla med och påverkar företaget och medarbetarna ser tydligt sin egen delaktighet i helheten. Detta ger arbetet en känsla av meningsfullhet.

Studier har visat att när människor känner att de har egenmakt och är inkluderade och uppskattade i en organisation skjuter nivåerna av motivation och engagemang i höjden och de uppnår stora ting.

HR kan hjälpa till genom att utbilda skickliga samordnare som vägleder teamen genom processen och hanterar olika personligheter och föredragna arbetssätt. Var uppmärksam på hur du designar processen och se till att alla känner sig bekväma med att dela feedback.

Utan tydliga strukturer som ger alla en chans att delta på ett meningsfullt sätt blir dock kvaliteten på era diskussioner låg. Att använda teknik och HR-programvara på ett genomtänkt sätt är viktigt när det gäller att skapa sådana strukturer och processer.

I längden förstärker deltagande ledarskap de anställdas engagemang, lojalitet och nöjdhet genom att säkerställa att alla har en roll att spela.

Framgångsrika metoder för att behålla talang

Alla företag, inklusive ditt, måste säga hejdå till medarbetare då och då. En effektiv strategi för att behålla personal bidrar dock till att hålla antalet som lämnar så lågt som möjligt. För oss på Sympa har en stark företagskultur, tydliga processer och ett kontinuerligt fokus på nöjdhet bland anställda varit nyckelfaktorer för att medarbetare ska vilja stanna kvar länge, i synnerhet under en betydande tillväxtfas.

Det är omöjligt att helt och hållet undvika personalomsättning. Personalomsättning är otroligt kostsamt eftersom personalkostnader oftast är den största utgiften för en organisation. Den genomsnittliga kostnaden per anställning är ungefär 50 000 kr. Det är dyrt att rekrytera nya kandidater då det kräver både tid och pengar, i synnerhet på dagens kandidatmarknad. Och därefter kan man börja räkna på kostnader för uppstart och lägre produktivitet under inlärningsperioden.

En effektiv strategi för att behålla personal bidrar däremot till att minska antalet som lämnar och öka företagets produktivitet. Den omfattar sätt att upprätthålla en stark kultur i en värld av hybridarbete, tydliggör dina processer och prioriterar de anställdas välbefinnande.

Prognoser över personalomsättning och andra statistiska modeller har visat sig vara effektiva. Håll alltid koll på din personalomsättning för att kunna identifiera vad det är som driver på uppsägningar samt planera åtgärder för att öka andelen anställda som stannar kvar på företaget.

Behålla personal – genom att lyssna på deras behov, anpassa sig efter deras olika arbetsstilar och åtgärda orättvisor – bör stå högst upp på agendan för personalavdelningar.

Visselblåsning (EU-direktiv 2023)

Syftet med EU:s direktiv om visselblåsning är att skydda personer som lämnar ut uppgifter om arbetsrelaterade missförhållanden i EU. Organisationer måste revidera sin lösning för visselblåsning för att uppfylla direktivets krav.

Det är obligatoriskt för arbetsgivare med fler än 50 anställda att tillhandahålla interna kanaler för rapportering av missförhållanden. Dessutom måste arbetsgivaren tillgängliggöra information om visselblåsning till sina anställda och hur missförhållanden rapporteras. Processen bör vara konfidentiell, säker och utan risk för konsekvenser.

En eller flera personer måste utnämnas till visselblåsningsskanalens ägare – detta krävs av direktivet.

I egenskap av ansvariga för anställdas välbefinnande måste HR-chefer vara uppmärksamma på lagstiftning som direkt berör personalen och företagets framgång.

Att bygga upp ett lättanvänt, effektivt visselblåsningssystem som är förenlig med direktivet gör det möjligt för företag att:

- Främja en kultur där anställda känner sig trygga att säga ifrån
- Etablera integritet för varumärket
- Uppmuntra rättvisa affärsmetoder och undvika missförhållanden.

Hur kan HR underlätta implementeringen av EU:s direktiv om visselblåsning?

- Skapa kommunikationskanaler

Arbetsgivare måste förse de anställda med flera olika metoder att lämna ut privata uppgifter samtidigt som deras anonymitet säkras. Det bör finnas flera olika rapporteringsmekanismer, inklusive personligen, företagets interna hjälplinje och via intranätet.

Rapporteringskanalerna bör vara enkla att använda för att uppmuntra anställda att rapportera missförhållanden internt istället för att behöva gå ut med uppgifterna till allmänheten.

- Uppmuntra respekt och tillit på arbetsplatsen

En organisationskultur som främjar mental trygghet gör det möjligt för anställda att säga ifrån när företaget bryter mot lagen. Företag kan främja en kultur som värdesätter ärlighet, respekt, rättvisa och jämlikhet för att minska risken för visselblåsning avsevärt.

- Utbilda chefer och ledning

Företagets ledning behöver vara med på initiativet för skydd av visselblåsare – detta säkerställer att företaget tar sitt ansvar och inte hämnas mot anställda som lämnar ut uppgifter.

I ett visselblåsningsscenario behöver HR-avdelningen även samarbeta med avdelningarna för juridik, riskhantering eller regelefterlevnad som jämbördiga partner. När anställda rapporterar personalrelaterade missförhållanden är det HR som äger och hanterar fallen. Vid andra fall såsom bedrägeri och stöld ger HR stöd åt sina kollegor när de utreder dessa fall.

Rekommenderad läsning

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

”Många av oss har genomgått stora förändringar sedan vi började samarbeta digitalt och arbeta hemifrån på heltid. Den här forskningen visar på strategier för att hantera distansteam. Som författarna nämner (referens till en [Microsoft-statistikrapport](#) om distansarbete): virtuella team är här för att stanna. Det är verkligen ett ämne som är mer relevant nu än någonsin.”

– Linda Liljeström, chef för produktmarknadsföring

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

Mångfald och inkludering

Dagens arbetsstyrka består av fyra olika generationer som var och en har olika färdigheter, förväntningar och utmaningar. 89 % anser att generationsmångfald på arbetsplatsen är positivt och 87 % såg möjligheten att lära av varandra över generationsgränserna som en bra sak för att få erfarenhet.

Eftersom olika generationer arbetar tillsammans kan organisationens kultur och kommunikation inte tillämpas universellt. Att introducera verktyg som kan tillgodose samtliga generationers behov kan vara utmanande, och anställda ska inte känna sig tvingade att arbeta i samma situation eller kontext.

Så hur kan organisationer ta tillvara kraften hos dessa generationer för att förstärka sin verksamhet och samtidigt se till att alla är nöjda, beslut är rättvisa och allas röster har lika värde? Läs vår blogg om mångfald och inkludering på arbetsplatsen för mer information.

Slutligen

Det är omöjligt att veta vad morgondagen kommer att bjuda på. Och – i ärlighetens namn – vore inte det ganska tråkigt ändå? Det organisationer kan göra är dock att förbereda sig inför framtiden och se till att de är redo att fungera och att stödja sin personal när förändringen kommer.

Ett sätt att klara av detta är att skifta fokus till nutiden, få en noggrann bild av vad det är som händer just nu och hur aktuella händelser påverkar din organisation och medarbetarna. Ju mer HR vet om organisationens personal, desto mer kan man göra för att se till att de mår bra, är nöjda, motiverade och produktiva.

Genom att ha tillgång till rätt processer och teknik kan dessa signaler läsas av nästan i realtid, data kan bidra till bättre förutsägelser inför framtiden och chefer kan snabbt införa justeringar för att minimera negativa konsekvenser – och dra nytta av nya möjligheter.

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/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

