

7 STEG FÖR ATT IMPLEMENTERA

Distansarbete i din organisation



 Sympa

Distansarbete är här för att stanna

Arbetsvärlden har genomgått många förändringar under covid-19-pandemin, och effekterna märks fortfarande. En av de viktigaste förändringarna är framväxten av distansarbete som verkar vara här för att stanna.

Är organisationer redo för detta skifte? Ja – och nej.

Sedan 2020 har organisationer som försökt möta världens utmaningar i hög grad förlitat sig på teknik som gör det möjligt för människor att kommunicera och leverera på distans.

Vad är distansarbete?

Enkelt uttryckt innebär distansarbete att man arbetar utanför sin traditionella arbetsmiljö, och det kan vara hemma i vardagsrummet, på ett närliggande kafé, tåget eller en annan arbetsplats.

Distansarbete har funnits ett tag, men det var inte särskilt vanligt före 2020.

Undantaget blev snabbt regel under loppet av 2020 och de flesta organisationer övergick snabbt till ett läge där distansarbete tillämpades där det var möjligt.

Det är dags för HR att bygga framtidens arbetsplats

I det här dokumentet hittar du sju viktiga åtgärder för att framgångsrikt implementera distansarbete helt eller delvis i din organisation.



Detta är verkligen vårt ögonblick. I den förra kraschen var det finanscheferna som räddade oss. Den här gången blir det HR-avdelningarna.

— **Diane Gherson**, Chief Human Resources Officer på IBM

Upptäck distansrekrytering

Rekrytering på distans sparar tid och pengar. Det utökar också din kandidatpool och ger dig bättre kandidater.

Större talangpool

Geografiska barriärer begränsar inte längre chanserna att hitta topptalanger. En annan fördel med detta är en större mångfald hos kandidaterna.

Kostnads- och tidsbesparingar

Det är tidskrävande att planera intervjuer öga mot öga. Alla inblandade måste vara tillgängliga vid rätt tidpunkt på samma plats. Jobbintervjuer på distans innebär automatiskt en smidigare process för både kandidater och intervjuare.

Starkare kandidatupplevelse

Strukturerad distansrekrytering = snabb och transparent process. Det ger sökande en bra kandidatupplevelse och en positiv bild av ditt arbetsgivarvarumärke.

Hur börjar man rekrytera på distans?

Använd ett modernt system för att hitta sökande (eller ATS, **Applicant Tracking System**) och:

- strukturera processen och samla informationen om kandidaterna på ett och samma ställe
- uppfyll GDPR-kraven
- rekrytera i samarbete med andra.

Bygg ett strukturerat program för onboarding på distans

Onboarding-processen påverkar en anställds motivation och känsla av att tillhöra sin organisation.

Gör information enkelt tillgänglig

Nyanställda ska kunna hitta svar på sina frågor utan att behöva skicka hundratals mejl eller Slack-meddelanden. Det bör finnas en central plats där de kan söka information.

Avsätt tid

Relevanta intressenter bör vara tillgängliga för nya medarbetare och se till att de känner sig som en del av teamet.

Några exempel på vad HR-avdelningen kan schemalägga:

- en mallkalender för de första 100 dagarna
- avstämningar mellan nyanställda och chefer
- avstämningar mellan nyanställda och deras kollegor.

Hjälp nyanställda att förstå organisationens värderingar och stärk lagandan.

Erbjud strukturerade möjligheter till e-lärande

Visste du att ungefär 9 av 10 anställda sätter stor värde på utbildning? Eller att 3 av 4 anställda till och med kan tänka sig att utbilda sig på fritiden för att förkovra sig?

Med andra ord – din personal vill lära sig nya saker.

Kartlägg organisationens nuvarande kompetens

Känner du till allt dina anställda kan och inte kan göra? Självklart inte. Du är bara människa.

Som tur är finns det nu teknik som HR-avdelningar kan använda för att kartlägga och hålla reda på personalens kompetens. Detta är nyckeln till att utveckla en fungerande Talent Management-strategi som stödjer organisationens mål.

Fråga medarbetarna vad de vill lära sig

Det finns en stor chans att människor har en prioriteringslista när det gäller vilka färdigheter de vill utveckla. Fråga dem vad de vill lära sig!

Jämför resultaten med den kompetens du vet att organisationen behöver för att växa, och prioritera lärandet.

Mät medarbetarnas motivation

Nöjda medarbetare är effektivare på jobbet och är mindre benägna att lämna organisationen.

Det finns ett par metoder för att mäta medarbetarnas motivation.

Fråga medarbetarna

Använd anonyma undersökningar. Be om feedback om arbetsmiljön och vad som kan bli bättre.

Övervaka medarbetarnas beteende

Antisocialt beteende. En indikator på medarbetarnas motivation, särskilt vid distansarbete, är hur de interagerar med sina kollegor. Om du får många varningar om någon speciell person kan du behöva kontakta hen för att diskutera vad som är fel.

Ointresse. Distansarbetare kan känna sig fränkopplade. Ett varningstecken kan vara hur mycket interaktion de har med sina kollegor.

Använd ett HR-system...

...för att lagra och aggregera faktiska data, exempelvis följande:

Antalet dagar med frånvaro och kortare arbetsdagar. Ett växande antal frånvarodagar kan tyda på bristande motivation – eller att höstens influensa är på väg att nå sin toppnivå. I vilket fall kan ett HR-system hjälpa dig att se trender du bör känna till innan saker och ting går överstyr. På samma sätt kan medarbetare som gradvis förkortar sina arbetsdagar vara en indikation på att motivationen sjunker.

Stöd transparent kommunikation

I en normal miljö är tydlig kommunikation viktigt. När det handlar om distansarbete är tydlig och transparent kommunikation ännu viktigare.

Använd asynkron kommunikation

Såvida ärendet inte är brådskande ska ingen känna sig pressad att vara tillgänglig dygnet runt för ett snabbt samtal eller en brainstorming.

Omvärdera hur du ställer dig till möten

Här är några exempel på praxis vi försöker följa på Sympa:

- Kan det här hanteras via mejl? Om svaret är ja är det inte värt ett möte.
- Föreslå walk and talk-möten, när det passar med sådana.
- Låt standardmötestiden bli 50 minuter istället för 60 minuter.
- Ha mötesfria dagar.

Vårda företagskulturen

Du måste se till att medarbetare på plats OCH distansarbetare känner att de hör hemma i organisationen.

- Arrangera teamevenemang på distans för att uppmuntra interaktioner.
- Skapa en Slack-kanal för att lyfta fram kollegor.
- Skapa frekventa tillfällen där ni träffas i verkligheten.

Strukturerar utvecklingssamtal online med HR-teknik!

Med hjälp av ett HR-system blir det lättare att genomföra utvecklingssamtal. Med ett system som Sympa blir det exempelvis möjligt för anställda och chefer att spara och få åtkomst till anteckningar från tidigare samtal, vilket förhindrar att det uppstår missförstånd från ett utvecklingssamtal till ett annat.

Centralisera kommunikationskanalerna

Att centralisera kommunikationen, vare sig det är företagsnyheter eller daglig kommunikation mellan anställda, är nyckeln till att skapa och upprätthålla sammanhållning i gruppen.

Centralisera hanteringen av personuppgifter

När du är hemma eller på resande fot kan det vara komplicerat att söka efter information. Ett säkert HR-system med central hantering av personuppgifter ger anställda och chefer mer autonomi och sparar otaliga timmar för HR-avdelningen.

Hybridarbete: låt kontoret komma närmare de anställda

Ingen förväntar sig att alla distanskompatibla organisationer ska fortsätta med distansarbete fullt ut hur länge som helst. Det är inte realistiskt.

En växande trend när vi nu är håller på att återvända till kontoret är hybridarbetet (eller hybridkontoret).

Vad är det och hur hanterar man det?

97 % av alla som haft möjlighet att arbeta hemifrån skulle vilja fortsätta med det, åtminstone då och då. Tanken med hybridkontoret är att återuppfinna arbetsplatsen för och med dina anställda.

- Var gillar de att arbeta?
- Vad är mest praktiskt för dem?
- Hur föreställer de sig kontoret?
- Vill de komma till kontoret varje dag?

Att ställa sådana frågor kan innebära betydande minskningar av organisationens driftskostnader.

I stället för att hyra stora kontorsytor kanske det går att hyra mindre lokaler där anställda kan arbeta i rotation ett par dagar i veckan?

Ett alternativ kan vara att dela en kontorsyta med ett partnerföretag och dela upp tiden på kontoret.

Tillämpa datadriven HR

Se till att följande talesätt inte blir en sanning: "ur syn, ur sinn".

Färre personliga möten kräver nya färdigheter för att fånga upp viktiga signaler – från minskad motivation till tidiga tecken på utbrändhet – så att ni kan fortsätta stötta och fokusera på personalen, även på distans.

En välfungerande datadriven HR-avdelning förlitar sig på två viktiga hjälpmedel:

Rätt verktyg

HR-aktiviteter är så mycket mer än att anställa och säga upp personal. Men utan de rätta verktygen kan HR-medarbetare ha svårt att se bortom de tunga processerna och att fokusera på det som betyder mest: människorna.

Med rätt verktyg, som ett omfattande HR-system, kan HR-avdelningen automatisera krävande processer och frigöra tid för personalen.

Utbildning

HR-avdelningen bör vara självgående när det gäller att utnyttja data. Det är därför vi på Sympa tillhandahåller en flexibel och lättanvänd lösning som fungerar för HR-avdelningar.

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/

