

En plats vid bordet –

HR:S AVGÖRANDE ROLL I DET MODERNA AFFÄRSLIVET



Introduktion	3
Den moderna HR-ledarens utveckling	5
1. De synkroniserar sina insatser utifrån affärsstrategin	6
2. De fokuserar på talangutveckling	8
3. De investerar i framsynt ledarskap	9
4. De har ett medarbetarorienterat synsätt	11
HR har en central roll i att forma framtidssäkrade organisationer	13
Möt Bob	14

Introduktion

År 1998 **beskrev HBR** HR:s roll på följande sätt:

“I de flesta företag idag har HR främst fått rollen som policypolis och vakthund som ser till att olika regelverk följs. Man hanterar pappersarbetet vid anställning och uppsägning, man tar hand om de byråkratiska aspekterna som har med förmåner att göra och man administrerar lönebeslut som fattats av andra ... men faktum kvarstår – HR-arbetet tycks vara, och är ofta, avskilt från organisationens riktiga arbete. Den nya agendan skulle emellertid innebära att varje HR-aktivitet på ett konkret sätt ska hjälpa företaget att ta bättre hand om sina kunder eller i något annat avseende öka aktievärdet.”

Idag har HR utvecklats till att bli något mer än bara en ordermottagare, avskild från verksamheten. Under de senaste fem åren har HR börjat positionera sig som affärspartner till affärsverksamheten för att få till förbättringar inom ett flertal områden. Numera har HR en avgörande roll på moderna arbetsplatser – en roll som fortfarande utvecklas.

“Som HR-aktörer är vi betingade att spela vår roll”, skriver Steve Browne i **HR Rising!!** “Vi har fastställda yrkesroller och vi förväntas hålla oss inom de ramar som utgör någon slags arbetsbeskrivning. Eftersom vi betraktar det här området som det enda varifrån vi kan arbeta, så påtvingar vi i vår tur även andra det här snäva synsättet. Var och en har sin givna plats. Inga undantag. Vi har en förmåga att bli ganska upprörda när någon bestämmer sig för att verka utanför dessa fastställda parametrar.”

När covid-19 spred sig över världen år 2020 hamnade HR i krisens centrum på arbetsplatserna. Utan några specificerade arbetsuppgifter såg HR till att regelverk för hälsa och säkerhet upprättades och följdes, man införde möjligheter att jobba hemifrån, upprättade vaccineringsavtal och skötte nedstängningar av arbetsplatser för att ange några exempel.

Den här globala krisen med efterföljande kollektiva förlitan på att HR skulle hålla verksamheten igång blev en katalysator som tydligt visade att HR inte bara var en “samarbetspartner till affärsverksamheten”, utan var en livsnödvändig del av den.

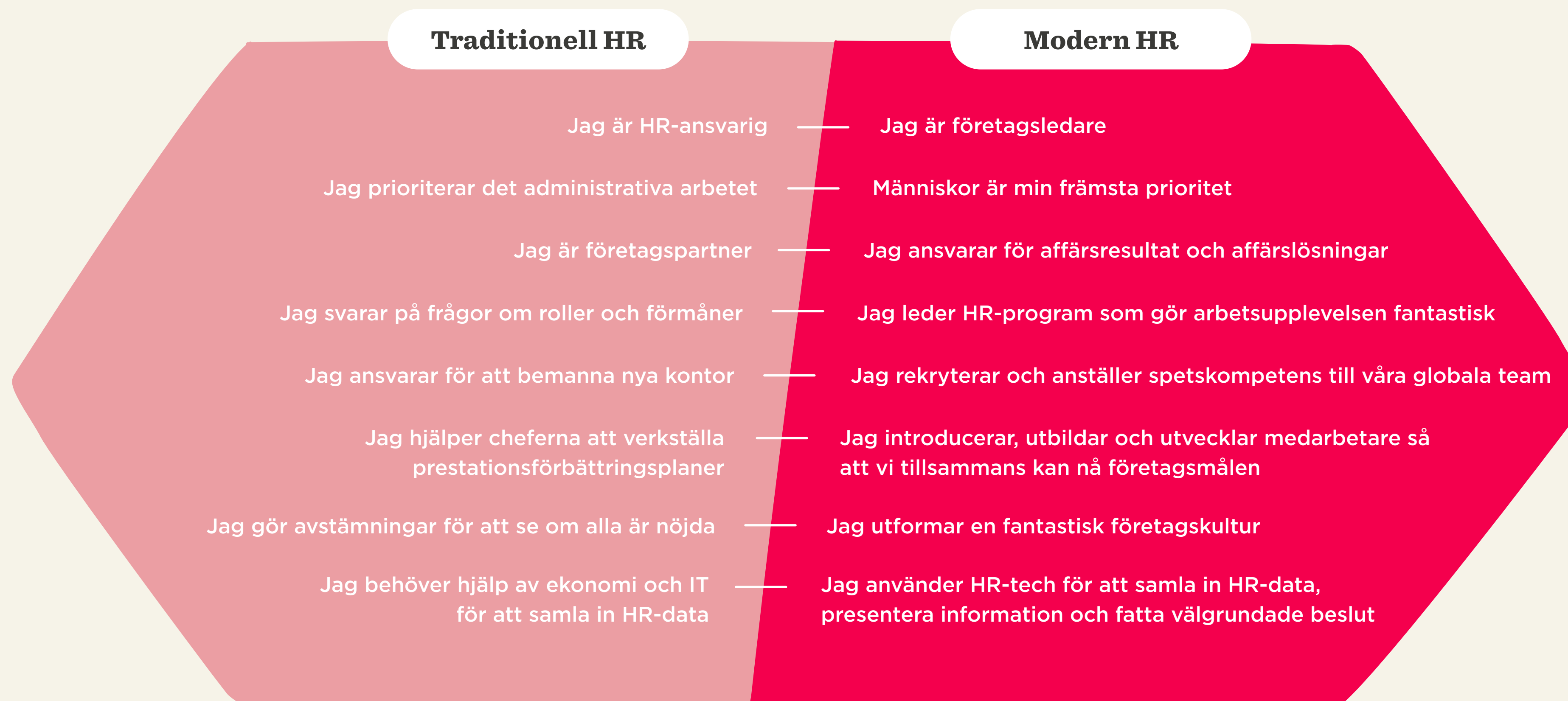
Avgörande för alla företag som siktar på att bli framgångsrika är att HR är djupt involverad i affärsverksamheten. **McKinsey har nyligen genomfört forskning** för att ta reda på hur företag på bästa sätt kan organisera sig inför framtiden – och resultaten visar att de företag som är inriktade på framgång har fyra utmärkande egenskaper gemensamt:

1. De sätter en riktning för att kunna kalibrera sina insatser
2. De fokuserar på talangutveckling
3. De investerar i framsynt ledarskap
4. De “integrerar ovannämnda strategier”

För att på riktigt kunna bli en nödvändig och framgångsrik del av affärsverksamheten har de mest framstående HR-avdelningarna anammat de strategiska tankesätt och metoder som “framtidsorienterade” företag använder sig av. Den här guiden undersöker hur HR:s ställning som livsviktig del i affärsverksamheten kan säkras genom att implementera de här fyra taktikerna i personalstrategin.



Den moderna HR-ledarens utveckling



1. De synkroniserar sina insatser utifrån affärsstrategin

I en tid där det ständigt skapas nya digitala innovationer och förändringar sker i en omfattning utan motstycke kan det vara ytterst värdefullt för organisationer att ta ett steg tillbaka och undersöka om man fortfarande håller rätt kurs. Låt oss titta närmare på hur HR-teamen kan visa vägen framåt för att få alla inblandade att följa med:

Omdefiniera mission, vision och värderingar

Efter pandemin började folk använda uttrycket “det nya normala” för att beskriva olika paradigmskiften i världen, som det på arbetsplatserna. Även om det är viktigt med utveckling och anpassning till nya tider kan det även vara klokt att tänka igenom vilka grundvärderingar som organisationen faktiskt har.

Värderingarna är ju trots allt så mycket mer än bara några ord på ett papper. För det handlar också om att främja en

kultur som värdesätter mångfald, inkludering, hållbarhet och välbefinnande. HR har en central roll i att skapa en miljö där innovation och sammanhållning frodas – och era vision, mission och era värderingar har en viktig roll här.

Ompröva organisationsstrukturen

Som HR-ansvarig har du goda möjligheter att främja en dialog mellan företagsledningen och organisationen i stort för att ompröva de traditionella, hierarkiska strukturerna.

Platta organisationsstrukturer håller sakta på att bli normen för sättet att arbeta, eftersom de är mer tilltalande för dagens arbetare och stämmer bättre överens med deras ambitioner och arbetssätt, särskilt med de yngre medarbetarna som hör till Gen Z. Den här typen av strukturer leder vanligtvis till en företagskultur som präglas av öppen kommunikation, samarbete och ömsesidig respekt – vilket i sin tur leder till ökad trivsel och produktivitet.

Identifiera framväxande verksamhetsbehov

Man kan omöjligt överdriva betydelsen av identifiering av och anpassning till den ständigt föränderliga företagsvärlden. Gårdagens behov behöver inte längre vara relevanta för dagens arbetsliv, på samma sätt som dagens behov kanske inte är relevanta i morgon.

Att fånga upp framväxande verksamhetsbehov, som att utveckla **AI-baserad kompetens** och anamma hållbara metoder, är absolut nödvändigt för att behålla konkurrenskraften och framtidssäkra organisationen. Enligt McKinsey-studien så använde exempelvis organisationerna i genomsnitt 3,8 AI-resurser år 2022, dubbelt så mycket som 2018 då 1,9 AI-resurser användes.

Detta visar att en omställning av organisationens fokus mot den här typen av innovativa metoder inte bara är nödvändig, utan också en framtidsinvestering.

Definiera arbetsroller och ansvarsområden

För att få till synergieffekter i organisationen är det ytterst viktigt att fastställda roller och ansvarsområden är tydliga och konsekventa. Men ett verkligt framgångsrecept är att utforma varje befattning så att de överensstämmer med era omdefinierade organisationsmål, organisationsstruktur och organisationsbehov.

Genom att organisationen är konsekvent uppbyggd kan ni forma en miljö som präglas av ömsesidig utveckling och tillväxt som samtidigt harmonierar med organisationens struktur och mål.



2. De fokuserar på talangutveckling

Att satsa på talangutveckling är en förutsättning för att organisationer ska bli framgångsrika i en tid där nya innovationer dyker upp i snabb takt. Men den här processen omfattar långt mer än enbart kompetensutveckling och omskolning – här handlar det istället om att främja en kultur för ständigt lärande och se till att era kompetensutvecklingsstrategier stämmer överens med era förnyade verksamhetsmål och företagsvärderingar.

Processen innebär också att alla i organisationen (inte bara HR) måste ha talangperspektivet för ögonen – hela tiden. Men huvudansvaret för att talangutveckling hela tiden står i centrum hamnar på HR:s bord. Nedan presenteras några metoder som HR kan använda för att lyfta fram **talanghantering**.

Satsa på lärande och utveckling

Satsningar på **lärande och utveckling** är av största vikt. Prioritering av insatser som rör kompetensutveckling och omskolning samt användning av mentorskapsprogram för att underlätta kunskapsöverföring och kompetensutveckling ger era anställda goda förutsättningar för att bli framgångsrika.

Genom att främja en miljö där lärande värdesätts ger ni era anställda möjlighet att utvecklas tillsammans med organisationen och anpassa sig till den ständigt föränderliga företagsvärlden.

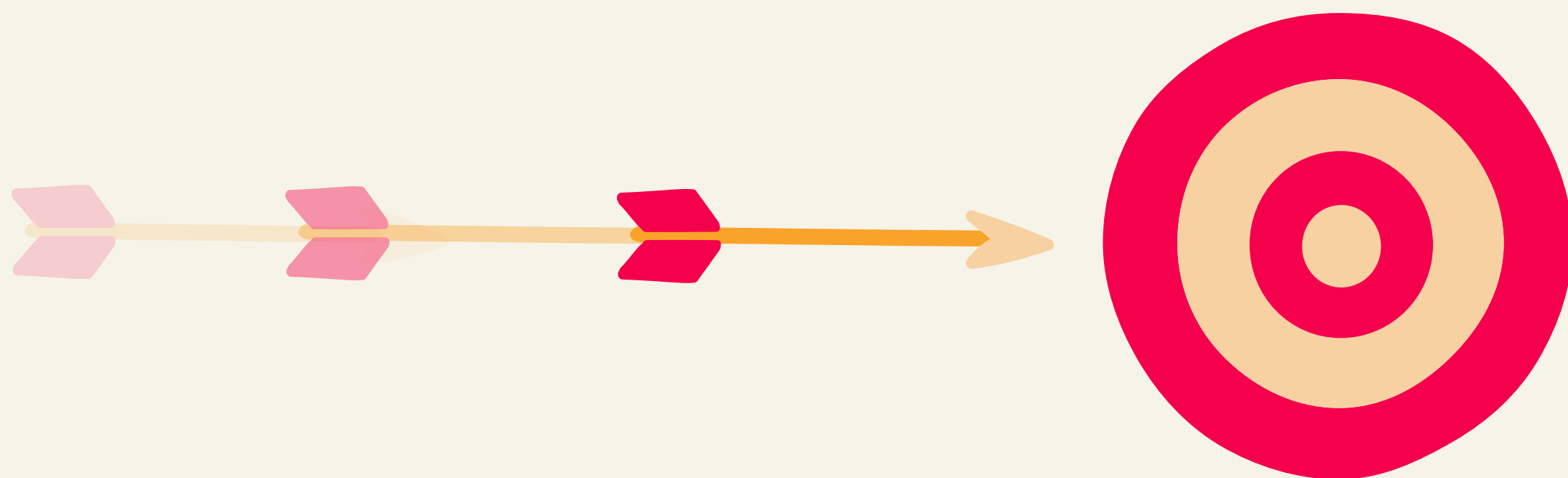
Främja kontinuerligt lärande

Talangutveckling är en invecklad process där man tillämpar ett holistiskt synsätt på ständigt lärande. Varje HR-ledare som avser att trygga den egna organisationens framtid inser betydelsen av att förse medarbetarna med struktur, stöd och uppmuntran.

När de anställda är rustade med ett brett spektrum av kompetenser och kunskaper kan de få organisationen att nå nya höjder. Det är anledningen till att ett gediget talangutvecklingsprogram, förankrat i företagsmålen, ger så goda resultat och bidrar till att få individuella ambitioner att samspela med organisationsmålen.

Anpassa utvecklingen efter organisationsmålen

På tal om organisationsmål, så är det av yttersta vikt att ni ser till att strategin för talangutveckling stämmer överens med era omdefinierade mål och värderingar.



När ert utvecklingsprogram är i samklang med era mål spelas en hel symfoni av framsteg och innovationer upp i organisationen. Denna samordning skapar en sammanhängande miljö, där individuella utbildningsvägar koordineras med vägar för organisationens utveckling, och leder era medarbetare såväl som organisationen in på vägen mot framgång.

3. De investerar i framsynt ledarskap

Det moderna arbetslivet är fyllt med nya fenomen som utbrändhet och **“tyst nedtrappning”**. Många organisationer prövar aktivt nya sätt, som återgång till kontoret, arbeta hemifrån och olika varianter av hybridarbete för att försöka komma till rätta med de här utmaningarna.

Även om de här metoderna till viss del varit framgångsrika – **fyra av fem personer** som arbetat enligt en hybridmodell vill fortsätta med det – så är det fortfarande viktigt att inse att det behövs en mer djupgående förändring i ledarskapets synsätt för att effektivt lösa de här problemen.

Lämna prestationskulturen bakom er

Prestationskulturen är inget botemedel för **utbrändhet**, utan en pådrivande orsak bakom den. För att skapa en sundare arbetsmiljö är det bäst att undvika långa, stressiga arbetsdagar. Se istället till att främja entusiasm, engagemang och innovation för att uppnå högre kvalitet i arbetet och öka produktiviteten.

För att röra sig bort från prestationskulturen kan företag prova att övergå från en traditionellt auktoritativ ledarskapsmodell till en mer empatisk och stödjande variant. Detta är helt nödvändigt för att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig värdefulla, respekterade och motiverade att göra sitt bästa – dag efter dag.

Skapa förutsättningar genom självbestämmande

Alla de fördelar som följer av att ge medarbetarna större möjlighet till självbestämmande och frihet är ovärderliga. Att använda empati, flexibilitet och medarbetarorienterade strategier för att utforma en arbetsmiljö som skapar balans mellan arbetsliv och privatliv och som främjar medarbetarnas välbefinnande är ett sätt som nästan garanterat minskar risken för utbrändhet bland personalen.

Ta **techgiganten Apple** till exempel. De har tagit fram och implementerat strategier och policyer som ger medarbetarna mer och mer frihet att utföra sitt arbete på ett sätt som de själva anser vara lämpligast. Med inställningen “Så länge du får arbetet gjort så lägger vi oss inte i hur du bär dig åt”, så litar de på att deras medarbetare levererar utan detaljstyrning och strikta regler – och det ger uppenbarligen resultat.

Utbilda i strategiskt ledarskap

Att förse ledningen med rätt strategier och verktyg för att förhindra att anställda blir utbrända är oerhört viktigt. Utbildnings- och utvecklingsprogram som syftar till att få fram empatiska, uthålliga och framsynta ledare kan i hög grad påverka arbetsmiljön överlag.

Men bara 25 procent av arbetstagarna menar att ledarna i organisationerna är engagerade, passionerade och inspirerar medarbetarna på bästa sätt, vilket visar att det här är ett område inom vilket många företag kan göra förbättringar.

Genom att ställa sig bakom strategier, som regelbundna avstämningar, full flexibilitet och öppen kommunikation kan ledningsteamet bidra till att skapa en positiv företagskultur.

4. De har ett medarbetarorienterat synsätt

Att skapa en strategi som är sammanhängande och holistisk är avgörande för att organisationsmål, talangutvecklingsinsatser och innovativa ledarskapsmetoder ska samverka i harmoni. För när organisationen unisont tänder på alla cylindrar kan ni verkligen göra framsteg.

Så här använder ni strategierna för att skapa synergieffekter.

- **Se till att organisationens vision och mission överensstämmer.** Varje strategi som ni inför ska stämma överens med er omdefinierade vision och mission. Detta bidrar till att skapa en enhetlig inriktning och presenterar ett tydligt, inspirerande mål för medarbetarna att arbeta mot.
- **Främja en enhetlig kultur.** För att effektivt kunna integrera strategier behöver ni inrätta en miljö som stöder inkludering, ständigt lärande och innovation. Det handlar om att skapa en arbetsplats där alla står bakom organisationens värderingar och mål, vilket resulterar i en arbetsplats som präglas av harmoni och samarbete.

- **Främja integrerat ledarskap.** Ledarna fungerar som klistret som håller ihop organisationen. Deras roll är avgörande för att följsamt kunna införa strategier, samtidigt som sammanhållningen bibehålls och verksamheten inriktas mot sina gemensamma mål.
- **Uppmuntra till kontinuerliga förbättringar.** Integrering är en dynamisk process och regelbunden utvärdering och feedback är av yttersta vikt. HR-ledare kan säkerställa att deras metoder fortfarande är relevanta och effektiva genom att finjustera och anpassa strategierna baserat på de fortlöpande utvärderingarna.
- **Stötta medarbetarnas engagemang och ansvarstagande.** **Engagemang är avgörande** om strategierna ska kunna införas med framgång. Att ge medarbetarna huvudansvar och gemensamt ansvar bidrar till att organisationens strategier och mål genomförs med framgång.

- **Integrera HR-tech och personalplanering.** HR-teamen medverkar aktivt i **personalplanering** och drar nytta av olika **HR-system** och **informationssystem** för att rekrytera och anställa spetskompetens till globala arbetsteam. HR-data har en avgörande betydelse i de här processerna, eftersom de bidrar med värdefull information som hjälper till att utforma HR-program. Dessutom kan teamen ta hjälp av HR-data för att fatta välgrundade beslut som skapar en fantastisk arbetsupplevelse och möter företagsmålen.



HR har en central roll i att forma framtidssäkrade organisationer

HR har varit en bidragande del i affärsverksamheten ända sedan personalavdelningarnas dagar. Nu för tiden erkänner man att HR-teamens insatser haft en avgörande betydelse för verksamheternas framgångar i stort. Detta är en välkommen förändring. HR-ansvariga ges nu större inflytande och får mer stöd från företagsledningen och andra höga chefer att kliva fram och ta täten i viktiga affärsoperationer.

“HR-personalen är avsedd att vara en heltäckande resurs”, skriver Steve Browne i HR Rising!!. **“Vi kan verka på alla nivåer i företaget, oavsett vilka funktioner och titlar vi har. Vi behöver se oss själva i ett bredare perspektiv, för vi borde samla ihop våra team från olika avdelningar. Bilden av och räckvidden för HR är gränslös. Jag menar det verkligen. Gör dig fri från din inrotade plats där du vuxit fast. Annars kan du varken hjälpa dig själv eller dem som behöver dig.”**

HR är och kommer fortsätta vara en drivkraft bakom utvecklingen av moderna företag som tagit till sig de nya sätten att arbeta. Stora framsteg har redan gjorts.

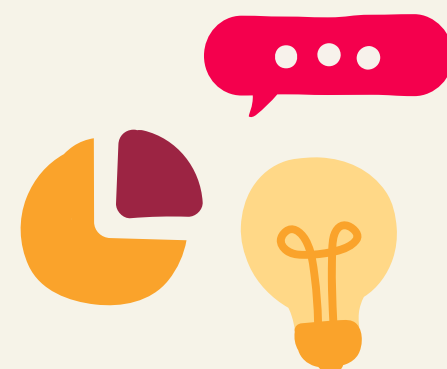
Pandemin må vara över, men den gav HR möjligheten att undersöka tillgängliga metoder och strategier för att uppfylla olika organisationsbehov – under goda tider såväl som dåliga. Och den här mycket viktiga rollen kommer få allt större betydelse då företag i allt högre grad förlitar sig till HR-ledarnas expertis och vägledning världen över.



Möt Bob

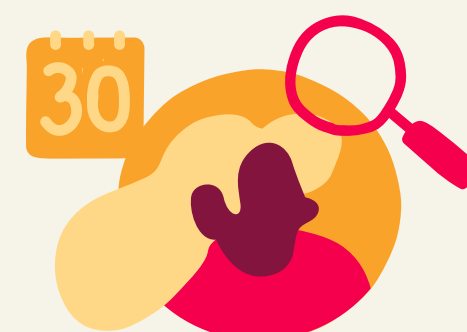
Vi på HiBob har byggt en modern HR-plattform som är utformad för att passa moderna affärsverksamheter – idag och i framtiden.

Vi ville bygga ett system som är robust och samtidigt intuitivt och användarvänligt. Resultatet är Bob, en plattform som idag används av tusentals moderna och snabbväxande medelstora organisationer.



För chefer

Den förser cheferna med data och information som hjälper dem att leda mer effektivt och optimera processer.



För HR

Den **automatiserar** många standardprocesser, den ger bättre översikt över verksamheten och den samlar alla HR-data i en trygg och användarvänlig miljö.



För medarbetare

Den förser dem med de verktyg och den information de behöver för att känna sig delaktiga, utvecklas och växa under resan gång.



På kort tid kan Bob vara i drift för att främja kommunikation, samarbete och delaktighet, vilket skapar större engagemang, ökar produktiviteten och förbättrar det affärsmässiga resultatet.

Nu är tiden inne att fatta smartare beslut om era anställda och er organisation

För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på contact@hibob.com

BOKA EN DEMO



NEW YORK

275 7th Ave,
New York,
NY 10001

AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,
1017 HL Amsterdam
Nederländerna

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848

LISSABON

Avenida Liberdade
36, Piso 7, 1250-147
Lissabon, Portugal

BERLIN

Factory Berlin Mitte,
Rheinsberger Strasse
76/77, 10115, Berlin

SYDNEY

Redlich, Level 65 19
Martin Place Sydney
NSW 2000

LONDON

The Buckley Building,
49 Clerkenwell Green,
London EC1R 0EB