

Uppfylla organisationens mål:

HR TECH FÖR FÖRETAGSLEDNINGEN



| | |
|---|----|
| Introduktion | 3 |
| Nio organisatoriska måsten för företagsledningent | 4 |
| Engagemang och syfte | 7 |
| Kompetenser och färdigheter | 8 |
| Teamstruktur | 9 |
| Beslutsfattande | 10 |
| Talanger | 11 |
| Finna ekonomiskt försvarbara lösningar | 12 |
| Slutsats | 13 |
| Möt Bob | 14 |

Introduktion

Idén om att de flesta organisationer behöver – och att de anställda kräver – mer dynamiska modeller för arbetet är inte ny. Men som resultatet från [McKinsey](#) visar har pandemin gjort att behovet av en ny modell har blivit mera akut.

”[Pandemin] har inneburit en djupgående och omedelbar förändring av hur samhället fungerar och hur individer interagerar och arbetar. Vi har alla bevittnat det stora skiftet till distansarbete, den dynamiska omfördelningen av resurser och den ökande digitaliseringen och automatiseringen som pågår för att uppfylla individens och företagets behov.”

Dagens CHRO:er och kollegorna i företagsledningen förstår att de måste ge både personal och organisation en nytändning i det postpandemiska arbetslivet. Enligt [The C-Suite Challenge™ 2021 från The Conference Board](#) ligger följande globala problem i topp hos företagsledningarna:

- Covid-19
- Riskerna för en lågkonjunktur
- Rekrytera och behålla de bästa talangerna
- Öka takten i den digitala omvandlingen

”När ledare börjar arbeta med att ge personalen och organisationerna en nytändning, ser de mest framsynta en stor möjlighet – chansen att bygga vidare på landvinningar som gjordes under pandemin och återupptäcka (eller till och med återuppfinna) organisationens identitet, hur den arbetar och hur den växer”, enligt [Organizing for the future: Nine keys to becoming a future-ready company](#), som är en rapport som publicerats av McKinsey.

Nio organisatoriska måsten för företagsledningen

McKinseys nio organisatoriska måsten kretsar kring tre huvudteman, som alla har koppling till HR:

- Identifiera: vilka vi är
- Smidighet: hur vi arbetar
- Skalbarhet: hur vi växer

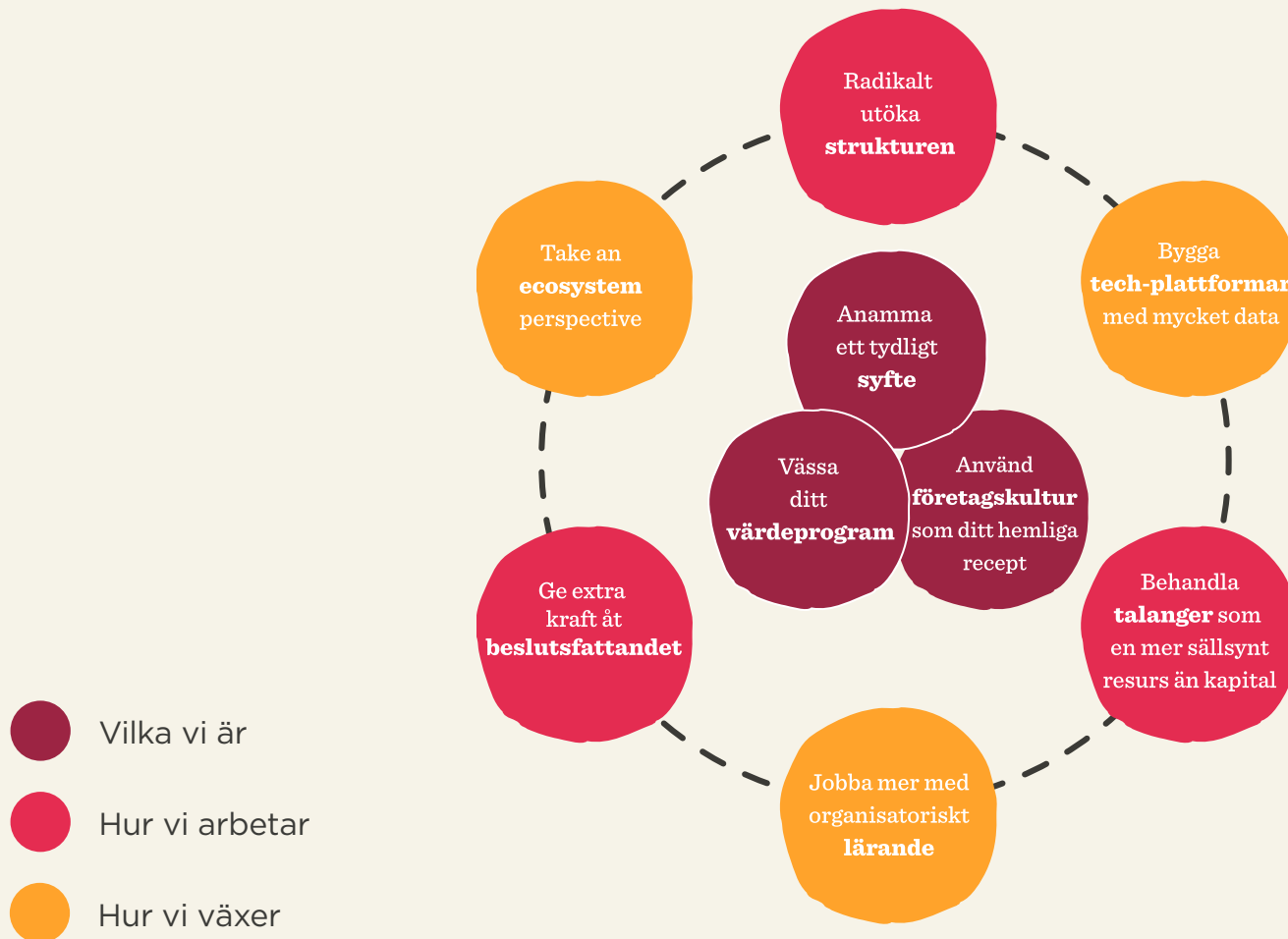
Dessa nio måsten kan verka utmanande både för HR-ledare och företagsledningen. Men de är inte nya. (SHRM). Utan dessa två element tror SHRM att organisationen ”inte kommer att kunna satsa fullt ut på att skapa engagemang.”

”Genom hela pandemin har HR varit centrala i arbetet med att skapa en stark organisation och skapa värde”, enligt McKinsey. ”CHRO:er och deras team kan fortsätta på den här vägen genom att koppla kompetens till affärsstrategi och göra ändringar

inom de tre kärnområdena identitet, smidighet och skalbarhet, samt i de nio måsten som utgår från dem.”

Även efter att pandemin har sjunkit undan både kan och måste CHRO:er hjälpa företagsledningen att ta vara på de nya arbetssätten, genom att se till att de snabbt kan upprepas och slå vakt om smidiga och digitala kompetenser. Vi har goda nyheter – [HR-teknik](#) är ett avgörande verktyg för ledare som vill att deras organisation ska fortsätta att gå framåt i både goda och dåliga tider.

Nio organisatoriska måsten skiljer företag som är framtidssäkrade från resten.



Källa:
McKinsey & Company

Human Resource Executive [rapporterar om](#) undersökningsdata från mjukvaruföretaget Sage enligt vilka ”81 % av företagsledarna säger att de inte hade kunnat bedriva en effektiv verksamhet under pandemin utan HR-teknik. Samtidigt säger 89 % av företagsledningarna och 83 % av HR-ledarna att HR-tekniken innebar att de kunde vara mer flexibla och reagera snabbare på de förändrade behoven och att den gjorde verksamheten starkare.”

Med hjälp av HR-teknik kan företagsledningen hantera de här viktiga områdena för att klara av de nio måsten som krävs för organisationens framgång:

1. Engagemang och syfte
2. Kompetenser och färdigheter
3. Teamstruktur
4. Beslutsfattande
5. Talanger

Den här guiden går igenom olika sätt för företagsledningen att utnyttja HR-tekniken.



Engagemang och syfte

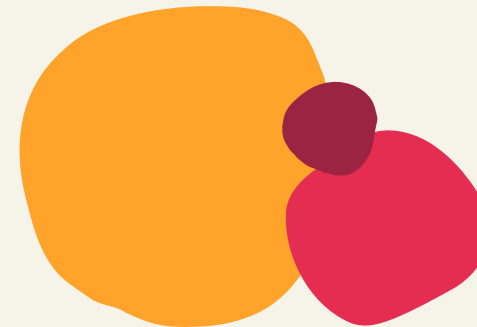
Om företagsledningen vill beskriva ett tydligt syfte med verksamheten, vilket McKinsey förespråkar, måste ledarna ha direktkontakt med och en förståelse för engagemanget i organisationen och [bland medarbetarna](#). De måste kunna mäta och samla insikter. I HR-tekniken finns mekanismerna för att göra det.

Förvånande nog är det bara 20 % som har denna typ av verktyg på plats, trots att 64 % av HR-ledarna säger att "ett verktyg för kontinuerlig feedback är avgörande för att vi ska få en bild av medarbetarnas engagemang", enligt [2021 Engagement and Retention Report från Achievers Workforce Institute](#).

Om verktygen inte kan samla in mer än sporadisk feedback kan inte företagsledningen ta pulsen på engagemanget och veta om arbetet ger personalen en känsla av mening. Som tur är utför många organisationer åtminstone årliga undersökningar (40 procent enligt samma rapport) för att få in

feedback. Men när resultaten väl har kommit in är det ofta för sent att göra något åt problemen.

Det är dags för företagsledningen att inse att kontinuerlig feedback inte bara är nödvändig, utan också fullt möjlig. Med rätt [HR-system](#) kan företagsledningen ge sina anställda en plattform för kontinuerlig feedback. Sedan kan ledarna använda denna feedback i realtid för att sätta sig in i de anställdas attityder och uppfattningar. Först då kan de börja utveckla organisationen mot ett starkare engagemang och ett tydligt syfte.



Kompetenser och färdigheter

När företagsledningen börjar jobba mer med organisatoriskt lärande tillför HR-tekniken ett värde som knappast kan överskattas. Den spelar en viktig roll för utvecklingen av medarbetarnas kompetenser och färdigheter. HR-plattformar ger inte bara möjlighet för organisationer och chefer att ge medarbetarna den utbildning de behöver, utan visar också vem som har vilka kompetenser redan vid rekryteringen.

Som Henry Ford påstås ha sagt: ”Det enda som är värre än att utbilda dina anställda bara för att se dem lämna dig, är att inte utbilda dem och se dem stanna kvar.”

Kloka ledare i organisationer som Microsoft har gjort dramatiska förändringar i sitt organisatoriska lärande för att utveckla kompetenser och färdigheter. De har gått från en företagskultur där målet var ”att veta allt” till ”att lära sig allt”, och man anordnar utbildningsdagar med fritt lärande, ger möjligheter till informellt och socialt lärande och samlar in data om interna karriärvägar.

Gartner kom i sin [2021 HR Priorities Survey](#) fram till att ”68 % av HR-avdelningarna kommer att fokusera på att utveckla viktiga kompetenser och färdigheter hos personalen under nästa år, med särskild vikt på de digitala kompetenserna.” Detta sker samtidigt som [Society for Human Resource Management \(SHRM\)](#) rapporterar att 22 % av HR-avdelningarna i USA planerar att investera i HR-teknik som underlättar för omskolning och mobilt lärande.

I synnerhet nu, efter övergången till distansarbete, är denna typ av kompetensutveckling bara skalbar och möjlig med stöd från HR-teknik. En klok företagsledning inser hur viktigt det är att analysera vilka lösningar tekniken kan erbjuda för att utveckla personalens färdigheter.

Teamstruktur

En av McKinseys rekommenderade strategier för företagsledningen är att skapa en mycket plattare struktur.

Rapporten säger: "Framtidssäkrade organisationer skaffar sig en struktur som gör dem smidigare, plattare, mer snabbrikliga och betydligt bättre på att utnyttja möjligheterna. Målet är inte främst att riva ner hierarkier utan att göra dem mindre viktiga som organiserande mekanism. De skapar en plattare organisation och inför enklast möjliga struktur utifrån resultat- och balansräkningen, och underbygger affärsmålen med en tydlig och kraftfull prestationshantering och andra mekanismer."

Organisationer som fortfarande hanterar sina organisationsstrukturer i kalkylblad, databaser eller whiteboards upptäcker att det arbetssättet blir alltmer

besvärligt och tungrott. Som tur är kan problemet lösas med HR-teknik. Data på en HR-plattform ska ge företagsledningen, HR och alla andra tillgång till informationen i en tydlig grafisk framställning av organisationsstrukturen. Företagsledningens medlemmar ska lätt kunna se alla anställda på alla avdelningar, samt även rapporteringsstrukturer och den övergripande hierarkin.

Med dessa data kan de skapa en betydligt plattare struktur eller vidta åtgärderna som krävs för att verksamhetsstrukturen ska bli så effektiv och produktiv som möjligt. De kan fokusera på vem som arbetar med vad och med vem. De kan minska antalet direktrapporterande och tänka nytt kring teamens uppbyggnad.

Beslutsfattande

Dessa strukturförändringar leder förhoppningsvis fram till ett annat avgörande element för en dynamisk arbetsmodell: beslutsfattandet. McKinsey upptäckte att ”organisationer som ständigt fattar snabba och bra beslut ... med största sannolikhet slår sina konkurrenter. Dock var det bara en av tre respondenter i undersökningen som sa att deras organisationer alltid fattar snabba beslut av hög kvalitet.”

Ett av de problem som företagsledningen kan ställas inför när det gäller HR eller beslut om medarbetare, är att de inte har tillgång till data som de behöver gå igenom och analysera. Företagen håller med om att data är nyckeln till alla beslut: 91 % av företagen säger att ”datadrivet beslutsfattande är viktigt för att deras verksamhet ska växa, men bara 57 % av företagen omsätter det i praktiken”.

HR-team borde inte behöva lägga ett antal timmar varje månad på att samla in data till företagsledningen. Med HR-teknik får både HR och företagsledningen de data och de analysverktyg de behöver. Data och rapporter i realtid erbjuder nödvändig information som lönebilden över hela företaget och månadsvisa förändringar, leverantörsbetalningar, finansiella förändringar och frånvarostatistik. När ni behöver fatta ett viktigt beslut i ledningen ger en HRIS-plattform data och rapporter i realtid i ett format passar för analysen. Med verktyg som filter kan företagsledningen vrida och vända på data för att fånga upp trender under en viss period.

Talanger

Talanger är en bristvara. De flesta företag tar hjälp av HR-teknik för att hantera utmaningen med att hitta rätt talanger. Enligt CNBC använder över 95 % av företagen på Fortune 500-listan ett [rekryteringssystem](#) för att effektivisera sin rekrytering. Och [majoriteten rekryteringsansvariga \(68 %\)](#) säger att för att förbättra rekryteringen krävs investeringar i rekryteringsteknik.

För att möjliggöra en omställning i organisationens sätt att rekrytera och behålla sina talanger förespråkar McKinsey ”omfattande” talanghantering. För att uppnå detta måste man ”bygga upp en analysförmåga grundad på datautvinning för att rekrytera, utveckla och behålla de mest värdefulla medarbetarna”.

För att denna strategiska och analytiska metod ska slå igenom måste alla HR-affärspartner ha den HR-teknik de behöver för att samverka med företagsledningen vid återkommande genomgångar och uppdateringar om talangstatusen i hela organisationen. Data och rapporter i realtid erbjuder nödvändig information som lönebildningen över hela företaget och månadsvisa

förändringar, leverantörsbetalningar, finansiella förändringar och frånvarostatistik. När ni behöver fatta ett viktigt beslut i ledningen ger en HRIS-plattform data och rapporter i realtid i ett format som passar för analysen. Med verktyg som filter kan företagsledningen vrida och vända på data för att fånga upp trender under en viss period.



Finna ekonomiskt försvarbara lösningar

Företagsledningen måste förstå vilken nytta och vilket värde de kan få från HR-tekniken, men de måste också ta hänsyn till ekonomin.

”Företag lägger ut mycket pengar på HR-verktyg just nu”, enligt [Josh Bersin](#). ”De letar efter sätt att omvandla sin personalstyrka, göra medarbetarna mer produktiva och höja kvaliteten på rekrytering, kompetensutveckling, medarbetarnas engagemang och bibehållandet av personal.”

En del rapporter indikerar att företag kan ha så många som 11 [Core HR](#)-system. Dessa system hanterar allt från rekrytering, lärande och kommunikation till ersättningar och löner. Med så många system kan genomsnittskostnaden per år och medarbetare bli orimlig.

Bersin förslår följande för att stötta företagsledningen och för att organisationen ska skörda frukterna av sin investering i HR tech:

1. Tydliggör vilka problem ni vill lösa redan från början
2. Fokusera på medarbetarupplevelsen – företagsledningen inbegripen
3. Samarbeta nära med IT och den högsta ledningen för att skapa en strategisk lösning
4. Skapa en styrgrupp i högsta ledningen för att hantera HR tech-processen

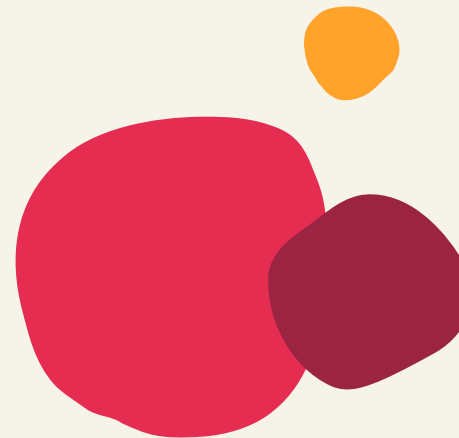
Investeringar i HR-teknik kan ge stora fördelar men de har vissa inbyggda risker. För att ni ska få ut mesta möjliga av investeringen, måste CHRO:er avsätta tid för att hitta ekonomiskt försvarbara lösningar och vara noggranna vid valet av partner och system inom HR-tekniken.

Slutsats

När företagen kämpar för att anpassa sig, utvecklas och vara nyskapande, får HR inte tappa bort de viktiga frågor som nästan alla organisationer ställs inför och hur dessa frågor påverkar företagsledningen. Med affärsmodeller som snabbt förändras och de komplexa frågor som är förknippade med en växande personal, har HR ett stort ansvar för att samverka med och ge stöd till företagsledningen i valet av lösningar inom HR-teknik.

”[HR-avdelningar] har mer data tillgängliga än någonsin tidigare, så de måste visa att de äger dessa data”, [menar Stacey Harris, VP för forskning och analys på Sierra-Cedar](#). ”De måste visa att de äger frågan om vilken roll tekniken spelar på företaget och inte bara se den som en rad funktioner, utan som ett verktyg för att hantera alla data som krävs för att verksamheten ska fungera – och deras verksamhet är medarbetarna på företaget.”

Idag är nästan alla affärsfrågor på något sätt beroende av teknik, inklusive personalrelaterade frågor. Utmaningarna kan vara många men de är desamma över hela världen. Både företagsledningar och CHRO:er kan känna sig säkra på att HR-utmaningarna de står inför kan hanteras och till och med omvandlas med teknikens hjälp.



Möt Bob

Rätt teknik är avgörande. Allt fler företag sätter teknik högst upp på listan när de vill förbättra medarbetarupplevelsen. För att locka till sig och behålla de bästa talangerna måste organisationer göra det lätt för medarbetarna att interagera och engagera sig i arbetet och företagskulturen.

Här följer några exempel på hur HiBobs plattform kan hjälpa er att engagera nyanställda, ge befintlig personal en nytändning och attrahera mer kompetenta medarbetare med hjälp av den nya tekniken:

- Avancerade analyser och KPI-rapportering
- Verktyg för samarbete
- Undersökningar
- Checklistor
- Tid och närvaro
- Verktyg för att visa uppskattning
- Prestationshantering



Det är dags att fatta smartare beslut när det gäller
de anställda och er organisation.

För mer information om HiBob och våra datadrivna
verktyg, kontakta oss på

contact@hibob.com

[BOKA EN DEMO](#)

NEW YORK

205 Hudson St.
New York, NY 10013

LONDON

Boundary House
91-93 Charterhouse St.
London EC1M 6HR, UK

AMSTERDAM

Linnaeuskade 38-3
1098BJ Amsterdam

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848