

# 5 VIKTIGA HR-MÅL FÖR 2023



Introduktion	3
Vad menas med HR-mål?	4
Hur stödjer HR-målen organisationens mål?	4
Gör så att HR-målen blir verklighet	5
Mål nr 1: Bygg en global strategi för förändringsarbetet	6
Mål nr 2: Få fram effektiva och framtidsorienterade ledare	9
Mål nr 3: Förbättra företagskulturen för distans- och hybridarbete	11
Mål nr 4: Investera i konkurrenskraftiga förmåner och ersättningar	13
Mål nr 5: Utnyttja HR tech och automatisering för att effektivisera HR-arbetet	15
Blicka framåt under 2023 och därefter	17

# Introduktion

Med en covid 19-pandemi, global inflation och en hotande lågkonjunktur har de senaste tre åren varit fyllda av utmaningar på arbetsplatsen. HR har brottats med förändringar i arbetslivet till följd av pandemin och en alltmer spridd och global personalstyrka i takt med att företagen expanderar internationellt. Distans- och hybridarbete har blivit allmänt accepterat och HR står i första ledet när det gäller att tackla de logistiska utmaningarna med att hantera spridda team online.

Överallt letar HR-teamen efter sätt att få feedback från medarbetarna, hantera **onboarding** och **offboarding** på distans och stödja chefer i arbetet med att se till att deras team är nöjda och engagerade – samtidigt som de försöker upprätthålla en positiv organisationskultur.

Forskning från **Gartner** visade att ett effektivt chefsarbete hade högsta prioritet för HR-ledare inför 2023. Även om många företag försöker få sina lokala medarbetare att återvända till kontoret, har strukturerna med distans- och hybridarbete kommit för att stanna.

Dessutom innebär den globala expansionen att företag måste fortsätta att kommunicera digitalt med internationella team, oavsett vilka policyer de har för distansarbete. Om arbetsgivare ska kunna uppfylla behoven hos dagens personal behöver de bestämma sig för vad de ska fokusera på de kommande åren och planera utifrån det.



# Vad menas med HR-mål?

Moderna HR-ansvariga sitter med i ledningsgruppen, och deras främsta mål är att bygga personalstrategier som driver organisationen till framgång. När det är dags att planera företagets personalstrategi kan ni ha nytta av HR-målmodellen **SMART**.

SMART (**S**pecifika, **M**ätbara, **A**ccepterade, **R**ealistiska och **T**idssatta) mål kan hjälpa er att ta fram stabila strategier för att förbättra olika verksamhetsområden, till exempel **företagskultur**, personalplanering och utveckling, **eller medarbetarnas välbefinnande** och produktivitet.



# Hur stödjer HR-målen organisationens mål?

Det är medarbetarna som är bränslet och motorn i varje företag. Moderna företag som ser medarbetare och företagsstrategier som två delar av en helhet når de största framgångarna: Bra personalstrategier ger **färre uppsägningar**, får fler medarbetare att stanna kvar, främjar produktiviteten och stärker företagets resultat.



# Gör så att HR-målen blir verklighet

HR-ledare kan använda sig av målmodellen SMART för att skapa meningsfulla **personalstrategier** som hjälper organisationer att hänga med när verkligheten förändras.

När vi nu fortsätter vår resa på okända vatten bör de fem målen i den här guiden stå överst på varje HR-ledares prioritetslista för 2023.

**Bygg en global strategi för förändringsarbetet**



**Få fram effektiva och framtidsorienterade ledare**



**Förbättra företagskulturen för distans- och hybridarbete**



**Investera i konkurrenskraftiga förmåner och ersättningar**



**Utnyttja **HR tech** och automatisering för att effektivisera HR-arbetet**



## Mål nr 1

# Bygg en global strategi för förändringsarbetet

Vi människor är av naturen motvilliga till förändring. Detta gäller mer än någonsin i dagens ekonomiska klimat, med rekordhög inflation, rubriker om uppsägningar varje vecka och en global lågkonjunktur. Nyckeln till att överleva och blomstra är att ha en strategi för förändringsarbetet som gör medarbetarna trygga i sina roller, ger ett värde för företaget och skänker ekonomisk stabilitet.

För att ett företag ska vara stabilt i det moderna arbetslivet krävs med andra ord flexibilitet och en förmåga att upptäcka, vara beredd på och hänga med i den konstanta och oförutsägbara globala förändringen – samt att medarbetarna är nöjda, **engagerade** och motiverade att förändras tillsammans med företaget.

Framgångsrika strategier för förändringsarbete sätter medarbetarna i första rummet. Det betyder att ni behöver bygga en strategi med element som möjliggör snabb anpassning och god kommunikation mellan alla team. Börja gärna med dessa exempel på bästa praxis när ni ska ta fram en strategi.





## Stärk företaget med en flexibel strategi för personalplanering

Beroende på läget i företaget och makroekonomin kan ni behöva minska eller utöka personalstyrkan med kort varsel. Ett av de bästa sätten att åstadkomma denna typ av flexibilitet är att använda **fortlöpande personalplanering**. Med fortlöpande personalplanering får ni en korrekt bild av kompetensen ni har och kompetensen ni behöver.

Att bygga upp en mångsidig personal är dessutom nyckeln till att överleva och blomstra. Överväg att investera i **”flytande team”**, frilansare och konsulter för att öka flexibiliteten i företaget och förebygga utbrändhet. Förbered personalen på förändring med genomtänka och fortlöpande program för omskolning och kompetensutveckling, så att de har kunskapen och färdigheterna som behövs för att utnyttja den framväxande och avgörande tekniken i moderna företag.

Genom att investera i karriärutveckling för medarbetarna får ni också en avancerad arbetsstyrka som snabbt kan gruppera om för att uppfylla kraven från en skiftande kundkrets i ett varierande företagsklimat.





## Bygg en global infrastruktur för tech och kommunikation

Det hjälper inte att ni investerar i kompetensutveckling för medarbetarna om de globalt spridda teamen inte kan prata med varandra. Då kommer ni ändå att stöta på stora problem. Ett förstklassigt samarbete är beroende av att det finns en tech-stack som möjliggör enkel, snabb och säker kommunikation.

Verktyg som e-post, Zoom, Teams, Slack med flera (t.ex. projekthanteringssystem som Jira, Asana, Monday osv.) krävs för att ni ska kunna upprätthålla globala arbetsflöden, bygga relationer och **stärka företagskulturen** på arbetsplatser i flera länder.

Implementering av en stabil, snabb och säker global tech-infrastruktur är avgörande för att säkerställa ett kontinuerligt och säkert arbetsflöde. Arbeta med experter på cybersäkerhet och ta fram en företagsövergripande policy och ett program för cybersäkerhet, för att skydda era medarbetaruppgifter, IP-adresser och kunddata från dataintrång.

## Ha tålamod och var transparent gentemot medarbetarna

Det är inte lätt att hänga med i förändringar och det tar alltid tid. När ni ska ta fram en strategi för förändringsarbete och vägleda medarbetarna genom förändringar, stora som små, är det viktigt med tålamod och **transparens**.

Boka regelbundet in enskilda möten med medarbetare och gör så att samtalen blir en integrerad del av företagskulturen. Att lyssna på medarbetarnas synpunkter och bekymmer är ett av de enklaste sätten att öka deras förtroende och säkerhet i arbetsrollen.

Det är också oerhört viktigt med transparens: Det räcker inte att bara vidta åtgärder utifrån medarbetarnas feedback. Berätta för dem att ni tar fram nya program och policyer som svar på behoven. Låt dessutom medarbetarna få veta hur det går för företaget – och dölj ingenting. Detta är särskilt viktigt i tider av ekonomisk osäkerhet. Berätta om det som är bra och det som är dåligt, vilka planer som finns för att fortsätta driva företaget framgångsrikt och vilken roll varje medarbetare spelar för att ni ska uppnå målen.



# Mål nr 2

## Få fram effektiva och framtidsorienterade ledare

Det krävs ett effektivt och framtidsorienterat ledarskap för att effektivt leda medarbetarna genom förändringar. Och i forskning från **Gartner** ”uppgår 24 % att deras strategi för ledarskapsutveckling inte förbereder ledarna för framtidens arbete – trots att ett effektivt chefskap är en prioritet för 60 % av HR-ledarna”.

**Vad krävs det då för att utveckla skickliga, framtidsorienterade ledare?**

### 1) Utbildning

För att företag ska vara konkurrenskraftiga måste utbildning i professionell utveckling och ledarskap utgöra en kontinuerlig och pågående praxis för alla i organisationen, från chefer på C-nivå till mellan- och enhetschefer. Kompetensutveckling bidrar till en flexibel organisation och ger den inspiration, kunskap och expertis som behövs för att hantera oförutsedda förändringar.

### 2) Bli globala

Uppmuntra ledarna att investera i kraften hos globalt spridda team och erövringen av nya marknader som får företaget att växa. Med ett internationellt team kan det bli lättare att rida ut den ekonomiska stormen och få en **mer mångsidig personal** på naturlig väg. Om ni blir globala är det också lättare att slimma verksamheten. Flexibiliteten ökar och ni får möjlighet att dra ned på kostnaderna utan att behöva offra viktiga projekt, som kan flyttas över till mindre kostsamma regioner.

### 3) Prioritera mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet

I samband med uppsägningarna och budgetnedskärningarna i slutet av 2022 och under 2023 har mångfald, jämlikhet, inkludering ”**varit det första som fått stryka på foten**”, enligt en rapport från **Monster.com**. Men när företagen reagerar reflexmässigt på detta sätt bortser de från **data**: Organisationer som uppvisar ”**ett ledarskap och en ledningsgrupp med etnisk mångfald har 35 % större sannolikhet att få bättre ekonomiska resultat än företag med liten eller ingen mångfald**”. Dessutom kan företag som har en personal med mångfald ”**glädjas åt ett 2,3 gånger så stort kassaflöde per medarbetare som mindre inkluderande företag**”.

#### 4) Ge medarbetarna autonomi

Ett kännetecken på ett riktigt bra ledarskap är att man vet när det är dags att släppa taget och ge medarbetarna förtroende och fria tyglar. Ledarskap handlar om vägledning och stöd. När ledare ger sina medarbetare vägledning och stöd ökar engagemanget och kreativiteten flödar. Det är därför grundläggande att ta tillvara medarbetarnas olika erfarenheter för att kunna navigera företaget förbi hinder och sticka ut i konkurrensen.

#### 5) Håll koll på var ni befinner er och vart ni är på väg

Att ha kunskap om personalens kompetens, och hur den bäst används för att tackla företagets nuvarande behov, är bara början. För att nå framgång i dagens arbetsliv måste företag ligga minst ett steg före och blicka framåt. Ledare måste gå i bräschen för att identifiera all kompetens hos medarbetarna, sådan som redan används och sådan som skulle kunna användas. Låt kreativiteten flöda när det gäller att ta vara på kompetens för att skapa ett starkt företag. Luta dig mot horisontell och inre rörlighet, mentorskap, och kompetenshöjning och omskolning för talangfulla medarbetare som kan anpassa och utveckla sin expertis utifrån företagets behov.

**När företag bygger sina ledarskapsprogram kring dessa fem principer, blir de bättre på att hantera oförutsägbara utmaningar, upp- och nedgångar på marknaden och det föränderliga arbetslivet.**





# Mål nr 3

## Förbättra företagskulturen för distans- och hybridarbete

När det gäller ”det föränderliga arbetslivet” finns det ingen som kan ignorera den omfattande globala övergången till multinationellt hybrid- och distansarbete som covid 19-pandemin utlöste 2020.

Även om **vissa företag** strävar efter en återgång till kontoret på heltid (t.ex. Apple, Google och Goldman Sachs), ”hävdar arbetslivsexperter att tillståndet för distans- hybrid- och på plats-arbetet har nått sin jämviktspunkt och att dagens nivå på återgången till kontoret förmodligen kommer att permanentas, trots varningar om en kommande lågkonjunktur”.

Som det ser ut nu förväntar sig experterna att de flesta företag kommer att behålla **policyer för hybridarbete** som innebär att medarbetare måste komma in till kontoret mellan två och tre gånger i veckan. Och oavsett om personalen kommer att återgå

till att arbeta mer på plats eller inte, måste dagens företag möta utmaningarna med att upprätthålla en stark kommunikation och en sund företagskultur för sina globalt spridda team.

Det är svårare att skapa en känsla av arbetsgemenskap när medarbetarna loggar in vid frukostbordet, blir avbrutna av familjemedlemmar och känner att de måste delta i en aldrig sinande ström av videosamtal.

Företagskulturen vid **distansarbete** behöver inte skilja sig från kulturen ni har vant er vid och trivs med, men det är viktigt att inse att den kan komma att se lite annorlunda ut. Om företagskulturen tidigare har byggt på att medarbetare träffas ansikte mot ansikte, behöver ni hitta sätt att översätta detta till en arbetsvardag på distans.

**Till exempel** kan ni utnyttja era verktyg för telekommunikation till fler **enskilda möten** mellan chefer och teammedlemmar för att stärka relationen. Det är också viktigt att investera mer i program för mentorskap mellan kollegor (både på plats och på distans) för att nya medarbetare som vill lära sig mer av sina erfarna kollegor ska få givande upplevelser på jobbet.



Teamen kanske uppskattar att fira varandras framgångar på en AW varje månad, eller ser fram emot stormötena en gång i kvartalet. Identifiera vad som gör **medarbetarupplevelsen** givande och vad som knyter medarbetarna närmare företagskulturen. Hitta sedan ett sätt att återskapa dessa delar av företagskulturen i virtuell form.

När medarbetarna fortsätter att arbeta och umgås på distans måste arbetsgivare, förutom att jobba med den övergripande företagskulturen, även ta itu med frågor som att förebygga trakasserier och slå vakt om konfidentialiteten. Med internationellt spridda team är det dessutom viktigt att alla är uppmärksamma på kulturella skillnader och praktiserar **vett och etikett för distansteam**.

Dessa frågor är nödvändiga för att bibehålla ett gott arbetsklimat för personal både på plats och runt om i världen. Okänslighet inför kulturella skillnader, trakasserier och diskriminering urholkar företagskulturen oavsett var det inträffar.



# Mål nr 4

## Investera i konkurrenskraftiga förmåner och ersättningar

Coronapandemin, den ökande inflationen och en global lågkonjunktur har kastat ljus på hur viktigt det är att kartlägga **anställningsförmåner**, identifiera klyftor och korrigera skillnader. I början av 2020, när nedstängningarna till följd av covid 19 tog sin början och medarbetare skickades hem för att arbeta, uppgav **57 procent** av de anställda att deras förmånspaket var viktigare än någonsin för dem.

Idag är flexibla arbetsförhållanden en del av dessa förmåner. Enligt **Gallup** föredrar 60 procent av de yrkesverksamma i USA arbetsförhållanden som omfattar hybridarbete, och färre än 10 procent föredrar att jobba heltid på kontoret. **En HiBob-undersökning** visade att 62 procent av medarbetarna tycker att **hybridarbete** möjliggör en bättre balans mellan arbete och fritid. Faktum är att 36 procent uppger att de skulle sluta på sina jobb om företaget tvingade dem att återgå till heltidsarbete på kontoret.

### Förmåner för psykisk hälsa och välbefinnande

Under pandemin blev medarbetarnas hälsa och välbefinnande **högsta prioritet**. Den inställningen har förstärkts och nyckeln är att lyckas fastställa vilken typ av förmåner som passar i medarbetarnas aktuella situation. Det ligger också i företagets eget intresse att investera mer i medarbetarnas hälsa och psykiska välbefinnande. Enligt WHO kostar depression och ångest den globala ekonomin cirka **1 triljon dollar** per år i förlorad produktivitet. Dessutom uppgav **92 procent** av medarbetarna att ”utmaningar med psykisk hälsa” påverkar deras arbete.

Företag kan också överväga ökad kostnadsdelning av utgifter för hälsoplaner, såsom självrisker, premier eller egenavgifter, fler eller utökade frivilliga förmåner, förbättrade tjänster för hantering av personal med höga kostnader, justering av frånvaropolicyer eller nya alternativ för livförsäkringar och barnomsorgsförmåner.

Nya eller förbättrade hälsotjänster via telefon och sjukvårdsförmåner vid psykisk ohälsa kan också vara välkomna förändringar som ger medarbetarna det stöd de behöver idag och i framtiden.



## Förmåner i form av ökad flexibilitet och betald frånvaro

Vid sidan av förmåner för psykisk hälsa och välbefinnande, är en av de mest kostnadseffektiva och betydelsefulla förmånerna att ge medarbetarna flexibla arbetstider. När medarbetare kan påverka sina egna arbetstider minskar stressen, och produktiviteten och engagemanget ökar. För medarbetare **som arbetar hemifrån** kan ett bidrag till utrustningen på hemmakontoret vara ett alternativ. Ni kan också överväga att utöka den betalda frånvaron och låta den innefatta fler saker, från "flytande" semester till föräldraledighet, särskilda dagar för psykisk hälsa och **policyer för** övertidsersättning.

## Optioner och aktier

Ett annat utmärkt sätt att förbättra förmånerna, som särskilt uppskattas i tuffa ekonomiska tider, är att erbjuda aktier eller aktieoptioner. Förutom att sådana förmåner får medarbetarna att oroa sig mindre över sin framtida ekonomi, kan de även göra att flera stannar kvar och ge ökad produktivitet när medarbetarna får en personlig koppling till företagets framgångar på lång sikt. En annan fördel? De dras inte från företagets budget.





## Mål nr 5

# Utnyttja HR tech och automatisering för att effektivisera HR-arbetet

Oavsett hur man ser på saken så har covid 19-pandemin förändrat arbetslivet. Teamen är spridda globalt och även om en del företag strävar efter att återgå till mer arbete på kontoret, uppger bara **3 procent** av USA:s vd:ar **”att de planerar att minska distansarbetet på sina företag.”**

Dessutom rapporterade 5 procent **”att de planerar att utöka det.”** Globalt sett har **56 procent** av företagen antingen hybridarbete eller arbete helt på distans. Ny forskning visar att **78 procent** av tillfrågade vd:ar **”anser att samarbete på distans bör betraktas som en långsiktig företagsstrategi.”**

För många tillhör det redan det förflutna att vara på kontoret fem dagar i veckan och behöva gå till någons skrivbord för att be om

information, och detsamma gäller för lokala filer och avdelningar som jobbar i stuprör. HR-ledare vet hur viktigt det är att de hittar rätt tech som stöd för sina strategier och prioriteringar.

På **HR-teknikkonferensen 2020 berättade** HR-analytikern Josh Bersin om dramatiska omvälvningar på HR-området och sa att **”företagen förändrar sina arbetssätt i ett tempo jag aldrig sett tidigare ... De behöver teknik som stöd för sitt arbete”.**

Det stämmer, och dessutom behöver allt som rör företagets personal finnas i samma system för att arbetet ska vara så effektivt och strategiskt som möjligt. Ett enhetligt system ger alla som behöver det – HR-ledare, chefer, administratörer och specialister – tillgång till all information de behöver när de tar fram rapporter och håller koll på de viktigaste **nyckeltalen för HR.**

Dagens företag har omvandlat sina företagsstrategier, sitt arbetssätt, hur medarbetarna kommunicerar och hur allting sköts, från rekrytering till medarbetarnas engagemang.

“**Varje HR-plattform ger företaget två värdeförslag,**” hävdar Josh Bersin i en **nyskriven artikel**. **”(A) de automatiserar en massa meningslöst arbete, och (B) de omvandlar företagets arbetssätt ... Om man främst betraktar HR tech utifrån det första värdeförslaget, kommer man visserligen att spara en massa tid, men det är inte säkert att man får ett ’bättre företag’. Om ni verkligen vill förbättra rekryterings effektivitet, den interna mobiliteten, tillväxten eller medarbetarnas engagemang, behöver ni tänka på dessa system som plattformar för företagsomvandling.”**

Gallaghers senaste **undersökning av HR-teknik** visade att företagets fokus idag ligger på HR-tekniklösningar för löner, tidsspårning, system för prestationshantering och kommunikationsverktyg. Forskarna tillskriver denna trend det faktum att det blir allt viktigare för HR att ha stöd för en arbetsmiljö som bygger på distans- och hybridarbete.

Behovet av samarbete är oförändrat, även i den postpandemiska eran. Enligt Gartner är det **3,5 gånger så sannolikt att medarbetare** samarbetar med fem eller fler team när de arbetar på distans än när de jobbar på kontoret. Därför är det nödvändigt att tillhandahålla en plattform där medarbetarna enkelt kan hålla kontakten med organisationen och varandra, oavsett var de befinner sig. Lika viktigt är det att dessa lösningar gör det möjligt för chefer att stödja sina team och fortlöpande erbjuda medarbetarna möjligheter till utveckling.



# Blicka framåt under 2023 och därefter

När nu arbetsplatserna måste anpassa sig till världen efter corona, rekordartad inflation och en global lågkonjunktur, kommer vi antagligen att stå inför ännu fler utmaningar under det kommande året. Genom att identifiera de viktigaste HR-prioriteringarna kan ni lättare fokusera på **att implementera de verktyg** som behövs som stöd för arbetet.

När ni fokuserar på dessa fem viktiga HR-mål kan ni också göra företaget redo för att framgångsrikt hantera utmaningarna och ge medarbetarna det stöd de behöver för att fortsätta vara produktiva och engagerade. Och sist men inte minst, göra det mesta möjliga av det här året med intelligenta, datadrivna beslut och prioriteringar som hjälper medarbetarna och organisationen att lyckas.



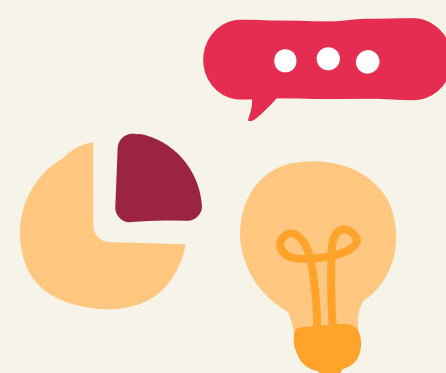


# Möt Bob

På HiBob har vi byggt en modern HR-plattform designad för moderna företag – idag och i framtiden.

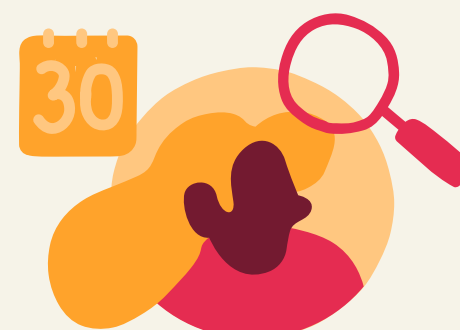
Vi ville bygga ett system som är robust och samtidigt intuitivt och användarvänligt. Resultatet är Bob, en plattform som idag används av tusentals moderna och snabbväxande medelstora organisationer.

Bob kan användas för att främja kommunikation, samarbete och delaktighet som **skapar större engagemang**, ökar produktiviteten och förbättrar det affärsmässiga resultatet.



## För chefer

ger Bob tillgång till data och information som hjälper dem att leda mer effektivt och effektivisera processer.



## För HR

automatiserar Bob många **standardprocesser**, ger bättre översikt över företaget och samlar alla **medarbetaruppgifter** i en säker och användarvänlig miljö.



## För medarbetare

ger Bob verktygen och informationen som de behöver för att få kontakt, utvecklas och växa under medarbetarresan.

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](mailto: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**

Weesperstraat 61-105  
1018 VN Amsterdam  
Nederländerna

**SYDNEY**

Redlich, Level 65  
19 Martin Place  
Sydney NSW 2000

**TEL AVIV**

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848