

1000110101110 DIGITALA STEG

Hur kommer digitaliseringen påverka HR i framtiden? Vi lyssnade med några av landets ledande experter om vilka innovationer och trender som styr utvecklingen.

TEXT HENRIK LENNGREN



01. Framtiden är rörlig

Video är morgondagens melodi i rekryteringsprocesser.

»Från att video har setts som en »audition« med hög risk för intrycksbaserad bedömning börjar nu arbetsgivare verkligen få upp ögonen för videoansökningar, bara en sådan sak som att man slipper att boka in individuella Skype-möten. Dessutom hjälper videoansökningar rekryterarna att se bortom cv-normen och »perfekta profiler«, säger Brita Klingberg, marknadsansvarig på videorekryteringsföretaget Yobber.

02. FÖRÄNDRA ELLER GÅ UNDER

Av världens 500 största bolag 1955 finns i dag bara 60 kvar.

»Förändring är superläskigt för de flesta människor. Men transparens, delaktighet och tydlighet kan göra förändringsresan mindre smärtsam«, säger Alexander Larsson, vd för HR tech-startupen Hives.

Många rutiner lever kvar från industrisamhället, samtidigt ser dagens arbetsmarknad helt annorlunda ut med »remote work«, aktivitetsbaserade arbetsplatser och fria arbetstider.

»Då måste man också våga förflytta det månatliga idéskapandet till att löpande dela information och skapa delaktighet. Inte genom en ny glassig metodik från ledningsgruppen utan genom att omfamna enkelhet och transparens.«

03. Wherever I lay my hat

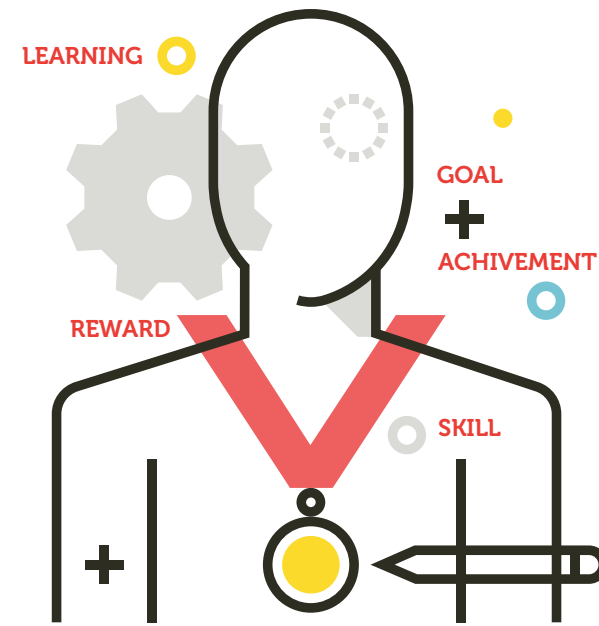
Många av de bästa talangerna inom eftertraktade yrkesgrupper trivs inte med fasta kontor och tider. För att locka de bästa på en global marknad och ändå kunna ha en fungerande kommunikation och följa deras projekt finns en uppsjö av digitala verktyg – exempelvis Monday.com, Office365, Skype och Slack – som gör detta möjligt.

04. ALLT SKA MÄTAS

Var befinner sig företagen i sin digitaliseringsprocess? Det ville Annie Grönblad ta reda på – och uppfann feedback- och analysverktyget Trustcruit. Hennes kollega (tillika företagets vd) Simon Werner-Zankl menar att en av de hetaste trenderna just nu är att skapa en bra kandidatupplevelse.

»Mäter ni vad era kunder tycker om er? Och mäter ni vad era kandidater tycker om er? Samla in feedback efter era intervjuer och skapa er ett underlag att individuellt coacha rekryterare till att bli bättre i intervjuer. Någon kanske är väldigt bra på återkopplingen men mindre bra på att vara påläst till intervjun eller ställer irrelevanta frågor. Värdefull info för att stärka ett företags employer brand.«

»Många rutiner lever kvar från industrisamhället, samtidigt ser dagens arbetsmarknad helt annorlunda ut med »remote work«, aktivitetsbaserade arbetsplatser och fria arbetstider.«



06. INSPIRATION FRÅN SPELINDUSTRIN

Vi har länge pratat om gamification, men ordet har i HR-sektorn fått brottas med fördomar om att stå för en tävlingsinriktad kultur och spela på yttre drivkrafter.

»Nu flyttar vi fokus från yttre faktorer som poäng och leaderboards och fokuserar i stället på vad i spelens design det är som motiverar olika människor och hur vi kan använda oss av den kunskapen när vi exempelvis designar en »onboarding process« eller förbereder ett medarbetarsamtal. Vi kan kalla det gamification goes beteendedesign«, säger Frida Monsén, oberoende konsult inom områden som gamification, learning design och digitalisering.

08. Digital hälsa

»Less på stress? Du är inte ensam. Vissa hävdar att stress är vår tids största samhällsproblem, och lutar sig mot statistik, larmrapporter och stressundersökningar där EU:s arbetsmiljöbyrå bevisar att vi svenskar upplever tidspress som värst i Europa. Linköpingsföretaget Linkura har tagit fasta på problemet och hjälper – med hjälp av en EKG-mätare, en app och riktiga coacher – individer att förändra vanor och beteendemönster för ett hälsosammare liv.

»Vi tror att det är fullt nåbart att undvika sjukskrivning på grund av stress och därför har vi en nollvision mot utmattnings«, säger Johan Gunnarsson, vd för Linkura.

05. AI TAR ÖVER

När Christina Hammer på uppdrag av Veckans Affärer sammanställde 2018 års hetaste jobbtitlar tog AI HR Manager plats på listan. »När artificiell intelligens är en del av vår vardag behövs en dedikerad roll för att säkerställa att även denna intelligens får utrymme i organisationen«, skrev hon.



»Det finns ett glapp mellan digital kunskap och det mer traditionella HR-arbetet. Det är en av anledningarna till att HR har svårt att skapa det helhetstänk som krävs för att driva denna fråga internt«, sa Carin Strindmark, vd för Knowit HRM, till HR-bloggen.



09. NYA VERKTYG

Ett cv ger inte nödvändigtvis den bästa bilden av en sökande, och informella kompetenser får allt större betydelse för hur väl en person passar för en tjänst.

Med rekryteringsverktyg som bygger på spelifierade utmaningar som kandidaten ska lösa, både individuellt och i interaktion med andra sökande, kan mer informella kompetenser som är viktiga för en tjänst mätas och utvärderas.

Även den sökande kan få ut något av processen genom relevant feedback på sin prestation.

10. Micro learning

För både individ och företag är det viktigare än någonsin att inte stanna upp.

»Universitetsutbildningen för tio år sedan kommer med största sannolikhet att behöva kompletteras med ny kunskap, och det pratas redan om den stora kompetensomställningen som behöver göras«, konstaterar Frida Monsén.

Hon beskriver så kallade Learning development tools som en viktig investering, där anställda kan skräddarsy utbildning utifrån sina och företagets behov.

»En trend är micro learning. Det används bland annat av det psykologiska gymmet Habitud som varje dag postar små artiklar som kan användas för att träna dig själv eller din organisation till ett hållbart välbefinnande och en positiv arbetsmiljö.«