

» HR guide – 6 frågor och svar

Människorna är den viktigaste resursen i många företag, så ett gott HR-arbete är allt viktigare. Men hur gör man för att vässa sina HR-processer? Konteks HR-konsult Mattias Strömgren vet. Här är hans svar på de 6 vanligaste frågorna kring HR-arbete.

1.

VARFÖR ÄR DET VIKTIGT MED BRA HR-RUTINER?

– Goda HR-rutiner tryggar organisationens tillväxt och framgång. Det hjälper till att säkra kompetenserna inom företaget, säger Mattias Strömgren.

Goda HR-processer är dock inte en automatisk lösning, utan snarare hjälpmedel för att förenkla och strukturera HR-arbetet. Det är viktigt att fundera över hur man vill arbeta, så att man inte bara digitaliserar manuella processer.

Kompetenser är till exempel en av många viktiga HR-processer som man kan arbeta med i Kontek HRM. Detta hjälper organisationer att ha en god översikt över vad det finns för kunskaper i företaget, och om det finns några kompetensgap.



2.

NÄR SKA MAN BÖRJA ARBETA MED HR-PROCESSER?

- Det hela startar egentligen redan innan medarbetaren har hunnit påbörja sin anställning. Jag tänker på preboardingprocessen, alltså tiden från det att anställningskontraktet är signerat, till att den nya medarbetaren gör sin första arbetsdag, säger Mattias. Då är det viktigt att arbetsgivaren håller kontakt med medarbetaren, och ser till att medarbetaren får den information som hen behöver för att känna sig trygg. När jag pratar med en del av våra kunder märker jag att preboarding inte är helt självklart. För många är onboarding första steget. Det behöver inte handla om så omfattande aktiviteter, menar han. Det kan vara enkla saker som att bjuda in den nya medarbetaren på en AW eller fika på jobbet innan första anställningsdagen. Det kan vara ett avslappnat sätt för medarbetaren att möta sin nya arbetsplats och nya kollegor.
- Man skapar en positiv upplevelse i preboardingen. Att ha tillgång till den information som behövs som ny medarbetare, och att bli introducerad till företagskulturen redan innan man kliver in genom dörren, ökar engagemanget och minskar risken för tidiga avhopp, säger Mattias. I Kontek HRM kan vi ge tillgång till delar i systemet under preboardingen, så att man exempelvis kan läsa på i personalhandboken.
- Som ny medarbetare är man extra benägen att ta till sig information, fortsätter Mattias.



3.

HUR KAN MAN FÅ HJÄLP AV KONTEK HRM FÖR ATT INTE MISSA NÅGRA STEG I HR-PROCESSERNA?

– Där är Kontek HRM Employee ett bra stöd. De flesta kunder har en rutin kring de förberedelser som behöver göras innan medarbetarens första anställningsdag, men många saknar en struktur och process kring det. Det kan ske ad hoc, och då blir det svårt att veta vad var och en ska göra under processen, säger Mattias.

– I HR-systemet Kontek HRM Employee får man en god översikt över vilka uppgifter exempelvis en chef ansvarar för, och du kan också få hjälp med notifieringar när uppgifterna håller på att löpa ut. Om man inte har systemstödet är det lätt att det faller mellan stolarna, säger Mattias. I Kontek HRM Employee hamnar allt i ett och samma system och går i takt med hur utvecklingen ser ut för övrigt i arbetslivet.



Goda HR-rutiner säkrar organisationens tillväxt och framgång.

MATTIAS STRÖMGREN,
HR-KONSULT PÅ KONTEK

4.

HUR KAN GODA HR-PROCESSER BIDRA TILL ATT MEDARBETARE TRIVS BÄTTRE PÅ JOBBET?

– En annan HR-process kan innebära kontinuerliga avstämningssamtal mellan chef och medarbetare, för att fånga upp vad som fungerar bra och mindre bra. Man behöver skapa rum för att ge feedback i båda riktningar. Det gör att det skapas en bättre relation mellan medarbetare och chef, vilket ofta resulterar i en bättre arbetsmiljö, säger Mattias.

Det finns många olika typer av samtal mellan chef och medarbetare, inte bara det årliga medarbetarsamtalet. Mattias lyfter fram samtal under onboarding för att höra hur allt fungerar, eller samtal med medarbetare som behöver arbetslivsinriktad rehabilitering.

– Alla medarbetare upplever skiften i livet, så det är viktigt att ha regelbundna samtal för att säkerställa måendet hos medarbetaren, och för att skapa en feedbackkultur, säger han. I Kontek HRM Employee finns det samtalsmallar med stöd kring vilka ämnen man ska beröra och hur man kan tackla problemen. Det säkrar förtroendet. Chefen måste naturligtvis också vidta åtgärder, inte bara hålla i samtalet.



5.

HUR PÅVERKAR DET OM MAN INTE HAR GODA HR-PROCESSER?

- Arbetsmiljön blir snarare negativ. I värsta fall lämnar medarbetaren arbetsgivaren, tar med sig sin upplevelse och för den vidare, »där fungerade inget«. Alla arbetsgivare borde vara medvetna om hur viktigt det är att ha goda HR-rutiner, för att behålla kompetens och säkra organisationens framgång, säger Mattias. Goda HR-processer säkerställer tillväxt och konkurrensfördelar gentemot andra.
- Det ligger i tiden med Employer Brand, lägger han till. Det märks att många företag månar om sitt varumärke för att kunna locka till sig rätt medarbetare med den kompetens som efterfrågas. En stor del av Employer Brand handlar om hur medarbetarna pratar om organisationen och dess kultur. Deras uppfattning sprider sig snabbt.

6.

VARFÖR SKA MAN HA EN PERSONALHANDBOK?

- En väl utformad digital personalhandbok är en viktig del av den goda HR-processen. Där finner medarbetaren bland annat vilka riktlinjer som finns. Det gör att medarbetaren kan känna sig trygg och vet vad som gäller, säger Mattias.
- Personalhandboken hjälper också till att besvara frågor som annars kan ta tid för chef eller HR. Saknar du information om vad som exempelvis gäller vid studie- eller föräldraledighet kan du leta i personalhandboken, avslutar Mattias.