

NAVIGERA PROCESSEN FÖR PERSONALPLANERING

Guider från Bob | Besök vårt [Resurscenter](#)



Introduktion	3
Vad är personalplanering?	4
Varför är personalplanering så viktigt?	5
Vad är målet för personalplanering?	6
Utvärdera och analysera fyra viktiga personalfrågor	7
Vanliga hinder för personalplanering	10
Fem steg till lyckad personalplanering	11
Ett exempel på personalplanering	16
Så kan HR-plattformar hjälpa till	18

Introduktion

Personalplanering kan lätt kännas som en överväldigande uppgift, i synnerhet med dagens oförutsägbara arbetsliv. Ibland känns det som att man skulle behöva en kristallkula för att kunna planera för framtiden.

Samtidigt är det ännu viktigare att ha en strategi och planera för framtidens personal i tider av osäkerhet. Faktum är att 33 procent av cheferna uppger i en ny **studie** att de lägger mer resurser på personalplanering än tidigare.

Ni behöver ingen kristallkula. Med lite eftertanke, samtal och data kan organisationer använda personalplanering för att analysera och planera för framtida personalbehov. Personalplanering kan, enkelt uttryckt, hjälpa ert företag att ha rätt medarbetare på rätt befattningar vid rätt tillfälle.

”Personalplanering handlar inte bara om att rekrytera nya medarbetare. Det handlar [också] om glappen mellan det ni har idag och det ni behöver”, sa Jeremy Eskenazi, **SHRM-SCP**, **till** Society for Human Resource Management (SHRM). ”Om ni gör på rätt sätt kan ni se vilka som kan kliva in i nya roller med hjälp av utbildning och utveckling, och vilka som kanske inte kan stanna på ett jobb eftersom det kräver andra kompetenser. Personalplanering handlar om rörelse – upp, ner, in, ut eller runtom i organisationen.”

Ett strategiskt förhållningsätt till personalplanering omfattar rekrytering, **medarbetarutveckling**, **talanghantering** och ekonomi. När alla dessa aspekter stämmer överens med företagets långsiktiga mål, kan personalplaneringen bidra effektivt till att få företaget att växa.

Vad är personalplanering?

Personalplanering är att bedöma organisationens nuvarande och framtida behov och skapa en strategi för de medarbetare som behövs för att uppfylla behoven.

Enkelt uttryckt är det en process som säkerställer att ni har rätt medarbetare på rätt befattningar vid rätt tillfälle.

Eftersom personalplanering omfattar både framtiden och dagens situation, är det ett effektivt sätt att se till att ni:

- Hela tiden har rätt antal medarbetare för arbetsbelastningen
- Är redo att ersätta teammedlemmar som går i pension med kvalificerade yrkespersoner
- Har medarbetare med de färdigheter och kompetenser som teamen behöver för att bedriva en effektiv verksamhet

- Kan vara flexibla och smidiga när organisationens behov förändras
- Använder personalkostnaderna på ett effektivt sätt och optimerar resultatet

För att korrekt kunna förutse vad företaget kommer att behöva krävs noggrann eftertanke och, i dagens arbetsklimat, att ni förbereder ett antal flexibla planer baserade på data om er nuvarande personal. Om detta görs på rätt sätt kommer företaget alltid att ha rätt sorts kompetens i rätt mängd för att kunna nå de övergripande strategiska målen.

Varför är personalplanering så viktigt?

Personalplanering är viktigt för att organisationen ska få den flexibilitet som behövs. Genom att blicka framåt och utforma en rad flexibla strategier, kan ni ha en plan redo att förverkligas i samma stund som företagets behov ändras. Om ni exempelvis har en pipeline av personal som är redo att kliva fram när medarbetare går i pension eller byter jobb, kan ni sömlöst omforma teamen för att stödja framväxande produktlinjer.

När ni överväger hur medarbetarnas kompetenser behöver förändras är det dessutom ett idealiskt sätt att främja en **positiv kultur** där yrkespersoner känner att de kan lära sig, växa och utvecklas på jobbet.



Vad är målet för personalplanering?

Personalplanering är ett stöd för högsta ledningen när ni ska bygga en sammanhängande plan för framtiden och förstå den relativa risken med varje viktigt affärsbeslut.

Det huvudsakliga målet är att skapa en strategi, eller en rad strategier, för hur ni ska bemanna teamen under flera år framöver, och hur ni ska svara upp mot olika situationer.

En personalplan ger:

- Nyckeltal som ledningen kan använda för att identifiera risker innan de har någon påverkan
- En tydlig analys av kompetenserna hos det nuvarande teamet och eventuella utmaningar i framtiden
- Förståelse för de fördelar ni har i förhållande till konkurrenterna – så att ni kan anpassa rekryteringsstrategierna därefter



Utvärdera och analysera fyra viktiga personalfrågor

Effektiv och strategisk personalplanering omfattar insamling av information, samt att prognostisera, analysera och utvärdera fyra nyckelfrågor.

1 Personalen ni behöver för att uppnå era nuvarande och framtida affärsmål

Det är inte bara viktigt att se till att personalen har rätt förutsättningar för att klara de nuvarande målen. Personalplaneringen måste även innefatta överväganden om hur personalen ska se ut framöver.

Mer än hälften av de tillfrågade cheferna uppgav att de förväntade sig att "minst 20 % av rollerna i organisationen kommer att försvinna 2022," enligt [Mercers kompetenstudie](#).

Med tanke på de senaste årens dramatiska utveckling har förändringstakten bara fortsatt att öka. Det visar på ett behov av proaktiv analys av de nuvarande befattningarna och medarbetarna, så att ni kan fastställa var det kommer att behövas förändringar för att uppfylla affärsmålen framöver.



2 Glappen mellan den nuvarande och den framtida organisationen

När ni ska identifiera glapp är det viktigt att bedöma vilka roller som krävs och vilka kompetenser som behövs i dessa. Därefter är det dags att ta reda på om dessa kompetenser finns hos er nuvarande personal.

Under analysen av glappen är det viktigt att överväga omskolning och/eller kompetensutveckling. Detta kan vara ett effektivt sätt att fylla ut glappen, och kompetensutveckling ger dessutom medarbetarna möjligheter att gå vidare i karriären. På samma sätt gör satsningar på omskolning att befintliga medarbetare får lära sig nya kompetenser för att kunna inneha andra roller i organisationen.

Planering av efterträdare är också ett effektivt sätt att minimera glappet mellan företagets nuvarande och framtida behov. Genom att införliva en **strategi för efterträdare och viktiga nyckeltal** i den övergripande personalplaneringen, kan ni minimera potentiella störningar till följd av pensionsavgångar, uppsägningar eller förflyttningar inom företaget.

3 Rekryterings- och utbildningsplaner för personal i syfte att hantera kompetensglapp

Vilken strategi ni ska välja beror på om organisationen behöver utöka, anställa eller omstrukturera personalen för att möta behoven på arbetsplatsen. När ni ska utveckla en rekryterings- och utbildningsstrategi är det viktigt att veta hur centrala roller utvecklas i branschen och vilken kompetens som finns att tillgå.

En annan viktig faktor vid rekryterings- och utbildningsplanering är teknikens inverkan på behovet av personal. Möjligheten att låta nya verktyg, som botar, utföra arbete som människor förut anställdes för att göra, leder till framväxten av jobb som kräver kompetenser på flera olika områden. Ökningen av distansarbete har också utökat den potentiella kompetenspool som finns tillgänglig för företaget.

Den här typen av förändringar betyder att ni, inom ramen för personalplaneringen, behöver omvärdera vad det innebär att leda en verksamhet med ständigt skiftande kompetensbehov.

4 Källorna som krävs för att ha outsourcad eller tillfällig personal

I vissa lägen är det klokt att använda andra metoder för att uppfylla personalbehovet, förutom att rekrytera nya eller behålla befintliga medarbetare. Tillfällig personal är en lösning som alltfler företag använder sig av, i synnerhet när personalbehoven sannolikt kommer att vara mer flytande eller mycket dynamiska framöver.

Exempel på tillfällig personal är visstidsanställda, deltidanställda, inhyrd personal och konsulter. Företag använder sig ofta av en kombination av dessa **personaltyper** för att uppfylla behoven.

Eftersom användningen av tillfälligt anställda förväntas fortsätta växa, gör företag klokt i att ta med dessa personer i sin pågående strategiska personalplanering.



Vanliga hinder för personalplanering

Det finns några vanliga utmaningar som kan påverka hur ni ska gå till väga för att kartlägga vilka medarbetare och befattningar som organisationen behöver för att nå framgång nu och framöver. Läs här om några av de hinder som företag ofta stöter på när de genomför en strategisk personalplaneringsprocess, och hur ni kan förhindra att era insatser går fel.

- **Plötsliga, oväntade interna och externa förändringar.**

De senaste åren har det blivit tydligt att oförutsedda krav och förändringar kan ha stor inverkan på personalbehoven. En effektiv personalplaneringsprocess måste snabbt kunna anpassas när det inträffar förändringar. Tim Dowd, CEO på Accurate Background, **menar att** ”det är bäst att planera för rekryteringsbehoven så mycket som möjligt så tidigt som möjligt. Genomtänkta, väletablerade rekryteringsstrategier gör det möjligt för företag att hantera flera olika scenarier för att fortsatt kunna drivas och växa.”

- **Manuella processer och planering av separata företagsenheter.**

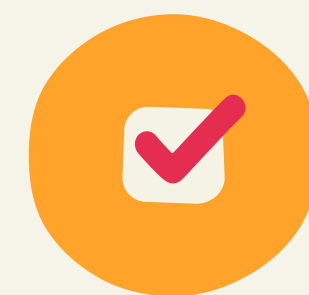
Personalplaneringen kan inte göras i ett vakuum om den ska vara

effektiv. Den måste hämta kunskap från – och stämma överens med – företagets övergripande strategiska planeringsinsatser. För att ta vara på den interna kompetensen på bästa sätt är det avgörande att företagsteam med olika funktioner samarbetar under processen, så att medarbetarnas kompetenser kan utnyttjas i hela företaget. Dessutom bör man inte förlita sig på manuella funktioner och föråldrade verktyg som sinkar processen och gör planeringen mindre effektiv.

- **Brist på dataanalys.** Meningsfull dataanalys är nödvändig för framgångsrik planering och prognostisering. Det räcker inte att bara ha tillgång till data, utan data måste utnyttjas på rätt sätt för att fastställa den bästa strategin för personalplanering. **Forskning från Gartner** visar att endast 12 procent av organisationerna använder kompetensdata effektivt för att få underlag till affärsbeslut, så utrymmet för förbättringar är stort. Ett fokusområde är att se till att det ingår medarbetare i personalplaneringsprocessen som har kunskap om **prediktiv analys** och som kan använda datavisualisering som stöd för välgrundade beslut.

Fem steg till lyckad personalplanering

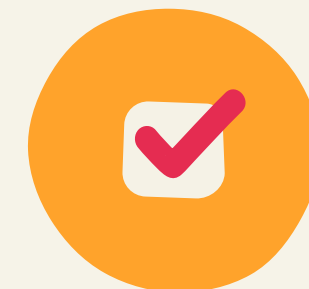
När ni väl har fått kunskap om de aktuella personalfrågorna och utmaningarna som ni kan komma att stöta på, är det dags att påbörja personalplaneringsprocessen. Som i alla processer är flexibilitet av största vikt. Men vi rekommenderar att ni går igenom följande fem steg för att säkerställa att ni är väl förberedda.



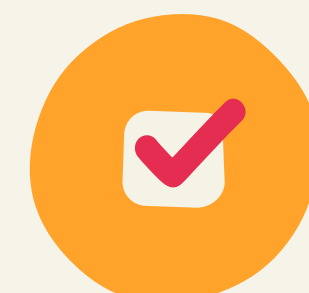
Skapa en planeringsprocess för flera funktioner



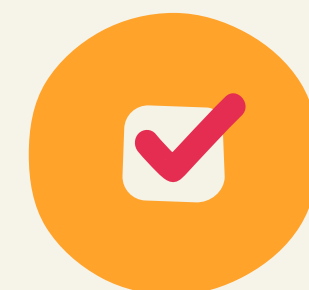
Anpassa planen till företagets strategiska affärsplan



Låt affärs- och HR-data ligga till grund för planering och beslutsfattande



Se till att planen genomsyrar alla aspekter av talanghanteringen



Gör personalplaneringen till en pågående process

1 Skapa en planeringsprocess för flera funktioner

HR, ekonomi och övriga avdelningar måste jobba tillsammans för att utveckla en strategisk personalplan, identifiera nya roller eller avveckla roller, och därefter ta fram en specifik åtgärdsplan i syfte att rekrytera, anställa, utbilda och behålla talanger. En effektiv personalplaneringsprocess bör ledas och hanteras av ett utsett HR-team och innefatta chefer på hög nivå från varje affärsområde, samt verksamhetsavdelningar och juridiska intressenter.

2 Anpassa planen till företagets strategiska affärsplan

Kartlägg både den nuvarande personalsituationen och den situation som kommer att behövas framöver för att ni ska uppnå era strategiska mål. Utvärdera först den nuvarande situationen för att få kunskap om befintliga resurser. Denna analys ska inte bara handla om **antalet anställda**, utan även om de kompetenser medarbetarna har idag och hur de kan utvecklas.

Nästa steg blir sedan att, med hjälp av den information som framkommit vid analysen av den nuvarande personalen, prognostisera vilken typ av personal som organisationen kommer att behöva för att nå de identifierade affärsmålen. Processen bör även omfatta faktorer som teknisk utveckling och en potentiell expansion eller tillbakagångar på globala marknader.

3 Låt affärs- och HR-data ligga till grund för planering och beslutsfattande

Det är avgörande att ha rätt teknik och verktyg på plats för att samla in de data som behövs för att göra de här analyserna. Enligt **Gartner** ”kommer organisationer som förstår och svarar upp mot nya personalsituationer – från att identifiera kompetensbehov till att förvärva olika slags talanger – att ha en konkurrensfördel, men många organisationer försöker fatta avgörande personalbeslut utan att ha koll på data”.

Den goda nyheten är att det finns verktyg för personalplanering som hjälper företag att utnyttja befintliga data för att skapa korrekta prognoser, köra prediktiva modeller och planera, ha koll på och implementera personaländringar. Med en molnbaserad plattform med snabba och enkla alternativ för personalplanering, som att snabbt kunna samla in och analysera data om medarbetarnas kompetenser och erfarenheter, kan ni vara säkra på att personalplaneringen blir effektiv.

En del företag investerar också i externa data och resurser för ”personalavkänning” för att bättre kunna bedöma talangmarknaden.

Dock kräver sådana funktioner för personalavkänning att man lägger mycket tid på att få kunskap om externa datakällor, och det kanske inte fungerar för HR-teamen.



4 Se till att planen genomsvrar alla aspekter av talanghanteringen

Talanghantering är detsamma som hur organisationen genomför sin strategiska personalplan. Planen påverkar alla aspekter av talanghanteringen: rekrytering, onboarding, utveckling, bibehållande och outsourcing. När glappen i personalen väl har identifierats, bör ni göra en genomtänkt utvärdering av samtliga aspekter av talanghanteringen, där ni beaktar vilka kompetenser som behövs och huruvida de kompetenserna finns hos den befintliga personalen. Om intern kompetens saknas blir nästa steg att bestämma om behoven ska uppfyllas genom rekrytering av nya talanger, genom att få befintliga talanger att stanna kvar eller genom att anställa tillfälliga medarbetare.

I en tid då fler anställda arbetar på distans ökar beroendet av tillfälliga medarbetare, och "superjobb" där människor har flera olika kompetenser blir allt vanligare. Därför bör den övergripande personalplaneringen definiera hur en organisation hanterar inte bara rekrytering, utan även omskolning och till och med omplacering.



5 Gör personalplaneringen till en pågående process

Eftersom förändringarna sker i allt högre takt måste personalplaneringsprocessen vara smidig och anpassas i realtid till både den externa miljön och de interna personalbehoven. Det rör sig inte längre om något man gör en gång om året. Företag måste engagera sig i en pågående planeringsprocess med kortare tidsramar.

“Den måste vara flexibel, för ofta ändras prioriteringarna för verksamheten på mycket kort tid”, sa Eskenazi till SHRM. ”Verksamheten ställs hela tiden om – och snabbare än någonsin tidigare.” Eskenazi rekommenderar att personalplaneringsteamerna rutinmässigt ber ledningen om input, för att sedan göra ändringar och uppdatera planen.

Strategisk personalplanering med ett öga på organisationens långsiktiga mål, och ett samarbetsperspektiv som bygger på analys, ger företag möjlighet att anpassa sig till de alltmer föränderliga verksamhetsbehoven.

Genom en effektiv och smidig personalplaneringsprocess kan ni skapa en optimalt bemannad och utbildad personal som kan svara upp mot företagets behov och minimera risken för oförutsedda störningar.



Ett exempel på personalplanering



Nuförtiden inser **smarta HR-ledare** att det inte räcker med att ha en personalplan som är inriktad på ett enda möjligt scenario. Istället tar de fram flera planer så att de kan vara flexibla och smidiga när de vidtar åtgärder för framtida behov.

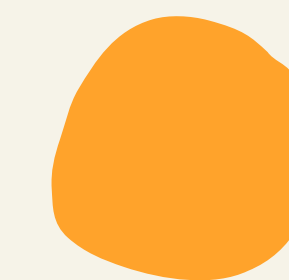
Tänk dig att du är en **hög HR-chef** på ett expanderande företag. Med ett företag som utvecklas snabbt, lanserar nya produkter och når nya marknader, behöver du regelbundet fokusera på personalplanering och periodvis kanske anställa många medarbetare, vilket kräver betydande investeringar på bemanningssidan. Din första plan kanske fokuserar på snabb expansion på en ny marknad, där du snabbt och effektivt måste locka kvalificerade talanger för att företaget ska nå framgång. Den här typen av strategi kommer naturligtvis att fokusera på rekrytering, men också analysera de befintliga teamen för att identifiera medarbetare med potential att kliva in i ledar- eller chefsroller.

En andra plan kanske istället fokuserar på att du bara anställer några få nyckelpersoner i det nya affärsområdet, medan du i övrigt förlitar dig på tillfälliga anställda för att möta den ökande arbetsbelastningen.

För denna typ av strategi krävs att ännu mer smidighet byggs in i strukturen. Den kräver också mer av ditt HR-team i form av personalhantering och de regelbundna uppdateringar som den högre ledningen och andra intressenter kommer att kräva.

Slutligen kanske en tredje plan innebär att du pausar rekryteringen och istället hittar sätt att kompetensutveckla och omskola de befintliga medarbetarna. I det här exemplet kan företaget fokusera på en långsammare tillväxtmodell, bygga lojalitet hos befintliga kunder och nå djupare in i marknadssegment som redan känner till produkterna och tjänsterna.

I vart och ett av dessa exempel är det viktigt att tänka på var du är nu, vilka färdigheter och kompetenser du har till ditt förfogande och vad du sannolikt kommer att behöva, givet det förväntade resultatet. Genom att **analysera glappet** mellan dessa element, tillsammans med kommande pensionsavgångar och medarbetare som vill byta roll i verksamheten, kan du göra tydliga planer för dina rekryterings-, retentions- och personalhanteringsstrategier som håller sig inom din budget.



Så kan HR-plattformar hjälpa till

Traditionellt görs personalplanering på kalkylblad, i externa system eller pappersregister. Även om dessa kan fungera bra för att skissa på initiala idéer, blir det extremt utmanande att tydligt anpassa mål och uppgifter, ha koll på genomförandet av planen och leverera regelbundna uppdateringar till nyckelintressenter. Med information spridd över flera system krävs mycket arbete med att manuellt samla in och sammanställa resultat med jämna mellanrum.

Om ni använder kalkylblad för att slutföra stegen i personalplaneringen går det sannolikt långsamt och är tidskrävande – och kan dessutom leda till ett större antal mänskliga fel. Med kalkylblad kan ni inte heller enkelt se planen tillsammans med utförda uppgifter eller få en snabb ögonblicksbild av aktuell status.

Med HR tech kan ni däremot:

- **Effektivisera planeringen av befattningar.** Genom att konvertera kalkylblad till live-processer med full synlighet, analyser och hög noggrannhet, kan du ge HR- och ekonomiteamen allt de behöver för att fatta tydliga och snabba beslut.

- **Ge dina chefer möjlighet att vara fokuserade.** Genom att ge cheferna insyn i personalplaneringsstrategin, ger du dem möjlighet att utvärdera teamets produktivitet och kompetens och de kan utforma realistiska planer för hur målen kan uppnås i stället för att bara ge instruktioner som kommer uppifrån.
- **Se till att alla följer de strategiska planerna.** Genom delad åtkomst och ökad synlighet kan ekonomiteamet och andra ledande intressenter samverka med HR-strategin, så att de kan planera, genomföra och utvärdera era gemensamma insatser.

Genom att sammanföra alla delar av **personalhanteringen**, gör HR tech att ni slipper en massa slitsamt manuellt arbete i strategin. Med ökad noggrannhet, transparens och avancerade analytiska funktioner är det inte konstigt att företag över hela världen väljer teknik för att maximera sina **HR-processer**.

Möt Bob

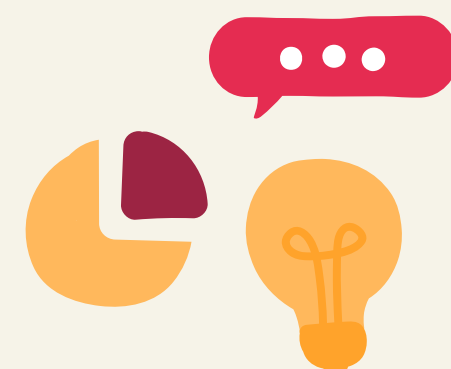
En HR-plattform som Bob erbjuder en enda kontaktpunkt för allt personalen behöver. Den finns i centrum för ditt HR-ekosystem, och är helt anpassningsbar för att kunna växa med din organisation.

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



För HR

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



För chefer

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



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

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