

Muligheter sosiale medier og digitalisering gir innen HR



Med utgangspunkt i Gelx

- Utviklingen går fort – vanskelig å følge med
- Økt fokus på standardisering vs arbeidsglede
- To av tre medarbeidere opplever å ha for mye å gjøre
- Fellesnevner for endring, standardisering, stressmestring er ledelse
- Nesten annenhver leder opplever at de ikke bruker tilstrekkelig tid til ledelse
- God ledelse er nøkkelen til om medarbeidere blir i jobben

Gelx – Global employee and leadership index



Hvilke utfordringer står vi overfor?

- Digitalisering
- Design tenking
- HR´s nye rolle:
 - Beveger seg mot å bli en konsulent med ansvar for å designe, forenkle og forbedre medarbeideropplevelsen
 - Mer fokus på innovasjon og bruk av sky- eller mobile teknologier for å forbedre medarbeideropplevelsen
 - Bruk av digitale assistenter
- Hva så med de som ikke har tilgang til egen pc i hverdagen?



Hvilke utfordringer står vi ovenfor?

Hva kan vi gjøre?

- Prioritere forenkling både innen virksomheten og HR
- Få kontroll over uproduktive møter og epost-bruken
- Investere i mer integrert og enklere teknologi
- Implementere design tenking og prosessforenkling innen HR



Refleksjon

Bruk noen minutter med sidemannen og diskuter/reflekter over følgende:

- Hvordan er situasjonen i din organisasjon?
- Er det noen problemstillinger som kan trekkes frem?



Noen aktuelle spørsmål

- Endringer skjer raskt – følger kommunikasjonen med?
- Hvordan kan kompleksitet begrenses gjennom samarbeid/samhandling?



Internkommunikasjon – noen utviklingstrekk

- Teknologi har gitt oss flere og raskere måter å kommunisere på
- Organisasjoner er blitt til kommunikative enheter hvor alle er med på å påvirke omgivelsene rundt seg
- Flere kanaler – skillet mellom jobb og fritid viskes ut



Lederskap er kommunikasjon

”Uten kommunikasjon kan ikke ledelse finne sted.
Ledelse og kommunikasjon er så tett sammenvevd at
ledelse kan sies å være en egen form for
kommunikasjon”

Kilde: Jan Ketil Arnulf, Handelshøyskolen BI



Hva kjennetegner god og effektiv internkommunikasjon?

- Ingenting virker bedre enn godt lederskap
- Bruk mellomlederne som ambassadører
- Aldri undervurder dialog og småprat
- Vær personlig relevant
- Fremhev "team"-prestasjoner – gode og dårlige
- Server informasjonen i flere former og kanaler



Server informasjon i flere former og kanaler

- Den beste form for internkommunikasjon serveres på flere måter og tilpasset ulike behov og preferanser hos mottakerne
- Ulike preferanser – epost, møter, pc, nettbrett eller mobil
- Mottakerne må treffes med budskapet i flere kanaler – møter, samlinger, plakater, epost, intranett og sosiale medier



Hva slags verdi kan interne sosiale medier gi din virksomhet?

Bruk noen minutter med sidemannen og diskuter/reflekter over følgende:

- Er det en tidstyv eller nøkkel til god internkommunikasjon?



Interne sosiale medier – tidstyv?

”Resultatene for sosiale medieplattformer på arbeidsplassen er høyst nedslående. Det fører til merarbeid og lavere produktivitet”

Kilde: Eva Grinde i Dagens Næringsliv



Hvorfor bruke sosiale medier internt?

1. Skape felles mål
2. Skape engasjement
3. Finne skjult kompetanse
4. Skape nytte for alle
5. Gjøre det enkelt for alle
6. Ta virksomheten inn i fremtiden
7. Dele verdier og oppnåelse
8. Spre kunnskap
9. Synliggjør svakheter og styrker
10. Bruk engasjement og verdiene til å bli bedre

Bidrar til innovasjon



Sosiale medier eller intranett?

- | | |
|--|---|
| <p>Intranett (Sharepoint)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strukturert • Inneholder mange ulike publiseringsverktøy • Krever utvikling, opplæring og styring | <p>Sosiale medier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hver enkelt kan skape nyheter, dele og kommentere • Ulempen er mangel på struktur • Uoversiktlig |
|--|---|

Ja takk, begge deler!

Kilde: Hilde Fredheim Høgberg



Problemstillinger rundt sosiale medier – er det løsningen på alt?

Hierarki



- Problemene ble kommunisert oppover i de formelle rapporteringslinjene
- Lederne ble involvert i omfordelingen av ressurser
- På det laveste nivået kunne soldatene fokusere på å håndtere oppgavene de fikk fra lederne

Kilde: Lene Pettersen

Nettverk



- Større grad av nettverksorganisering, større grad av stress og problemtilfang
- Mer kommunikasjon betyr ikke nødvendigvis betyr bedre kvalitet
- Disse funnene gjelder utover Forsvaret.

 HR NORGE

Organisering og intern kommunikasjon

- Nettverksmodell fungerer best i små og mellomstore virksomheter
- Hva så med de større virksomheter?
 - Struktur
 - Nettverk av team
 - Kombinasjon

 HR NORGE

Praktiske eksempler – hvordan fungerer det i praksis hos virksomheter som har tatt dette i bruk?



Eksempelet Sopra Steria

- Fokus på kompetanse
- Sosiale medier (Yammer) internt for å sikre kunnskapsdeling
- Fokus på å koble sosiale medier mot kjernevirksomheten
- Ledere er ambassadører
- Fører til demokratisering og bidrar til å bryte ned hierarkier
- Digitalt arbeidsrom

Kilde: Hanne Kristine Fjellheim, Sopra Steria



Eksempelet Sopra Steria - suksesskriterier

- Bevisst kanalstrategi – epost, lync, yammer etc.
- Følge grupper og tema fremfor personer
- Gruppe–hierarki
 - Virksomhetsområde
 - Faggrupper
 - Sosiale grupper
 - Arrangementsgrupper
- Sterke fagmiljø
- Superbrukere
- Engasjerte ledere
- Gode retningslinjer

Kilde: Hanne Kristine Fjellheim, Sopra Steria



Eksempelet DnB - Workplace

- Først ute i Norge og erstattet intranettet med Workplace – Dnb@work
- Ca 10 000 er på, hvorav halvparten med app
- Like mye "på" i helger som hverdager
- Hypotesen var at når de fleste velger å dele fra vanlige sosiale medier, så vil de fleste også dele mer av jobblivet i et lukket nettverk

Kilde: Aftenposten



Eksempelet Telenor - Workplace

- Innført for 35 000 ansatte i 13 land
- Ønske om å legge til rette for bedre samarbeid på tvers av avdelinger og land
- Mer åpen dialog og mer teamwork
- Den nye "kaffepausen"
- Workplace erstatter ikke alle andre kanaler, men skiller den sosiale samtale fra den forretningskritiske
- Mer enn 1 000 Workplace-grupper er etablert

Kilde: Aftenposten



Personvern og informasjonssikkerhet -sjekkliste

1. Gjennomfør en risikovurdering først av tjenesten. Klargjør hva virksomheten din skal bruke tjenesten til og hvilke retningslinjer for bruk de ansatte skal følge.
2. Aksepter kun avtalevilkår fra leverandør som er saklig begrunnet i levering av tjenesten. Leverandør skal ikke bruke personopplysninger til andre formål enn å levere tjenesten. Dette gjelder også ved bruk av cookies.

Kilde: Datatilsynet



Personvern og informasjonssikkerhet -sjekkliste

3. Inngå avtalevilkår som er tydelige og klare. Vite hvordan din virksomhets data blir håndtert, sikret og slettet hos leverandør.
4. Gi de ansatte tydelig og klar informasjon om hvordan tjenesten fungerer og hvordan personopplysninger behandles i tjenesten.



Personvern og informasjonssikkerhet -sjekkliste

5. Lag interne retningslinjer på arbeidsplassen om bruk av tjenesten, herunder hva det er greit å dele og skrive om. Vær også tydelig på hva det ikke er greit å bruke tjenesten til.
6. Reguler sikkerhetstiltak for å beskytte din virksomhets data, herunder personopplysninger, i den skriftlige avtalen med tjenesten. Avtal gjerne at en uavhengig tredjepart skal gjennomføre en jevnlig sikkerhetsrevisjon av leverandøren



Takk for meg!