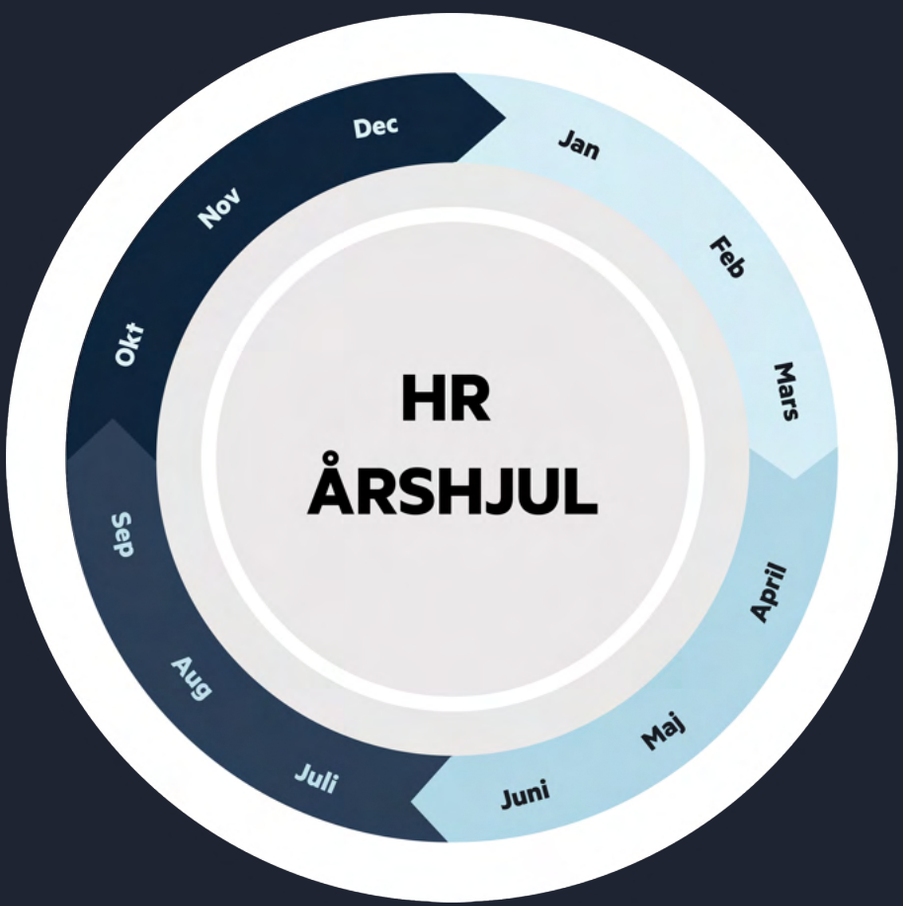
KLARA CONSULTING
klaraconsulting.se

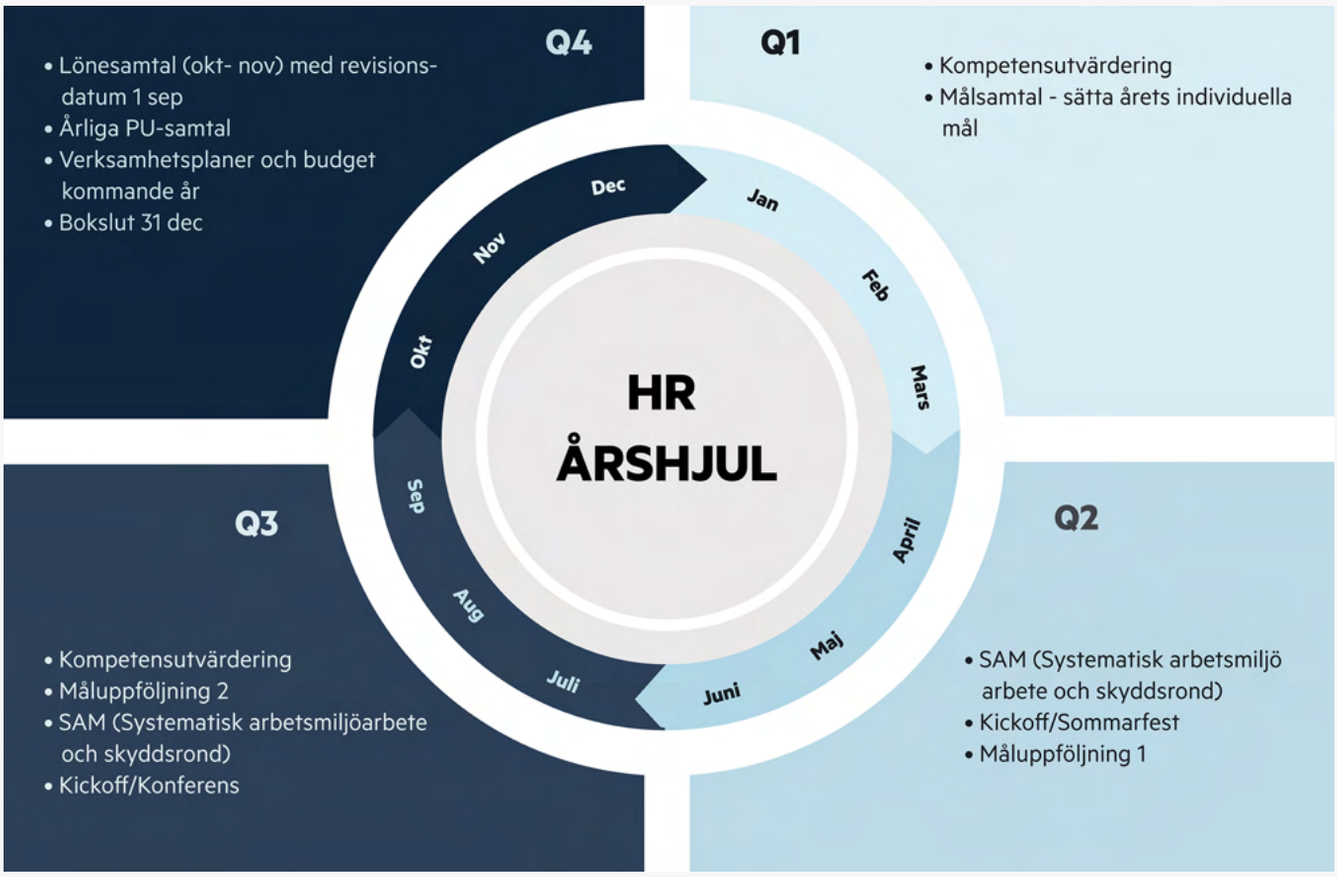
Årshjulet

Stöd i kommunikation runt företagsgemensamma HR-processer



Klara EKONOMISK KLARHET Consulting

Klara Consultings exempel



Visualisera och kommunicera kring årets HR-processer med organisationen genom att upprätta ett årshjul.

Ett årshjul är till för att kunna få en överblick och skapa tryggare ledare och självgående medarbetare. Årshjulet bör anpassas efter mottagaren och din verksamhet och kan därefter vara ett bra hjälpmedel och verktyg för många företag och organisationer.

Q1

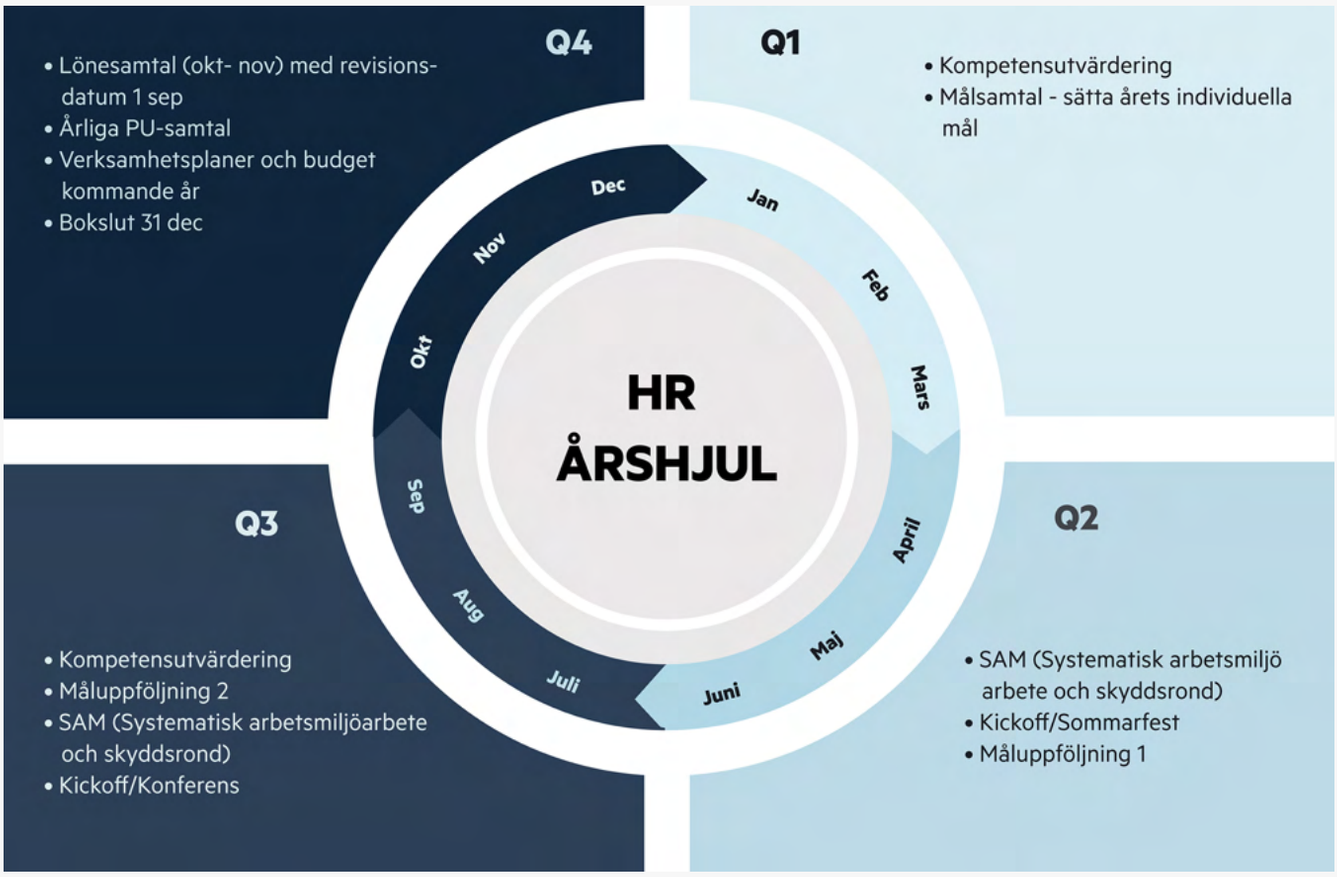
Kompetensutvärdering

Kompetensutvärderingen är en process där man undersöker de anställdas nuvarande kompetensnivåer utefter respektive medarbetares roll. I utvärderingen kommer man fram till vilka kompetenser som saknas eller behöver utvecklas framöver. På team- och organisationsnivå hjälper kompetensutvärderingen att visa på vilka utbildningsinsatser eller kanske rekryteringar som behöver göras.

Målsamtal - sätta årets individuella mål

Målsamtalet är ett verktyg där företagets övergripande mål och strategier översätts till individuella mål. Under kompetensutvärderingen har du hittat kompetensluckor som du nu sätter konkreta mål kring. Utöver kompetensmål är det också möjligt att sätta andra former av utvecklings- och hållbarhetsmål.

Klara Consultings exempel



Q2

SAM (Systematisk arbetsmiljöarbete och skyddsrond)

Genom att följa de fyra olika stegen i SAM: undersök, riskbedömning, åtgärda och följ upp, kan arbetsgivare

- upptäcka och åtgärda risker i tid
- främja goda arbetsförhållanden, motverka stress och förebygga onödiga sjukskrivningar
- bidra till bättre ekonomi i organisationen genom goda arbetsförhållanden
- skapa ordning och reda i organisationen
- främja trivsel, engagemang och goda prestationer.

Kickoff/Sommarfest

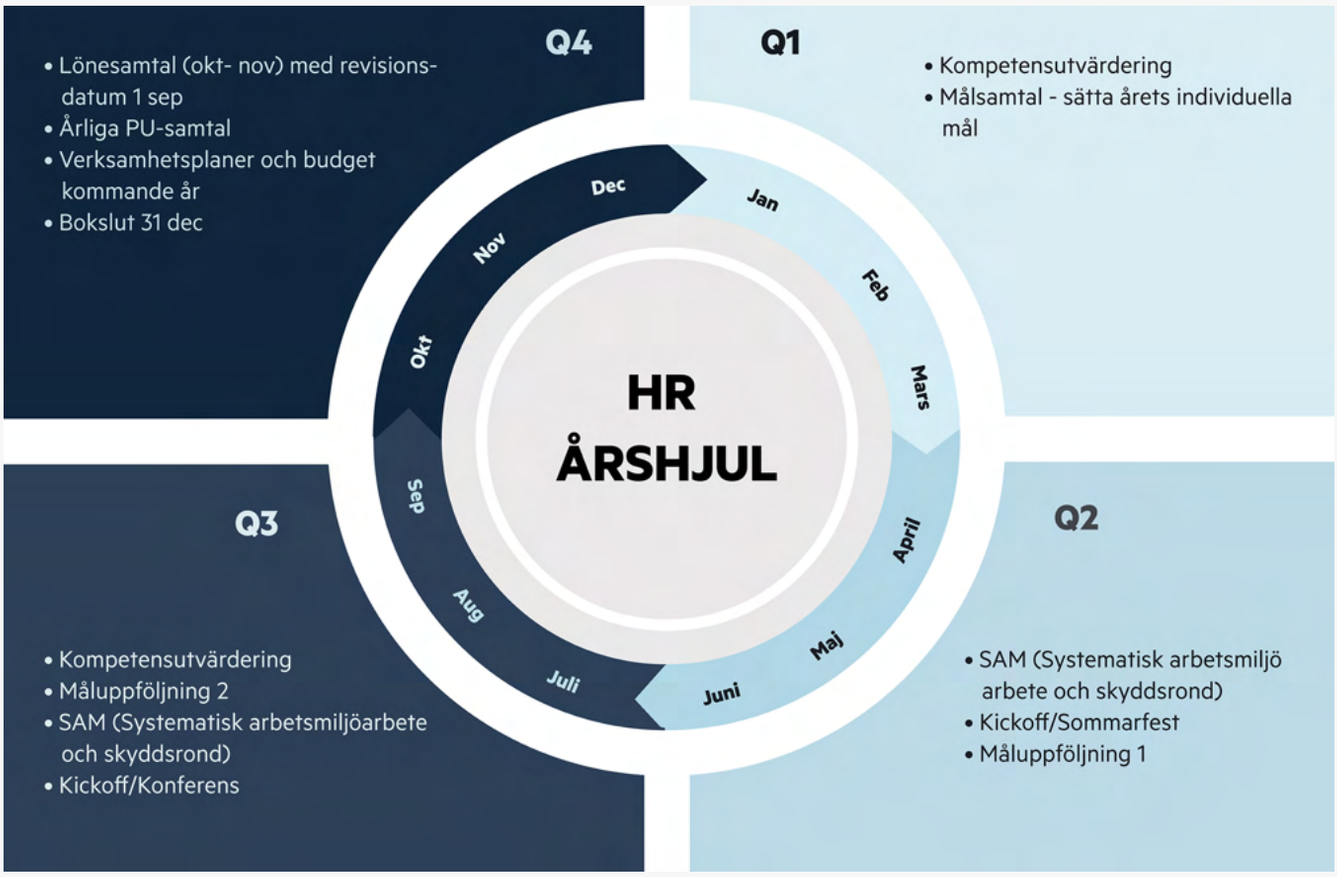
Inför sommaren brukar många företag vilja bjuda sina anställda på en kickoff eller sommarfest. Det är ett bra tillfälle för att stärka relationen mellan kollegorna och boosta teamkänslan.

Läs mer om vilka avdrag du får göra i samband med en kickoff här:

Måluppföljning 1

Måluppföljarna är till för att öka möjligheterna för medarbetaren till slutet av året att ha nått sina mål. Under måluppföljningarna pratar man om hur det går att för medarbetaren i sina ansträngningar i att nå de uppsatta målen. Är målen fortfarande relevanta? Vad finns det för eventuella hinder för att nå målen?

Klara Consultings exempel



Q3

Kompetensutvärdering

Kompetensutvärderingen är en process där man undersöker de anställdas nuvarande kompetensnivåer utefter respektive medarbetares roll. I utvärderingen kommer man fram till vilka kompetenser som saknas eller behöver utvecklas framöver. På team- och organisationsnivå hjälper kompetensutvärderingen att visa på vilka utbildningsinsatser eller kanske rekryteringar som behöver göras.

Måluppföljning 2

Måluppföljarna är till för att öka möjligheterna för medarbetaren till slutet av året att ha nått sina mål. Under måluppföljningarna pratar man om hur det går att för medarbetaren i sina ansträngningar i att nå de uppsatta målen. Är målen fortfarande relevanta? Vad finns det för eventuella hinder för att nå målen?

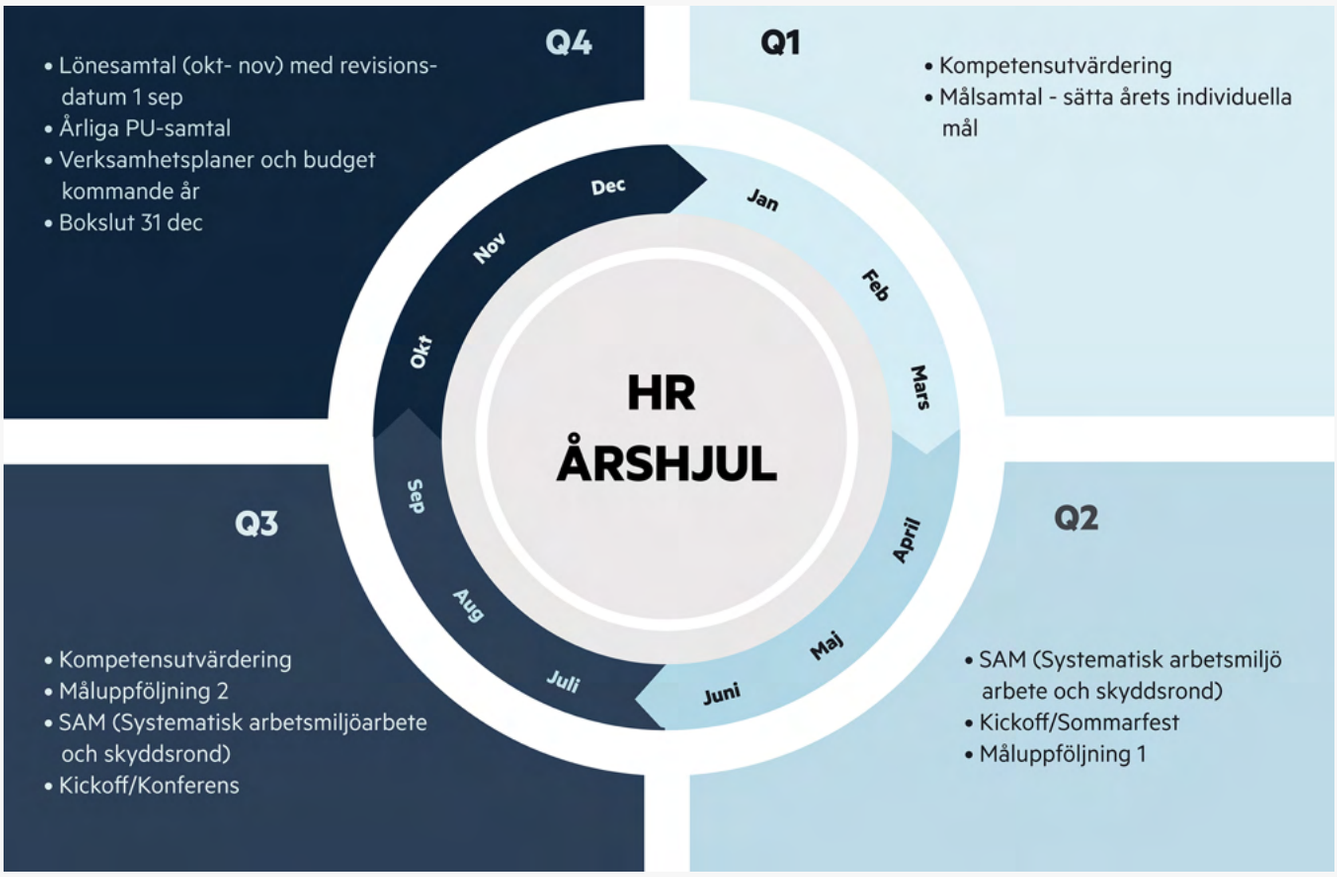
SAM (Systematisk arbetsmiljöarbete och skyddsrond)

Uppföljning av insikterna och aktiviteter man har identifierat under Q2 enligt de fyra stegen i SAM (undersök, riskbedömning, åtgärda och följa upp).

Kickoff/Konferens

En kickoff eller en konferens kan vara en bra möjlighet för företag att gå igenom sina mål samtidigt som man kan blanda nytta med nöje tillsammans med sina medarbetare. Läs mer om vilka avdrag du får göra i samband med en intern sammankomst här: **https://kunskap.klaraconsulting.se/artiklar/dags-for-kick-off-med-jobbet-har-ar-avdragen-du-far-gora**

Klara Consultings exempel



Q4

Lönesamtal (okt-nov) med revisionsdatum 1 sep

Lönerevision startar med en lönekartläggning. Lönekartläggningens främsta syfte är att undersöka om det finns oförklarliga löneskillnader mellan könen. Man jämför det som anses som “lika arbete” och tittar på ingångslöner och utveckling i bolaget.

Därefter sätts en budget för revision, som delvis baseras på huruvida företaget är en del av ett kollektivavtal eller ej. Cheferna arbetar med lönesättning utifrån potter och lönekriterier. När detta arbete är fulländat hålls samtal med medarbetare där man motiverar årets löneökning.

Årliga PU-samtal

Under sista kvartalet är det lämpligt att genomföra PU-samtal där man får möjlighet att gå igenom vad som varit bra men också mindre bra med varje medarbetare. Man får tillfälle att diskutera olika kundsamarbeten samt medarbetarens utveckling och hur den upplever sin arbetsplats och sina interna relationer. Detta är ett bra tillfälle att diskutera kortfattat företagets och medarbetarens framtidsvision samt ge feedback till sina medarbetare.

Verksamhetsplaner och budget kommande år

- Styrelse- och ledningsgrupparbete
- Finansiella och icke finansiella mål sätts upp
- Lönsamhet
- Vilka kunder vill vi jobba med
- Hur ska vi konkurrera och positionera oss på marknaden

Vad ska ingå i ett årshjul?

Du kan använda ett årshjul för att stödja den strategiska planeringen i hela verksamheten eller för att kommunicera cykliska och återkommande arbetsuppgifter på din avdelning. Det går även att använda årshjul som är kopplade till roller. Exempelvis kan chefer få ett anpassat årshjul med utvalda data eller aktiviteter. Det är viktigt att kunna anpassa sitt årshjul efter mottagaren. På Klara Consulting använder vi årshjulet som ett kommunikationsverktyg för medarbetare och chefer.

Årshjulet innehåller de strategiska HR-processer som pågår ett år och där samtliga medarbetar är involverade. Som ny på jobbet kan det vara tryggt att ha ett årshjul att förhålla sig till och det kan ses som ett bra stöd i arbetet. Årshjul kan också ses som ett schema, en visualisering av en plan och ett planeringsverktyg i sig. Utöver ett årshjul är en personalhandbok att föredra. Personalhandboken fungerar som vägledning för dina anställda och blir ett levande dokument som kompletterar befintliga lagar, avtal och regler. Läs gärna vår artikel: 5 punkter att ha med i en personalhandbok

Det är viktigt att ha med sig att årshjulet och personalhandboken inte är uttömmande för alla aktiviteter som sker mellan chef och medarbetare utan att en god dialog i vardagen fortfarande är det viktigaste.

Följ oss på sociala medier

Stockholm
08 - 52 24 97 00
stockholm@klaraconsulting.se

Västerås
0101 - 290 290
vasteras@klaraconsulting.se

Malmö
08 - 51 81 90 50
malmo@klaraconsulting.se

Östersund
08 - 52 24 97 00
ostersund@klaraconsulting.se

Karlstad
08 – 449 86 30
karlstad@klaraconsulting.se

Eskilstuna
0101 - 290 290
eskilstuna@klaraconsulting.se

Strängnäs
08 - 51 81 90 50
strangnas@klaraconsulting.se

Klara Consulting
EKONOMISK KLARHET