



# Analys för distansarbete

Oavsett om distansarbete är nytt för din organisation eller om du har arbetat framgångsrikt med det i flera år, har dina anställda sannolikt upplevt både fördelarna och utmaningarna med att få saker gjorda utanför kontoret.

## Viktiga frågor att ställa vid implementering av distansarbete:

- Hur kan man mäta och förstå förmågan att arbeta på distans?
- Hur kan ledare anpassa sin ledarstil för att hjälpa medarbetarna att lyckas i en miljö där de arbetar på distans?
- Hur kan data- och talanganalys bidra till att fatta bra beslut för organisationen?

Harrison har utvecklat specifika beteendekompetenser för distansarbete för att hjälpa organisationer att maximera prestationen och möta utmaningarna med att arbeta på distans. Med hjälp av vårt unika verktyg för beteendekompetenser har vi utvecklat två nya kompetenser för **Produktivitet på distans** och **Kommunikation på distans**.

Det finns två versioner av kompetenserna: En för distansarbetare och en för ledare som hanterar distansarbetare.

**Distansarbetare** - kan jämföra sina egna beteenden med de som mest sannolikt leder till ett positivt resultat.

**Ledare för distansarbetare** - kan få insikter om sin egen ledarstil och potentiella justeringar som kan gynna teammedlemmarna och organisationens resultat.

# Analys för distansarbete

## Olika personer = olika utmaningar

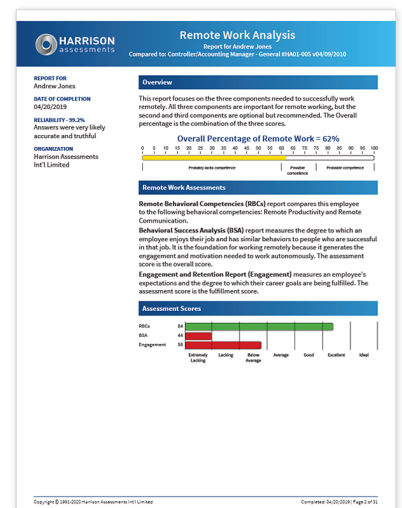
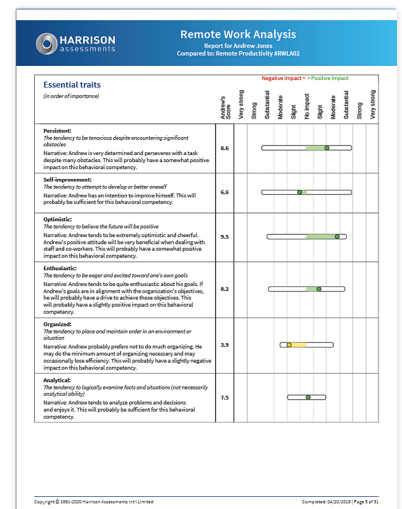
Medan många människor tycker om att arbeta på distans och gör det framgångsrikt, finns det en mängd utmaningar som kan göra det ganska svårt för andra:

- Kräver självdisciplin
- Möjlig brist på struktur
- Brist på social kontakt och potentiella känslor av isolering
- Överanstängning/stress på grund av att man inte kan stänga av
- Svårigheter att prioritera uppgifter
- Hantering av olika typer av avbrott från familj, barn, husdjur
- Anpassning till ny teknik och tekniska störningar
- Hantering av fysisk och psykisk ohälsa
- Bristande tydlighet om vad som förväntas

## Analys - Identifiering av utvecklings- och utbildningsbehov

Rapporten på analysen för distansarbete riktar in sig på tre olika områden:

1. Beteendekompetenser för distansarbete som identifierar egenskaper som behövs för effektiv produktivitet och kommunikation på distans.
2. Beteendeframgångsanalysen identifierar en individs lämplighet för jobbet, vilket är den primära grunden för framgångsrikt distansarbete.
3. Rapporten om engagemang och lojalitet bedömer individens engagemangsnivå, vilket också är en grund för framgångsrikt distansarbete.



## Harrison Talent Life Cycle Solutions

Harrison Assessments använder prediktiv analys för att hjälpa organisationer att rekrytera, utveckla, leda och engagera sina talanger. Denna omfattande Talent Decision Analytics tillhandahåller den intelligens som behövs genom hela talanglivscykeln för att bygga effektiva team och utveckla, engagera och behålla nyckeltalanger. Kontakta oss för att få veta mer om hur vi hjälper organisationer att fatta bra beslut.

