

7 MÅDER TIL IMPLEMENTERING AF

HR Analytics



Hvis det ultimative mål for HR er at sikre, at virksomheder støtter de medarbejdere – og omvendt – så er den bedste måde at måle denne tovejs-relation gennem HR Analytics. Mål, lær, implementer. Den positive feedback-loop, der driver fremadrettede organisationer.

Og husk at, det er en ubestridelig kendsgerning, at mennesker er det vigtigste aktiv for en organisation. Derfor vil handlingsrettede oplysninger, der er bygget på verificerbare data, på alle punkter i medarbejdernes livscyklus, fra ansættelse til pension, hjælpe dig med at forstå, hvordan du kan få dine medarbejdere til at trives, styrke virksomhedskulturen og skabe vækst i virksomheden.

Hvad kan HR Analytics reelt gøre for mig?

Kort sagt leverer HR Analytics leverer de beviser, du har brug for at gennemføre de ændringer, der vil gøre din organisation til et godt sted at arbejde. Hvis du nogensinde er blevet spurgt om fastholdelsesrates for medarbejdere, blinde vinkler i rekrutteringen, eller sygefravær, har du brug for et kvantificerbart tal for at vise, hvad der sker på disse områder.

HR Analytics fortæller dig, hvad der fungerer, hvad der skal justeres, eller hvad der ikke fungerer. Kort sagt – de fører til bedre beslutningstagning.



People Analytics er en datadrevet tilgang til at håndtere mennesker på arbejdspladsen

— **Uri Gal, Jensen and Stein, 2017**

Du kan udnytte HR Analytics til at foretage positive ændringer ved at fokusere på disse 7 nøgleområder

- Juster HR med kernestrategien
- Kortlæg medarbejdernes styrker og svagheder
- Knyt rapportering til de rigtige datakilder
- Identificer de rigtige KPI'er til sporing
- Brug funktionelle analyse- og rapporteringsværktøjer
- Giv frokost til it-afdelingen
- Gør vigtige oplysninger synlige

Disse anbefalinger er fokusområder, du kan bruge som en rettesnor i dit arbejde. Din organisation er imidlertid lige så unik som de mennesker, der arbejder i den, og du vil lære den bedre at kende end nogen anden. Så brug kun det, der giver mening for dig, og spring gerne over de punkter, der ikke passer til dine behov.

Juster HR med kernestrategien

Når ændringen ligger og lurder ude i horisonten, er det spørgsmål, der ofte bliver stillet, en version af dette:

“Har vi de rette medarbejdere – med de rette kompetencer – gør de de rette ting – på rette sted – for at få det til at fungere?”

Forretningsstrategi er ingenting, hvis du ikke har de medarbejdere, der er nødvendige for at føre den ud i livet.

Trin et er at besvare dette spørgsmål ved at opbygge rapportering og analyse ud fra data som demografi, kompetence- og talentkortlægning, medarbejderengagement, og omsætning. Over tid vil ledelsen begynde at forstå værdien af at konsultere HR, før endelige beslutninger tages.

Når det sker, skal du gå til trin 2: Analysér dine medarbejderdata proaktivt og fremhæv strategiske muligheder og trusler for lederskab. På denne måde vil HR ikke blot være i tråd med kernestrategien – det vil hjælpe med at drive den.

Kortlæg medarbejdernes styrker og svagheder

Nu har du en dybere forståelse af din organisations strategi, så tiden er kommet til at forstå din arbejdsstyrke. Kompetencekortlægning hjælper med at opbygge et billede af de kompetencer og talenter, du har i øjeblikket, så du kan se, om de rette medarbejdere arbejder i de rette områder, mens demografi hjælper dig med at forstå dine medarbejdere fra et DEI-perspektiv.

Når du har dataene, kan du udvikle din talent management-strategi til at omfatte læringsforløb, der plejer kompetencerne hos dine nuværende medarbejdere. Du kan også knytte ansættelsesbeslutninger til de forretningsbehov, da du ved, hvem du har brug for lige nu – og i fremtiden.

Hvis medarbejderne fratræder, kan du grave dybere for at se, om der er nogen trends.

Kunne medarbejderoplevelsen være bedre?

Kan du altid finde måder til at fastholde dine talenter?

Knyt rapportering til de rigtige datakilder

Hvis HR er den motor, der driver en organisations medarbejdere fremad, skal du bruge den rigtige type databrændsel for at undgå fejl. Din organisation har sandsynligvis sine egne behov, men der er nogle vigtige datakilder, som de fleste HR-afdelinger skal spore.

Demografi, løndata, data om medarbejderperformance og engagement og eksterne kilder, såsom markedsdata vil skabe et solidt fundament, hvorpå du kan bygge videre med cases, der er specifikke for din organisation.

Snapshot-rapporter er værdifulde, men over tid begynder du at drage fordel af det ægte guld: trenddata, der viser, hvor de vigtigste HR-målinger er på vej hen. Fra måned til måned, fra år til år vil din forståelse blive dybere, og dine rapporteringsmuligheder blive større.

Identificer de rigtige KPI'er til sporing

(Sidste metafor, det lover jeg!)

HR Analytics med irrelevante KPI'er er som lægejournaler, der siger, hvor ofte du klipper dit hår – de fortæller dig intet om dit underliggende helbred. Hvis du f.eks. vil forbedre din hjertesundhed, giver det mening at overvåge dit hjerte, ikke?

Gode KPI'er for HR-sundhed inkluderer antallet af fravær og tilknyttede omkostninger, kvaliteten af ansættelse, omsætningshastighed, produktivitet, intern forfremmelseshastighed, og medarbejderengagement. Start med det grundlæggende, hvis du ikke er sikker på, hvor du skal begynde.

Kortlæg medarbejdernes livscyklus, og identificer nøglemålinger, der angiver, hvordan det går på hvert trin. Spørg dig selv, hvordan en god beskæftigelsesrejse ser ud, og hvad du bliver nødt til at spore for at sikre, at tingene kører problemfrit.

Hvis du finder reelle problemer, er det godt – gå ikke i panik. Du har fundet en flaskehals, der påvirker dine medarbejdere, og du kan nu tage skridt til at fjerne den.

Brug funktionelle analyse- og rapporteringsværktøjer

Alle organisationer er digitale. Eller i det mindste burde de være det. Det betyder ikke, at alle mennesker er dataanalytikere. Ja, alle CTO'er, CFO'er og CIO'er i denne verden elsker måske tusinder af rækker med data i Excel-ark, men mange gør det ikke. Hvis det ikke er dig, skal du ikke bekymre dig, du er ikke alene. Der er mange værktøjer, der kan hjælpe.

Gode analyse- og rapporteringsværktøjer klarer flere ting. For det første automatiserer de dataindsamling og aggregering. Når de er konfigureret, vil de udføre de tekniske ting for dig. For det andet viser de vigtig indsigt som medarbejderomsætning i realtid. Der er ingen grund til research og ingen grund til at dykke ned i historiske data. Det, du har brug for, er lige ved hånden, når du har brug for det.

Værktøjerne visualiserer også vigtige datapunkter som mål, sammenligninger og fremskridtssporing på dashboards, der giver mening for alle i virksomheden. Og de kan automatisere oprettelse og deling af omfattende rapporter, der er skræddersyet til forskellige medarbejderes behov i hele organisationen.

Nu får du muligheden for at indgå i fremtidens arbejde!

Arbejd med IT (og giv frokost til dem)

Du kan være en superbruger i HR-systemet, eller du kan være deltidsudvikler på siden. Alligevel behøver du ikke selv at integrere alle de datakilder, du har brug for i dit system. Vores forslag? Gå hen i it-afdelingen og giv frokost til dem.

De vil sandsynligvis allerede have processer på plads til tilslutningsmuligheder, API'er, sikkerhed og GDPR. De kan også give vejledning om den bedste måde til strukturering af din HR-systemarkitektur til meningsfuld datafangst, behandling, opbevaring, adgang og analyse.

De kan også hjælpe (hvis du spørger pænt!) med systemkonfigurationer, som f.eks. opbygning af arbejdsgange til onboarding- og offboarding-meddelelser samt opsætning af bruger- og administratoradgangsrettigheder. Fordelene er et datadrevet HR-system, der effektivt understøtter virksomheden, og den rolige søvn hos en HR-medarbejder, der ved, at deres system er sikkert og GDPR-kompatibelt.

Gør vigtige oplysninger tilgængelige

Dit system, dine data, dine analyser skal tilføre samme værdi til HR og medarbejdere. Ja, HR er nødt til at have en rolig hånd på rattet og holde et vågent øje med målingerne, men det er godt at huske, at alle fra medarbejdere fra laveste niveau til højeste har deres specifikke informationsbehov.

For at HR Analytics skal være værdifuld, bør de fokusere på to ting: gennemsigtighed og relevans. Indsigt skal være tilgængelig for dem, der har brug for den, når de har brug for den, og den bør give handlingsrettede oplysninger, der hjælper dem med at udføre deres job bedre. Det er her brugervisninger får analyse og rapportering til virkelig at brillere.

Endelig, husk – du har intet at skjule. Når vigtig information og indsigt er let tilgængeligt, mindskes frustration og forvirring – og tilliden og fortrolighed øges.

Om os

Sympa leverer det bedste alsidige HR-system, der nemt håndterer hele medarbejderrejsen. Det kan bruges på tværs af lande, er nemt at bruge og fleksibelt. Sympas omfattende økosystem giver dig desuden mulighed for at integrere alle dine øvrige HR-værktøjer for at sikre nem datadeling og workflow-overgange på tværs af systemer. Vores platform, som er udstyret med unikke samarbejdsbaserede funktioner, giver HR og virksomhedens leder mulighed for hurtigt at reagere på organisatoriske ændringer, øge engagementet blandt ledere og sætte medarbejderne i centrum i den strategiske planlægning.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

ANBEFALET AF
DANSK HR

