

7 MÅTER Å IMPLEMENTERE

HR-analyse



Hvis det endelige målet med HR er å sikre at bedrifter støtter de menneskene som jobber der – og vice versa – så er den beste måten å måle dette toveisforholdet på ved hjelp av HR-analyse. Måle, lære, implementere. Den positive tilbakemeldingsprosessen som driver fremtidsrettede organisasjoner.

Og ikke glem at en organisasjon ikke er noe uten de ansatte. Det er grunnen til at det for hvert enkelt trinn i arbeidsforholdet, fra ansettelse til oppsigelse, kreves informasjon som bygger på verifiserbare data. Det hjelper deg å forstå hvordan du kan få folk til å trives, styrke bedriftskulturen og bidra til vekst.

Hva kan HR-analyse egentlig gjøre for meg?

Enkelt sagt så gir HR-analyse deg de faktaene du trenger for å kunne gjøre de endringene som kreves for å skape en god arbeidsplass. Hvis du blir spurt om hvor mange ansatte som slutter, blindsoner for rekruttering eller om sykefravær, trenger du et kvantifiserbart tall for å vise hva som skjer på disse områdene.

HR-analyse forteller deg hva som fungerer, hva som må justeres eller hva som ikke fungerer. Kort sagt – HR-analyse fører til bedre beslutningsprosesser.



HR-analyse er en datastyrt løsning for å administrere ansatte.

— **Uri Gal**, Jensen and Stein, 2017

Du kan bruke HR-analyse til å gjøre positive endringer ved å fokusere på disse 7 nøkkelområdene

- Sammenstill HR med organisasjonens kjernestrategi
- Kartlegg styrkene og svakhetene til arbeidsstyrken
- Kombiner rapportering med de riktige datakildene
- Identifiser hvilke KPI-er som bør følges opp
- Bruk effektive analyse- og rapporteringsverktøy
- Samarbeid med IT (og kjøp dem lunsj)
- Gjør nøkkelinformasjon synlig

Disse anbefalingene er fokusområder du kan bruke som veiledning i arbeidet ditt. Organisasjonen din er imidlertid like unik som menneskene som jobber i den, og du kjenner den bedre enn noen andre. Så bare bruk det som virker fornuftig for deg, og hopp gjerne over de delene som ikke passer til dine behov.

Sammenstill HR med organisasjonens kjernestrategi

Spørsmålet ledere ofte stiller HR i en eller annen variant når man må gjøre endringer er:

“Har vi de riktige personene – med de riktige ferdighetene – som gjør de riktige tingene – til rett tid – på rett sted – for å få det til å fungere?”

En forretningsstrategi er ingenting hvis du ikke har folk som kan gjennomføre den.

Første trinn er å svare på dette spørsmålet ved å utarbeide rapporter og analyser fra data som demografi, kompetanse og talentkartlegging, ansattes engasjement og gjennomtrekk. Før eller senere vil ledelsen begynne å forstå verdien av å be HR om råd før det tas avgjørelser.

Når dette skjer, gå videre til trinn 2: gi ledelsen en proaktiv analyse av persondata og fremhev strategiske muligheter og trusler. På denne måten vil HR ikke bare være på linje med kjernestrategien – de vil være med på å fremskynde den.

Kartlegg styrkene og svakhetene til arbeidsstyrken

Nå har du en dypere forståelse av organisasjonens strategi, og det er på tide å forstå arbeidsstyrken din.

Kompetansekartlegging vil bidra til å gi et bilde av de ferdighetene og talentene du har for øyeblikket, slik at du kan se om de riktige personene jobber på de riktige områdene, mens demografi vil hjelpe deg med å forstå de ansatte ut fra et DEI-perspektiv.

Når du har disse dataene, kan du utvikle en strategi for kompetansestyring for de ansatte. Du kan også kombinere ansettelsesbeslutninger med forretningsbehov, ettersom du vet hvem du trenger akkurat nå – og i fremtiden.

Og hvis folk slutter, kan du grave dypere for å se om det finnes trender. Kan medarbeideropplevelsen bli bedre? Er det mulig å redusere gjennomtrekken?

Kombiner rapportering med de riktige datakildene

Hvis HR er motoren som driver de ansatte i en organisasjons fremover, må du bruke riktig type data for å unngå feil. Organisasjonen din har sannsynligvis sine egne behov, men det er noen viktige datakilder de fleste HR-avdelinger bør følge opp.

Data over demografi, lønn, ansattes ytelse og engasjement, samt eksterne kilder som markedsdata kan danne et sterkt grunnfjell som du kan bygge videre på i forhold til det som er spesifikt for din organisasjon.

Rapporter som viser øyeblikksbilder er verdifulle, men det er over tid du virkelig vil kunne se resultater: trenddata som viser hvilken retning viktige HR-beregninger er på vei. Fra måned til måned og fra år til år vil du øke forståelsen din og forbedre dine rapporteringsevner.

Identifiser hvilke KPI-er som bør følges opp

HR-analyse med irrelevante KPI-er er som legerapporter som sier hvor ofte du klipper håret ditt – de forteller deg ingenting om din underliggende helse. Hvis du for eksempel ønsker å forbedre hjertehelsen din, er det fornuftig å overvåke hjertet. Ikke sant?

Gode KPI-er for HR-helse inkluderer tall på fravær og tilhørende kostnader, rekrutteringskvalitet, gjennomtrekk, produktivitet, intern forfremmelse og ansattes engasjement. Hvis du ikke er sikker på hvor du skal begynne, start med det grunnleggende.

Kartlegg hele arbeidsforholdet og identifiser nøkkeltall som angir hvordan situasjonen er på hvert enkelt trinn i prosessen. Spør deg selv hvordan en god ansettelsesreise ser ut, og hva du trenger å følge opp for å sikre at ting går smidig. Hvis du avdekker store problemer, bra – ikke få panikk. Da har du funnet en flaskehals som påvirker de ansatte, og du kan iverksette tiltak for å fjerne den.

Bruk effektive analyseverktøy og rapporteringsverktøy

Alle organisasjoner er digitale. Eller i det minste burde de være det. Det betyr ikke at alle mennesker er dataeksperter. Ja, mange administrerende direktører, økonomisjefer og andre toppledere er glad i tusenvis av rader med Excel-data, men ikke alle er det. Hvis du ikke er det, kan du ta det helt med ro. Du er ikke alene. Det finnes mange verktøy som kan hjelpe.

Gode analyse- og rapporteringsverktøy gjør flere ting. For det første automatiserer de datainnsamling og aggregering. Når de først er satt opp, vil de gjøre de tekniske tingene for deg. Deretter gir de viktig innsikt, som for eksempel gjennomtrekk av ansatte i sanntid. Det er ikke behov for å gjøre egne undersøkelser eller grave i historiske data. Du får vite det du trenger å vite når du trenger det.

Verktøyene visualiserer også viktige datapunkter som mål, sammenligninger og fremdrift i dashboard, og dette vises på en enkel måte for alle i selskapet. Og de kan automatisere opprettelse og deling av omfattende rapporter som er skreddersydd for ulike behov til ulike personer i hele organisasjonen.

Grip sjansen til å bli en del av fremtidens arbeidsliv!

Samarbeid med IT (og kjøp dem lunsj)

Du er kanskje en superbruker av et HR-system, og kanskje jobber du litt med utvikling i tillegg. Likevel trenger du ikke å integrere alle nødvendige datakilder i systemet ditt selv. Forslaget vårt? La IT gjøre jobben – kjøp lunsj til dem.

De vil sannsynligvis allerede ha prosesser på plass for integrasjoner, API-er, sikkerhet og personvern. De kan også gi deg veiledning om den beste måten å strukturere HR-systemarkitekturen på for å sikre relevant samling, behandling, lagring, tilgang og analyse av data.

De kan også hjelpe deg (hvis du spør pent!) med systemkonfigurasjoner som å bygge arbeidsflyt og varsler for når noen begynner eller slutter, i tillegg til å konfigurere tilgangsrettigheter for brukere og administratorer. Fordelene er et datadrevet HR-system som effektivt støtter virksomheten, i tillegg til den gode søvnen til en HR-ansvarlig som vet at systemet er trygt og overholder alle retningslinjer for personvern.

Gjør nøkkelinformasjon tilgjengelig

Systemet ditt, dataene dine og analysene dine skal gi lik verdi til både HR og ansatte. Ja, HR må holde en stødig hånd på rattet og ha et våkent øye for beregningene, men det er godt å vite at alle fra bunn til topp i organisasjonen har sine egne informasjonsbehov.

For at HR-analyser skal ha verdi, må de fokusere på to ting: åpenhet og relevans. Innsikt må være tilgjengelig for dem som trenger den når de trenger dem, og de må gi informasjon som hjelper dem med å forbedre deres ansvarsområder. Det er her brukervisninger gjør at analyser og rapportering virkelig kommer til sin rett.

Og helt til slutt, husk – du har ingenting å skjule. Når nøkkelinformasjon og innsikt er lett tilgjengelig, reduseres både frustrasjon og forvirring – og tilliten og troverdigheten øker.

Om oss

Sympa leverer det beste helhetlige HR-systemet som sømløst håndterer hele arbeidsforholdet til medarbeiderne. Den er multi-geo, enkel å bruke og fleksibel. Dessuten lar Sympas omfattende økosystem deg integrere alle dine andre HR-verktøy for å sikre smidig datadeling og arbeidsflytøverganger mellom systemer. Plattformen vår er utstyrt med unike samarbeidsfunksjoner som gjør HR og bedriftsledere i stand til å reagere raskt på organisasjonsendringer, øke engasjementet blant ledere og sette mennesker i sentrum for strategisk planlegging.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

