

SJU SÄTT ATT IMPLEMENTERA

HR-analys



Om det ultimata målet med HR är att säkra att företaget stöttar människorna som arbetar i organisationen – och vice versa – så är det bästa sättet att mäta hur det går att använda sig av HR-analys. Mätning, lärdom, implementering. Det är den positiva feedbackloopen som driver framåtblickande organisationer.

Och glöm inte att en organisation är ingenting utan medarbetarna. Vid varje tidpunkt under den anställdas livscykel, från anställning till avslutad tjänst, kommer användbar information som byggs på verifierbara data därför att hjälpa dig att förstå medarbetarna trivs, hur kulturen stärks och verksamheten växer.

Så kan HR-analys stötta

I korthet ger HR-analys dig det underlag du behöver för att driva igenom förändringar som kommer att göra organisationen till en fantastisk arbetsplats. Om du någonsin har tillfrågats om hur länge medarbetare stannar kvar hos er, blinda fläckar i rekryteringen eller mängden sjukfrånvaro behöver du en kvantifierbar siffra för att visa upp vad som händer inom dessa områden.

Med hjälp av HR-analys får du information om vad som fungerar, vad som behöver finjusteras eller vad som är trasigt. Kort sagt – de leder till bättre beslutsfattande.



Medarbetaranalys är ett databaserat tillvägagångssätt för hantering av personal på arbetet.

— **Uri Gal, Jensen and Stein, 2017**

Du kan dra nytta av HR-analys för att göra positiva förändringar genom att fokusera på dessa 7 nyckelområden

- Samordna HR med företagets strategi
- Kartlägga medarbetarnas styrkor och svagheter
- Koppla ihop rapportering med rätt datakällor
- Identifiera viktiga nyckeltal att hålla koll på
- Använda välfungerande analys- och rapporteringsverktyg
- Samarbeta med IT
- Synliggöra viktig information

Dessa rekommendationer är fokusområden som du kan använda som guide i ditt arbete. Din organisation är dock lika unik som personerna som arbetar i den, och du känner den bättre än någon annan. Tillämpa endast det som du själv anser vettigt, och du kan gärna hoppa över de delar som inte stämmer in på dina behov.

Samordna HR med företagets strategi

Den fråga som chefer ofta ställer till HR när förändring är på väg är någon variant av följande:

”Har vi rätt personer – med rätt färdigheter – som gör rätt saker – vid rätt tidpunkt – på rätt plats – för att få det att fungera?”

En företagsstrategi är värdelös om man inte har personer som kan verkställa den.

Steg ett för att svara på denna fråga är att bygga upp rapportering och analyser från med hjälp av data som demografi, kartläggning av kompetens, anställdas engagemang samt personalomsättning. Över tid kommer ledningen att börja förstå värdet av att rådfråga HR innan beslut klubbas igenom.

När det inträffar kan du gå vidare till steg 2: analysera HR-data proaktivt för att kunna lägga fram strategiska möjligheter och hot till ledningen. På så sätt kommer HR inte bara att vara samordnad med företagets strategi – den kommer att bidra till att driva den.

Kartlägg medarbetarnas styrkor och svagheter

När du en har en djupare förståelse för organisationens strategi är det dags att skaffa dig en förståelse för medarbetarna.

Genom att kartlägga kompetens kan du bygga upp en bild av de färdigheter och kompetenser som för närvarande finns hos organisationen så att du kan se om rätt personer arbetar i rätt områden, medan demografi hjälper dig att förstå din personal i termer av mångfald, jämlikhet och inkludering.

När du har tillgång till datan kan du utveckla din strategi för kompetenshantering till att inkludera sätt att vårda den kompetens som din personal besitter. Du kan även koppla samman beslut om anställning med företagets behov, då du kommer att veta vem som behövs just nu – och i framtiden.

Om medarbetare slutar ska du även undersöka om det finns några trender. Kan de deras upplevelse förbättras? Kan du hitta sätt att behålla kompetenta medarbetare?

Koppla ihop rapportering med rätt datakällor

Om HR är motorn som driver organisationens medarbetare framåt behöver du använda rätt sorts databränsle för att undvika motorstopp. Din organisation har förmodligen sina egna behov, men det finns några viktiga datakällor som de flesta HR-avdelningar bör hålla koll på.

Demografi, data över lönelistan, data över medarbetarnas prestationer och engagemang samt externa källor såsom marknadsdata formar en stabil grund att bygga vidare på med hänsyn till specifika fall som berör din organisation.

Rapporter som ger ögonblicksbilder är värdefulla, men över tid kommer du att ha nytta av det verkliga guldgruvan: trenddata som visar vartåt viktiga HR-mått är på väg. Månad för månad, år för år kommer din förståelse att bli djupare och din förmåga att rapportera kommer att utökas.

Identifiera viktiga nyckeltal att hålla koll på

(Sista metaforen, vi lovar!)

HR-analys med irrelevanta nyckeltal är som läkarrapporter som berättar hur ofta man klipper håret – de säger ingenting om ens underliggande hälsa. Om man exempelvis vill förbättra sin hjärthälsa är det vettigast att övervaka hjärtat, eller hur?

Bra nyckeltal för HR-hälsa är bland annat mängden frånvaro och tillhörande kostnader, kvaliteten på rekryteringar, personalomsättning, produktivitet, andelen intern befordran samt anställdas engagemang. Om du inte är säker var du ska börja är det bäst att börja med grunderna.

Kartlägg livscykeln för anställda och identifiera viktiga mått som indikerar hur saker och ting går vid varje fas i livscykeln. Fundera över hur en bra anställningsresa ser ut och vad du skulle behöva mäta för att kunna se till att saker och ting fungerar smidigt.

Om du hittar verkliga problem, bra – ingen panik. Du har hittat en flaskhals som påverkar personalen och du kan nu vidta åtgärder för att bli av med den.

Använd välfungerande analys- och rapporteringsverktyg

Alla organisationer är digitala. I alla fall borde de vara det. Det betyder inte att alla är dataanalytiker. Javisst, en del teknik-, ekonomi- och IT-chefer kanske gillar tusentals rader av Excel-data, men många gör det inte. Och om du inte gör det behöver du inte oroa dig – du är inte ensam. Det finns många verktyg som kan vara till hjälp.

Bra analys- och rapporteringsverktyg gör få saker. Först automatiserar de insamlingen och sammanställningen av data. När de har konfigurerats tar de hand om den tekniska delen åt dig. Därefter visar de viktiga insikter såsom personalomsättning i realtid. Du behöver inte utföra undersökningar, inte gräva ner dig i historiska data – det du behöver veta finns exakt där du behöver det.

De visualiserar även viktiga datapunkter såsom mål, jämförelser och förändring i dashboards som är lätta att förstå för alla i företaget. De kan även automatisera skapandet och delandet av innehållsrika rapporter som är specialanpassade för de behov som olika personer i organisationen har.

Nu har du chansen att övergå till framtidens arbete!

Samarbeta med IT (och bjud dem på lunch)

Du kanske är en superanvändare av HR-system, eller så kanske du har ett sidjobb som utvecklare. Trots det behöver du inte integrera alla datakällor som du behöver i systemet helt själv. Vårt förslag? Gå till IT-avdelningen och bjud dem på lunch.

De har förmodligen redan processer på plats för anslutningar, API:er, säkerhet och GDPR. De kan också vägleda dig så att du hittar det bästa sättet att strukturera din HR-systemarkitektur för meningsfull insamling, behandling, lagring, åtkomst och analys av data.

Om du ber snällt kan de nog också hjälpa till med systemkonfigurationer, till exempel att bygga upp arbetsflöden för introduktion av nya anställda samt hantera personal som lämnar och konfigurera åtkomstbehörigheter för användare och administratörer. Fördelarna är ett datadrivet HR-system som effektivt stöttar verksamheten och en HR-medarbetare som kan sova lugnt med vetskapen att systemet är säkert och förenligt med GDPR.

Tillgängliggör viktig information

Dina system, data och analyser bör vara lika värdefullt både för HR och andra inom organisationen. Jo, det är fortfarande HR som ska hålla i tyglarna samt ett öga på nyckeltalen, men det är bra att komma ihåg att alla, från nyanställda till ledningsgruppen, har sina egna informationsbehov.

För att HR-analys ska vara värdefull bör den fokusera på två saker: öppenhet och relevans. Insikter bör vara tillgängliga för de personer som behöver dem, när de behöver dem, och de bör innehålla användbar information som hjälper medarbetarna att utföra sina arbeten på ett bättre sätt. Det är när användare tar tillvara på dem som analyser och rapportering är som allra bäst.

Slutligen ska du komma ihåg att du inte har någonting att dölja. När viktig information och insikter är lättillgängliga minskar frustration och förvirring, medan tillit och förtroende ökar.

Om oss

Sympa erbjuder det bästa heltäckande HR-systemet som sömlöst hanterar hela medarbetarresan. Det är globalt, flexibelt och lätt att använda. Sympas omfattande ekosystem gör det även möjligt att integrera alla andra HR-verktyg för en smidig datadelning och överföring av arbetsflöden mellan systemen. Vår plattform är utrustad med unika samarbetsbaserade funktioner som hjälper HR och företagsledarna att snabbt reagera på förändringar i verksamheten, öka chefernas engagemang och sätta medarbetarna i centrum av den strategiska planeringen.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

