

För mer information om kommande kurstillfällen för denna utbildning besök [www.consultatum.se](http://www.consultatum.se)

Åtta stycken praktikfall ingår i kursen - läs mer om dessa i broschyren!

Lär dig att använda nyckeltal för att utveckla och prioritera HR-arbetet samt beräkna HR-funktionens påverkan på verksamhetens resultat.

## Att mäta HR

Kursen vänder sig till dig som arbetar med utveckling av HR-funktionen och dess arbete och vill använda nyckeltal för att övertyga andra om HR-funktionens effektivitet och förmåga att förbättra organisationens resultat.

### Denna unika och populära utbildning är framtagen för att lära dig:

1. Grunderna i hur du mäter HR och HR-funktionens arbete
2. Skapa en pragmatisk plan för ditt nyckeltalsarbete
3. Räkna på resursbehovet för ert HR-arbete
4. Hur du prioriterar mellan olika HR-aktiviteter
5. Vilka de mest användbara HR-nyckeltalen är
6. Vilka vanliga fallgropar du bör undvika i ditt arbete med HR-nyckeltal
7. Hur du kan bli mer kundorienterad genom att mäta HR
8. Tydliggöra kopplingen mellan HR-funktionens arbete och organisationens resultat
9. Beräkna ROI på HR-aktiviteter
10. Hur du kan mäta effekten av HR-aktiviteter så som utbildningar och värderingsarbete

Utbildningen lämpar sig för både privata företag och offentlig verksamhet

**"Inspirerande. Gav helt nya värden i HR-arbetet."**

*Jaana Gustafsson, HR-specialist*

**"Inspirerande! Överträffade förväntningar."**

*Ulrika Mattson, HR-strateg*

**"Utbildningen har gett mig ett nytt sätt att se på nyckeltal och att mäta och visa kostnad och vinst på aktiviteter. Mycket bra!"**

*Petra Bondesson, HR-konsult*

**"Mycket inspirerande. Bra med praktiska övningar. Borde alla HR-medarbetare gå!"**

*Elin Lund Pedersen, HR-chef*

**"Bra med konkreta exempel och övningar där man får prova att räkna."**

*Linda Stegander, Verksamhetsutvecklare*

Som deltagare på kursen får du med dig fullständig dokumentation tillsammans med praktikfall, mallar och verktyg som du kan använda i din organisation. Du får även ett unikt lexikon med över 100 st HR-nyckeltal.

# Att mäta HR: kursprogram

## Grunderna i att mäta HR

- Vad är nyckeltal och hur kan de användas?
- Vad är relevant att mäta inom HR-området
  - Polycys
  - Processer
  - Avkastning på olika HR-projekt
  - Resursbehov och resursåtgång
  - Kundnöjdhet
- Att mäta effekten av HR-aktiviteter såsom utbildningar och värderingsarbete
  - Effektmål
  - Beteendemål
  - Resultatmål
- Hur du kopplar inkomster eller kostnadsbesparingar till HR-projekt för att kunna mäta ROI (Return On Investment)

## Hur du utvecklar och implementerar värdefulla mått

- Nyckeltal hjälper dig att berätta en historia
- Hur ska du rapportera eller presentera dina nyckeltal?
- Vilka antaganden måste du göra i dina beräkningar?
- Hur bemöter du andras invändningar – eller kan du?
- Vilka krav ställer organisationen på dig att mäta HR – mått är bara värdefulla om de hjälper andra att fatta beslut och förstå HR-funktionens arbete
- Att bygga ett strukturerat sätt att mäta HR
- Ett pragmatiskt förhållningssätt är viktigt för framgång
  - Att inte vara för ambitiös
  - Att tänka på vad som redan mäts av andra i organisationen och hur du kan använda detta i ditt arbete

## Praktikfall 1: Är det läge att mäta er HR-funktion?

Consultatum har utvecklat ett frågeformulär som ger dig en snabb överblick av hur stort behovet är av att mäta HR i er organisation. Du som deltagare fyller i formuläret som en praktisk övning på plats och får genast en uppfattning om vilken ambitionsnivå din organisation har kring att mäta HR. Resultatet diskuteras sedan i gruppen under ledning av kursledaren. Frågeformuläret kan du använda efter kursen med chefer i din organisation för att fastställa kraven som ställs på dig att mäta HR.

## Att räkna på organisationens behov av HR-resurser

- Räkna på organisationens behov av HR-resurser
- Att beräkna och förklara chefers tidsinsatser i olika HR-processer och aktiviteter – för att organisationen ska kunna fatta välgrundade, medvetna beslut
- Att estimerar behov av HR-resurser samt chefers och medarbetares tid i HR-projekt
- Att beräkna belastningen av en HR-process på verksamhetens och HR-funktionens resurser

## Praktikfall 2: Att beräkna HR-funktionens resursbehov

Det fiktiva företaget The Widget Company står inför en stor omstrukturering i enlighet med ett affärsmål. Ni som kursdeltagare skall i grupper avgöra huruvida deras HR-funktion kan stödja detta affärsmål med sina befintliga resurser.

## Olika sätt att prioritera HR-arbetet

- Att använda nyckeltal i HR-funktionens planerings- och budgetarbete
- Att ta fram underlag för ledningsgruppers eller chefers beslut kring prioriteringar
- Hur du prioriterar HR-arbete med hjälp av affärsmål och riskanalyser
- Hur du prioriterar HR-arbete med hjälp av ROI (Return On Investment)
- Hur du prioriterar HR-arbete med hjälp av ROI (Return On Investment) per FTE (Full-Time Equivalent)

## Praktikfall 3: Att prioritera HR-funktionens arbete med hjälp av ROI och ROI per FTE

I detta praktikfall återvänder vi till The Widget Company och deras HR-funktion som står inför en rad utmaningar. Du som kursdeltagare ska hjälpa Widgets HR-funktion att prioritera vilka aktiviteter som skall genomföras, för att få ut så mycket som möjligt av HR-funktionens och organisationens resurser.

## Vanliga nyckeltal för HR

- Vilka är de mest användbara nyckeltalen för HR och HR-aktiviteter?
- Vilka nyckeltal lämpar sig för just din HR-funktion?
- Hur definierar du nyckeltal så att du mäter rätt?
- Vilka nyckeltal kan du benchmarka?
- Viktiga nyckeltal HR-funktionen bör förse chefer med

## Praktikfall 4: Vilka nyckeltal tycker ni är mest relevanta för er?

I denna praktiska övning får ni ett lexikon över de vanligaste HR-nyckeltalen och definitioner på hur du beräknar dessa. Ni skall sedan i grupp diskutera och förklara vilka HR-nyckeltal ni finner mest relevanta för er organisation och varför, samt vad för historia dessa nyckeltal kan hjälpa er att berätta. Er framtagna lista innehåller sedan de HR-nyckeltal ni kan börja med att mäta ute i er organisation samt argument för dessa nyckeltal som ni kan presentera för chefer eller er ledningsgrupp.

"Mycket inspirerande. Bra med praktiska övningar. Borde alla HR-medarbetare gå!"

Elin Lund Pedersen, HR-chef

Utbildningen lämpar sig för både privata företag och offentlig verksamhet

## Information är makt! – Vad tycker chefer om HR-processer?

- Våga vara kundorienterad och fråga chefer vad de tycker – det lönar sig!
- Använd inte Likert-skalar för att mäta nöjdhet
- Ställ rätt frågor för att få användbar information
  - Tydlighet
  - Stöd
  - Kunskap
  - Resultat
- Segmentera chefsnivåer för att få resultat som underbygger Business Case för förbättring av HR-stöd

## Praktikfall 5: Chefers syn på HR-processer

I detta praktikfall har The Widget Company genomfört en HR Diagnostics-undersökning kring chefernas uppfattning om deras process för lönerrevision. Ni får ta del av svaren från ett flertal chefer och står sedan inför att besluta huruvida processen behöver ses över och i så fall på vilket sätt den bör förbättras.

## Att koppla HR-arbetet till organisationens finansiella mål och resultat

- Hur du hittar relevanta kopplingar mellan HR-funktionens aktiviteter och verksamhetens resultat
- Att identifiera HR-funktionens effekt på resultatet
  - Effektmål
  - Resultatmål
  - Beteendemål
- Att använda expertpaneler för att underbygga dina beräkningar

## Praktikfall 6: Koppla finansiella mål till HR:s arbete

Lär dig hur du kopplar The Widget Companys finansiella mål till deras HR-arbete med hjälp av en strategikarta.

## En djupdykning i ROI – hur sådana beräkningar hjälper dig att fatta bättre beslut

- Varför ROI?
- Varför ROI är ett lämpligt mått för alla verksamheter – även offentliga!
- Att beräkna ROI för HR-aktiviteter
- Varför alla HR-aktiviteter inte behöver ha en bra ROI

## Praktikfall 7: ROI-beräkning på utvecklingssamtal

I detta praktikfall skall ni som kursdeltagare hjälpa den fiktiva kommunen Gladnäs kommun att bestämma huruvida de skall investera i att utveckla kommunens process för utvecklingssamtal.

## Att mäta HR-aktiviteter så som utbildningar och värderingsarbete

- Hur du kan mäta effekten av utbildningar i organisationen
  - Effektmål
  - Beteendemål
  - Resultatmål
- A/B-splits: Hur du säkerställer att utbildningar verkligen skapar värde
- Fem olika nivåer för att mäta en utbildning
  - Nivå 1: Reaktion/nöjdhet
  - Nivå 2: Inläring
  - Nivå 3: Implementering
  - Nivå 4: Påverkan och kostnad
  - Nivå 5: ROI och "abstrakt" värde
- Hur du mäter värderingsarbete

## Praktikfall 8: Beräkna resultatet av en utbildning

Gladnäs kommun har genomfört en chefsutbildning. Du kommer att beräkna effekten av detta samt även vad ROI för utbildningen är.

## Använd HR-nyckeltal för att öka förståelsen för HR-funktionens arbete

HR-arbetet kan uppfattas som luddigt av de som inte förstår HR. Det kan uppfattas som resurskrävande, inte minst av chefer som får lägga ned tid och energi i HR-processer. Många utanför HR-funktioner förstår inte de resurser som krävs för att leverera HR-processer och har därmed svårt att förstå arbetsbelastningen som HR-funktioner arbetar under. Genom att använda siffror kan HR-funktioner:

1. Visa att de använder HR-resurser på ett effektivt sätt
2. Identifiera förbättringsbehov i HR-processer tydligt kopplat till affärsnyttan och chefers behov av stöd
3. Räkna på organisationens behov av HR-resurser
4. Prioritera HR-arbetet med hjälp av affärsmål och riskanalyser
5. Ta fram underlag för ledningsgrupper och chefer som fattar beslut kring prioriteringar av HR-funktionens arbete
6. Öka förståelsen för och skapa delaktighet i HR-funktionens arbete
7. Visa hur olika HR-projekt förbättrar organisationens resultat och effektivitet
8. Utveckla utbildningsinsatser som bättre bemöter organisationens behov och tydligt visar att dessa skapar ett bestående resultat

Det handlar inte om att göra HR-medarbetare till ekonomer – det handlar om att använda relevanta siffror och att visa att en investering i HR-funktionens arbete ger en avkastning som står i paritet med andra investeringsbeslut som organisationen står inför.

# Att mäta HR

## Siffror hjälper HR-funktioner att förklara HR-arbetet på ett professionellt sätt

Att mäta HR-funktionens arbete och de effekter som olika HR-insatser och projekt har på en organisations effektivitet eller resultat är inte svårt. Det handlar om att skapa en vana, att hitta ett strukturerat arbetssätt och kanske främst för HR-medarbetare att inse att alla HR-funktioner har mycket att vinna från att mäta, förklara och granska sin egen funktion med hjälp av siffror.

Denna unika utbildning är framtagen för att hjälpa dig på ett enkelt och tryggt sätt börja mäta HR-funktionen och dess arbete.

## Är detta en kurs för dig?

Kursen vänder sig till dig som arbetar med utveckling av HR-funktionen och HR-processer och vill använda nyckeltal för att övertyga andra om HR-funktionens effektivitet och förmåga att förbättra resultat. Utöver teorin bakom vill du även veta hur man kan jobba praktiskt med verktyg och metoder i din verksamhet.

Vill du ha mer information eller undrar om denna kurs är rätt för dig, kontakta oss gärna på 08-612 10 00.

## Hur kan Consultatum hjälpa er att nå era mål?

Consultatum är ett konsultbolag inom HR och ledarskap. Vi erbjuder konsulter, verktyg och utbildningar som hjälper organisationer att nå bättre resultat på ett effektivare sätt. Är du intresserad av att få stöd i ditt nyckeltalsarbete i form av konsulter med expertis i detta område, workshops som hjälper er att ta fram en plan för implementering av relevanta nyckeltal eller helt enkelt att köra denna utbildning i din organisation för flera medarbetare? Kontakta oss för en förutsättningslös diskussion på 08-612 10 00.

## Teori varvas med praktiska övningar

Under denna utbildning kommer du tillsammans med de andra deltagarna identifiera nyckeltal som är relevanta för din HR-funktion samt arbeta med 8 stycken praktikfall som hjälper dig att direkt omsätta teorier i praktiken. Detta hjälper dig att förstå hur enkelt det är att mäta HR, bara du har sett exempel på hur du ska gå tillväga.

**Praktikfall 1:** Är det läge att mäta er HR-funktion?

**Praktikfall 2:** Att beräkna HR-funktionens resursbehov

**Praktikfall 3:** Att prioritera HR-funktionens arbete med hjälp av ROI och ROI per FTE

**Praktikfall 4:** Vilka nyckeltal tycker ni är mest relevanta för er?

**Praktikfall 5:** Chefers syn på HR-processer

**Praktikfall 6:** Koppla finansiella mål till HR:s arbete

**Praktikfall 7:** ROI-beräkning på utvecklingssamtal

**Praktikfall 8:** Beräkna resultatet av en utbildning

För information om kommande kurstillfällen för denna kurs, besök [www.consultatum.se](http://www.consultatum.se)

## Tre enkla sätt att anmäla sig!

Telefon: 08-612 10 00

E-mail: [anmalan@consultatum.se](mailto:anmalan@consultatum.se)

Post: Consultatum AB

Luntmakargatan 66, 113 51 Stockholm

Vid anmälan via telefon och e-mail, ange följande kod: **CON17081**

## Jag vill anmäla följande till kursen:

Kursdatum: \_\_\_\_\_

Namn: \_\_\_\_\_

Organisation: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Kursdatum: \_\_\_\_\_

Namn: \_\_\_\_\_

Organisation: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Kursdatum: \_\_\_\_\_

Namn: \_\_\_\_\_

Organisation: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

## Praktisk Information

Avgiften är 11.980 kr exkl. moms för att delta på kursen och i avgiften ingår kaffe, lunch och dokumentation. Betalning erläggs mot faktura, som måste vara betald före kursen.

Kursen hålls i Stockholm i Consultatums lokaler på Luntmakargatan 66, eller centralt i övriga städer.

Kursen börjar 09:00 och avslutas 17:00 båda dagarna.

Tel 08-612 10 00

[www.consultatum.se](http://www.consultatum.se)

Copyright Consultatum AB 2017. Vi reserverar oss mot eventuella ändringar som ligger utanför vår kontroll.



HR | KOMMUNIKATION | LEDARSKAP | VERKSAMHETSUTVECKLING