

ROI måling af HR aktiviteter Bedre og mere effektiv HR

Hvorfor måle HR?

HR er under pres for at vise, hvilken værdi og bundlinjeeffekt, den skaber. I dag er det ikke nok at understøtte virksomhedens strategi – HR skal også vise sit økonomiske værd.

Måling og evaluering opfylder fire vigtige behov:

1. Opfylder aktiviteten sit formål?
2. Bedre valg mellem eksterne udbydere
3. Vægter investeringsalternativer
4. Synliggøre HR's værdi

ROI er et effektivt redskab

ROI er et effektivt redskab til at beregne, hvordan HR projekter påvirker bundlinjen.

ROI står for 'Return On Investment' og er en beregning, der viser det økonomiske afkast på en investering.

ROI er et effektivt og robust værktøj. Det

1. er simpelt at forstå
2. omsætter aktiviteter og processer til et økonomisk sprog
3. synliggør den økonomiske værdi
4. hænger sammen med HR balance score card og andre redskaber
5. har fokus på både investering og afkast af en aktivitet.

Formålet med at måle er bedre HR

Det er ikke være et mål i sig selv at værdisætte og måle HR aktiviteter. Det er et middel til at skabe bedre HR.

De to vigtigste formål er at allokere ressourcer bedre samt at optimere HR processer - hvilke initiativer skal der gives grønt lys til og hvilke bør ikke udføres. ROI kan også hjælpe med at finde ud af, hvilken procesoptimering, det kræve, for at en bestemt aktivitet bliver rentabel.

Fem niveauer af evaluering - eksempel: måling af kurser



"To evaluate" betyder "to put a value on something", men evaluering kan foregå på flere niveauer.

Tilfredshedsundersøgelser (niveau 1) er den mest brugte i Danmark. Men den er helt ubrugelig i forhold til evaluering.

Først på niveau 3 kan data bruges til at evaluere formålet, og først på niveau 4 kan man begynde at sætte en værdi på kurset. Først på niveau 5 kan det konkluderes, om det var investingen værd.

Rigtig evaluering begynder på niveau 4 og er bedst på niveau 5.

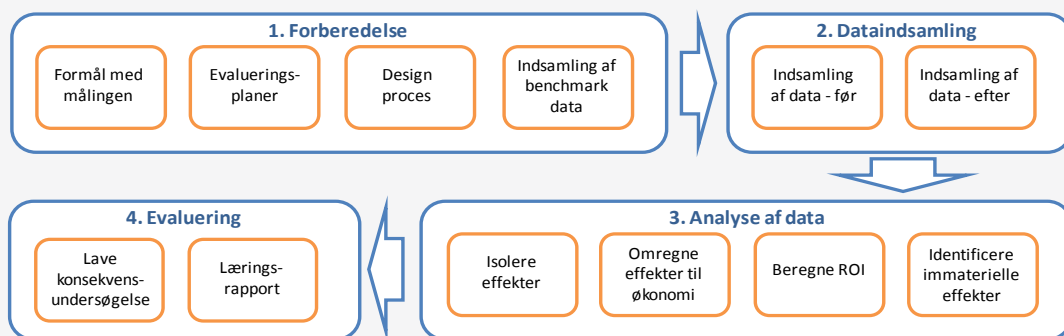
ROI måling kræver en robust proces

En ROI beregning er kun troværdig, hvis forudsætningerne og dataene er af højeste kvalitet. Det kræver en robust proces, der kan skaffe de rette data.

Det absolutte vigtigste - og mest oversete - er det arbejde, som ligger før selve dataindsamlingen. Her grundlægges

kvaliteten af hele ROI beregningen. Vores process sikrer et brugbart og troværdigt regnestykke med en god start.

Gennem denne proces får du og din virksomhed en konkret måling af, hvordan HR's aktiviteter skaber merværdi for virksomheden. Hvad HR's bundlinjееffekt er.



Hvad tilbyder vi?

Vi kan føre jer fra koncept til implementering af et værdiskabende talentprogram, baseret på best practice, som er skræddersyet specielt til jeres organisation og udfordringer.

Vi tilbyder rådgivning og hjælp til at komme igennem processen både med udtænkning (design) og implementering af talentprogram.

Læs vores White Paper

Vores 15-siders White Paper beskriver i detaljer, .

Download på: www.aspector.dk/whitepapers

For mere information

www.aspector.dk

Kontakt:

Morten Kamp Andersen

Senior konsulent

M: 25 53 27 39

E-mail: mka@aspector.dk