



Hur kan man mäta effekten av en HR-strategi?

I ett av våra projekt fick vi möjligheten att stötta Boliden AB med svaret på frågan!

Ni undrar förstås: Hur gick vi till väga?

Steg 1: Kunskapshöjande workshop som gav grunderna i hur ett nyckeltal konstrueras.

Steg 2: Kanske det svåraste uppdraget i projektet, att välja bort nyckeltal att följa. Visste du att vi max orkar fokusera på 7-9st nyckeltal om de ska följas av hela organisationen?

Steg 3: Definiera och sammanställa det data som behövs för att göra en analys på nuläget.

Steg 4: Analysera hur/om de olika nyckeltalen hänger ihop och hur starkt hänger de ihop? Sticker någon del av organisationen ut på ett positivt sätt? Något att ta lärdom av?

Steg 5: Kunskapshöjande workshop i grundläggande personalekonomi och den ekonomiska potentialen utifrån det data vi har analyserat.

Kurt-Ove Åhs, HR-direktör, Boliden AB:

Vilka lärdomar har du fått under projektet?

- Det finns stora fördelar att ha ett masterdata system och hur vi kan använda befintligt data till analyser och att begränsa antalet ”publika” nyckeltal.

Några oväntade resultat av analyserna?

- Framför allt skapade analyserna intressanta diskussioner. Vissa samband som framkom av analyserna hade vi på känn innan och en del blev nya kunskaper. I stället för att gissa och tro har vi nu faktabaserade analyser som ger vår profession en styrka i kommande diskussioner med företagsledningen.

Vad blir ert nästa steg?

- Fortsätta fördjupa oss i analyserna för att få ett säkrare underlag till kommande utvecklingsinsatser. Vi avser också att lansera ett digitalt Leading Board med de viktigaste mätetalen till chefer.

Så svaret på frågan är: Genom att hitta relevanta nyckeltal som kopplar till verksamhetens HR-strategi och få kunskap kring hur nyckeltalen hänger ihop, kan du mäta HR-strategins effekt.