

E - BOG

---

# DATA-DREVET HR

FREMTIDEN FOR  
FORRETNINGSUDVIKLING



# Formål

---

## Data-drevet HR:

Fremtiden for "Forretningsudvikling", en e-bog dedikeret til at udforske kraften af dataanalyse inden for human resources. I en æra hvor information er magt, er det blevet afgørende for virksomheder at forstå og anvende data for at optimere deres menneskelige ressourcer og opnå konkurrencefordele.

Formålet med denne e-bog er at give dig en dybdegående forståelse af, hvordan du kan anvende data-drevet HR i din organisation. Fra indsamling og analyse af data til implementering af strategiske beslutninger, vil denne bog guide dig gennem de nyeste teknikker og værktøjer, der kan transformere dit HR-landskab.

Læserne vil opnå praktiske færdigheder og teoretisk viden, der er nødvendige for at mestre de komplekse udfordringer i moderne HR-styring. Gennem realistiske eksempler og case studier vil vi demonstrere, hvordan vellykkede virksomheder har integreret dataanalyse i deres HR-funktioner for at forbedre alt fra medarbejdertilfredshed til bundlinje resultater.



## Indholdsfortegnelse

Data-drevet HR	4
Forståelse af dataindsamling i HR	6
Fortolkning af HR-data	7
Casestudier	8
Implementering af Data-drevne beslutninger	9
Måling af Effekten af HR-initiativer	10
Måling af Human Capital ROI (HCROI)	11
KPI'er i måling af HR-Effektivitet	12
Måling af Time to Fill	13
Måling af Cost per Hire	14

# Data-drevet HR

---

Data-drevet HR refererer til strategisk anvendelse af data til at guide og optimere beslutningstagning inden for human resources. Ved at integrere kvantitative data fra flere interne og eksterne kilder—såsom:

- Medarbejderengagement undersøgelser
- Præstationsrapporter
- Industri benchmarks

kan HR-ledere udvikle mere målrettede strategier, der forbedrer medarbejdernes præstationer og bidrager til organisatorisk sundhed og vækst. Eksempler på datakilder omfatter alt fra traditionelle medarbejder-evalueringer til avancerede analytics platforme, der sporer realtidsinteraktioner og adfærdsmønstre på arbejdspladsen.

I Danmark er interessen for HR-data i vækst, som det fremgår af en undersøgelse fra Aarhus Universitet.

Rapporten påpeger, at der er en markant forskel mellem, hvordan ledere og medarbejdere opfatter implementeringen af HRM-praksis, og denne forskel er mere udtalt i Danmark end i mange andre sammenlignelige lande.

Dette understreger behovet for mere præcis og handlingsorienteret dataanalyse for at afstemme forståelsen og forventningerne mellem ledelse og ansatte.

Desuden viser statistikker fra Danmarks Statistik detaljerede data om beskæftigelsen inden for både den private og offentlige sektor.

Disse data er uundværlige for HR-afdelinger, når de analyserer arbejdsmarkedstendenser og planlægger rekruttering og medarbejderudvikling.

Globalt vokser markedet for HR-analyse hastigt.

Ifølge en rapport var HR-analysemarkedet værd at USD 2,96 milliarder i 2022 og forventes at opleve en årlig vækst på 14,8% frem til 2030. Denne vækst drives af et stigende behov for effektiv personalestyring og avanceret rekruttering.

McKinsey understreger også denne trend ved

at rapportere, at 70% af virksomhedsledere nu betragter people analytics som en topprioritet. Dette afspejler en global bevægelse mod mere datadrevet HR-praksis, hvor datakompetencer bliver en afgørende færdighed for HR-professionelle i 2024 og fremad.

Denne forbindelse mellem lokale og globale tendenser illustrerer ikke kun det voksende behov for data i HR-praksis men også hvordan data kan hjælpe virksomheder med at forstå deres medarbejdere bedre og træffe mere informerede beslutninger.



# 44%

af virksomhederne giver ikke overbevisende karriereveje

# 14%

HR-analysemarkedet var værd at USD 2,96 milliarder i 2022 og forventes at vokse med en årlig vækstrate på 14,8% fra 2023 til 2030.

# 60%

af HR-ledere siger, at udvikling af deres ledelsesteams effektivitet er en del af deres strategi for at forbedre fremtidens arbejde



# 47%

af HR-ledere rapporterer medarbejderoplevelse som en prioritet for 2023

# 70%

McKinsey rapporterer, at 70% af virksomhedsledere betragter people analytics som en topprioritet

# Forståelse af dataindsamling i HR

---

I en æra præget af data-drevne beslutningsprocesser, er HR ikke længere blot en supportfunktion, men en central strategisk enhed. Effektiv dataindsamling i HR kan revolutionere tilgangen til medarbejderstyring, forbedre beslutningstagning, og øge organisationens overordnede præstation.

Nogle af de datatyper, som HR kan sætte tal på og undersøge gennem statistik, er:

## Rekrutteringsdata

Data fra rekrutteringsprocesser, herunder kilder, tidsforbrug og omkostninger, er afgørende for at optimere ansættelsesstrategier og reducere omkostninger. Forskning viser, at effektiv dataanalyse kan reducere omkostninger per ansættelse med op til 30% (Boudreau, 2010).

## Engagement og tilfredshed

Medarbejderengagement og tilfredshedsdata, indsamlet via regelmæssige surveys, er centrale for at vurdere og forbedre medarbejderengagement (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

## Markedsandele

HR's rolle i at forbedre virksomhedens position på markedet gennem talentstyring og innovation er afgørende for strategisk succes (Ulrich, 1997).

## Løn- og kompensationsdata

Disse data er fundamentale for at sikre fair og konkurrencedygtige lønstrukturer og tiltrække samt fastholde talent (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2010).

## Fastholdelsesgrad/Personaleomsætning og fravær

Analyser af disse data hjælper med at identificere årsager til medarbejderafgang og udvikle effektive fastholdelsesstrategier (Tett & Meyer, 1993).

## Metoder til Dataindsamling

### Surveys og feedbackmekanismer:

Effektive surveys designes for at maksimere engagement og minimere bias, hvilket sikrer pålidelighed og validitet af indsamlede data (Church, 2001).

### Direkte observation:

Supplement til kvantitative data med kvalitative observationer for at få en fuldstændig forståelse af arbejdsmiljøet og medarbejderadfærd (Morgeson & Hofmann, 1999).



# Fortolkning af HR-data

---

Effektiv analyse og fortolkning af HR-data er essentiel for at omdanne rådata til værdifulde indsigter, der kan drive strategiske beslutninger.

Denne evne til at forstå og udnytte data inden for HR kan betydeligt forbedre beslutningstagning og bidrage til at skabe en mere effektiv og tilfredsstillende arbejdsplads.

Før vi dykker ned i komplekse analytiske teknikker, er det vigtigt at forstå de grundlæggende statistiske metoder, som udgør fundamentet for enhver dataanalyse.

## Deskriptiv statistik

involverer at opsummere eller beskrive et datasæt. Det kan inkludere beregninger af gennemsnit, median, og standardafvigelse, som hjælper med at give et overblik over dataene.

Ifølge Heavey og Simsek (2013), er en klar forståelse af deskriptiv statistik afgørende, når man starter med dataanalyse, da det giver en indledende indikation af trends og variationer i dataene.

## konklusiv statistik

anvendes til at trække konklusioner eller lave forudsigelser baseret på datasæt. Metoder som t-tests, chi-kvadrat tests, og regressionsanalyser bruges til at afgøre, om mønstre observeret i en stikprøve også kan antages at gælde for en større population.

Smith (2015) fremhæver vigtigheden af inferentiell statistik i HR, da det tillader ledere at træffe beslutninger baseret på data.

Når de grundlæggende teknikker er på plads, kan HR-afdelinger begynde at anvende mere avancerede metoder som prædiktiv analyse og machine learning for at forudsige fremtidige tendenser og optimere HR-strategier.

## Prædiktiv analyse

bruger historiske data til at forudsige fremtidige begivenheder, hvilket kan være afgørende for proaktivt at håndtere udfordringer som fx fravær. Forskning af Huang og Lin (2016) viser, hvordan prædiktiv analyse kan anvendes til at identificere risikofaktorer for medarbejderfratrædelser, hvilket giver HR mulighed for at intervenere før en medarbejder faktisk forlader organisationen.

## Machine Learning (ML)

Går et skridt videre ved at anvende algoritmer, der kan lære fra data og foretage beslutninger med minimal menneskelig intervention. Anvendelsen af ML inden for HR kan omfatte udvikling af modeller til at screene jobansøgninger for at forudsige kandidatens succes i jobbet, baseret på data fra tidligere ansættelser.

Li et al. (2018) diskuterer, hvordan neurale netværk og beslutningstræer kan optimere ansættelsesprocesser og forbedre kvaliteten af ansættelser.



# Casestudier

---

1

**Problemstilling:** En mellemstor virksomhed oplever uventet høje sygfraværsrater, hvilket påvirker produktiviteten og arbejdsmoralen. HR-afdelingen har brug for at identificere de underliggende årsager og udvikle strategier for at reducere fraværet.

**Metode:** Ved at anvende prædiktiv analyse og regressionsteknikker undersøger HR-afdelingen sammenhænge mellem sygfravær og en række variabler som arbejdsbelastning, medarbejdertilfredshed og arbejdspladsmiljø. Data indsamles fra medarbejderundersøgelser, fraværsregistrering og performance-rapporter.

**Fund:** Analyserne afslører, at høje fraværsrater er stærkt korreleret med specifikke afdelinger, der rapporterer lav tilfredshed og høj arbejdsbelastning. Machine learning-modeller, såsom beslutningstræer, anvendes til at forudsige fraværsrisiko baseret på disse faktorer.

**Implementering:**

På baggrund af disse indsigter iværksætter HR-afdelingen målrettede tiltag, herunder forbedringer af arbejdsmiljøet og justeringer af arbejdsbelastningen. Yderligere trænings- og støtteprogrammer introduceres for de mest berørte afdelinger.

**Evaluering:** Efter implementering af tiltagene overvåger HR fortsat sygfraværsraterne gennem deres HRIS og justerer løbende indsatsen baseret på nye data og feedback fra medarbejdere.

2

**Problemstilling**

En teknologivirksomhed kæmper med at tiltrække og ansætte kvalificerede softwareudviklere, hvilket forsinket kritiske projekter og øger omkostningerne ved rekruttering.

**Metode:**

HR anvender dataanalyse til at evaluere effektiviteten af forskellige rekrutteringskanaler. Ved at samle data fra tidligere rekrutteringskampagner, herunder ansørgertal, interview-rater og ansættelsesucces, anvender de korrelations- og regressionsanalyser for at identificere de mest effektive kanaler.

**Fund:**

Analysen afslører, at visse online platforme og netværksarrangementer genererer kandidater af højere kvalitet sammenlignet med traditionelle rekrutteringsbureauer. Machine learning-teknikker bruges til at prædiktivt vurdere succesraten for forskellige kandidatkilder og jobannoncetekster.

**Implementering:** På baggrund af disse data skifter virksomheden ressourcer til de mest effektive rekrutteringskanaler og optimerer deres jobopslag for at tiltrække de ønskede kandidater.

**Evaluering:** Effektiviteten af de nye rekrutteringsstrategier evalueres løbende gennem kandidaternes performance og fastholdelsesrater, hvilket yderligere finjusterer tilgangen.





# Implementering af Data-drevne beslutninger

---

Effektiv implementering af data-drevne beslutninger kræver mere end blot adgang til data; det kræver en dybdegående forståelse af, hvordan man omsætter indsigter til praktiske handlinger, der kan drive forandring og forbedre organisatoriske resultater.

Dette kapitel vil give et detaljeret blik på de strategier og værktøjer, der støtter transformationen fra data til handling, og vil tackle både de tekniske og menneskelige aspekter af denne proces.

For at omsætte dataindsigter til effektive handlinger, skal organisationer følge en klar og målrettet tilgang:

## Beslutningsrammer

### *Balanced Scorecard:*

Dette værktøj er ikke blot en målemetode, men en strategisk ledelsesramme, der hjælper med at oversætte organisatoriske visioner til et konkret sæt af performance mål. Det balancerer finansielle mål med operational excellence, kundeintimitet, og innovationskapacitet, hvilket gør det muligt for ledere at se, hvordan HR-initiativer påvirker virksomhedens bundlinje direkte (Kaplan & Norton, 1992).

## Avanceret dataanalyse

Scenarionalyse med Machine Learning: Ved at anvende teknikker som random forests og neurale netværk kan virksomheder udvikle robuste modeller, der forudsiger udfald baseret på forskellige scenarier. Disse modeller kan anvende historiske data til at simulere effekten af ændringer i politikker eller praksis, hvilket giver ledere en "prøvekørsel" af potentielle initiativer, før de implementeres bredt.

Selv med de bedste værktøjer og intentioner, vil virksomheder støde på barrierer, når de forsøger at implementere data-drevne beslutninger.

## Teknologisk integration:

Systemintegration: Mange virksomheder står over for udfordringer med at integrere nye dataanalyseværktøjer med eksisterende HR- og IT-systemer. Det er afgørende at investere i middleware og platforme, der kan håndtere big data og kompleks datastrømning uden at forringe den daglige drift.

## Kulturel modstand:

Organisatorisk Forandring: Det er kritisk at adressere den naturlige modstand mod forandring, der ofte opstår i organisationer. Ved at anvende forandringsledelsesteorier, som Kotter's 8-trins model for forandring, kan ledere effektivt guide deres teams gennem transformationsprocessen, sikre buy-in på alle niveauer og demonstrere den direkte værdi af nye data-drevne strategier (Kotter, 1995).



# Måling af Effekten af HR-initiativer

Måling af effekten af HR-initiativer er afgørende for at forstå værdien af investeringer i menneskelige ressourcer.

Dette kapitel vil forklare nøglebegreber og -metoder, der anvendes til at måle return on investment (ROI) og effekten af menneskelig kapital.

## Return on Investment (ROI)

ROI er en økonomisk metrik, der bruges til at evaluere effektiviteten af en investering eller sammenligne effektiviteten af flere forskellige investeringer. Inden for HR måler ROI forholdet mellem nettofordelene (gevinst minus omkostning) af en HR-aktivitet og omkostningerne ved aktiviteten.

### Formel:

$$\left( \frac{\text{Nettofordel}}{\text{Investeringsomk}} \right) \times 100$$

### Forklaring af begreberne

**Nettofordel (Net Benefit):** Nettofordelen er den samlede gevinst eller fordel, der opnås fra en investering, efter at alle omkostninger er trukket fra. Dette kan omfatte øget produktivitet, reducerede omkostninger eller øgede indtægter som følge af investeringen.

$$\text{Nettofordel} = \text{Totalgevinst} - \text{samledeomk.}$$

**Eksempel:** Hvis et uddannelsesprogram fører til en produktivitetstigning værd \$75,000 og omkostningerne ved programmet er \$50,000, så er nettofordelen

$$\$75,000 - \$50,000 = \$25,000.$$

**Investeringsomkostning:** Investeringsomkostningen er den samlede mængde penge, der bruges på at implementere en HR-aktivitet eller et projekt. Dette inkluderer direkte omkostninger som træningsomkostninger, materialer, lønninger til instruktører osv.

Eksempel: Hvis en virksomhed investerer \$50,000 i et uddannelsesprogram, så er investeringsomkostningen \$50,000.

### Praktisk Beregning af ROI

**Situation:** En virksomhed investerer \$50,000 i et uddannelsesprogram. Resultatet er en målbar forbedring i produktiviteten, der estimeres til en værdi af \$75,000.

### Beregn nettofordel

$$= 75.000 - 50.000 = 25.000$$

### Investeringsomkostning

Investeringsomkostningen er allerede givet som \$50,000.

### Indsæt i ROI-formlen:

$$\left( \frac{25.000}{50.000} \right) \times 100 = 0.5 \times 100 = 50\%$$

Et ROI på 50% indikerer, at for hver dollar, der er investeret i uddannelsesprogrammet, genererer virksomheden en halv dollar i ekstra finansiell værdi.

Dette betyder, at investeringen har været gavnlig og har resulteret i en positiv økonomisk gevinst for virksomheden.



# Måling af Human Capital ROI (HCROI)

## Human Capital ROI (HCROI)

HCROI fokuserer specifikt på værdien af medarbejdernes præstationer i forhold til de omkostninger, der er forbundet med dem, såsom lønninger, fordele og træning.

### Formel

$$\left( \frac{\text{Nettoindtjening}}{\text{Omkostninger}} \right) \times 100$$

### Forklaring af begreberne

**Nettoindtjening (Net Income):** Dette er den samlede økonomiske værdi, som medarbejderne genererer, minus de omkostninger, der er forbundet med dem.

**Omkostninger (Costs):** Dette inkluderer alle omkostninger, der er forbundet med medarbejderne, såsom lønninger, fordele, træning osv.

### Praktisk beregning af HCROI

**Situation:** Forbedringer i medarbejdertilfredshed fører til lavere turnover, hvilket reducerer omkostningerne til nyrekruttering og træning.

$$\text{Nettofordel} = \text{Totalgevinst} - \text{samledeomk.}$$

#### Beregn Nettoindtjening:

Hvis omkostningsreduktionen er \$100,000 og investeringen i medarbejdertilfredshed er \$40,000:

### Indsæt i HCROI-formlen:

$$\left( \frac{60.000}{40.000} \right) = 1.5 \times 100 = 150\%$$

En HCROI på 150% betyder:

at for hver investeret dollar i medarbejdertilfredshed genererer virksomheden \$1.50 i sparede omkostninger eller øget værdi.

Dette indikerer, at investeringer i HR-aktiviteter som medarbejdertilfredshed har været økonomisk gavnlige og har resulteret i en positiv økonomisk retur.



# KPI'er i måling af HR-Effektivitet

---

Key Performance Indicators (KPI'er) er målbare værdier, der demonstrerer, hvor effektivt en organisation opnår sine nøgle forretningsmål. Inden for HR spiller KPI'er en central rolle i kvantificeringen af succesen af forskellige HR-aktiviteter og -initiativer.

Valget af de rette KPI'er er afgørende for at sikre, at HR-funktionen bidrager til organisationens overordnede mål. Disse indikatorer skal ikke blot afspejle virksomhedens strategi, men også de specifikke målsætninger for HR. Her er nogle vigtige skridt og overvejelser ved udvælgelsen af KPI'er:

KPI'er skal direkte understøtte virksomhedens bredere strategiske mål. For eksempel, hvis et centralt mål er at forbedre kundeoplevelsen, kunne relevante HR-KPI'er fokusere på medarbejdertræning og udvikling inden for kundeservice. Dette sikrer, at HR-indsatsen er målrettet og bidrager til virksomhedens succes.

*Anvendelse af SMART Kriterier:*

- Specifikke: Klart definerede og målrettede.
- Målbare: Kvantificerbare for at vurdere fremskridt.
- Opnåelige: Realistiske og gennemførlige.
- Relevante: Betydningsfulde og tilpassede organisationens mål.
- Tidsbestemte: Fastlagt inden for en specifik tidsramme for at sikre fokus og ansvarlighed.

## **Turnover rate (Omsætningsgrad)**

*Turnover Rate* (Omsætningsgrad) måler effektiviteten af organisationens fastholdelsesstrategier. En høj turnover rate kan indikere problemer i arbejdsmiljøet, utilstrækkelig kompensation eller andre faktorer, der påvirker medarbejdernes beslutning om at forlade organisationen.



# KPI'er i måling af HR-Effektivitet

## Turnover Rate

$$\text{turnover} \left( \frac{\text{Antal afgang}}{\text{Gennemsnitligt antal ansatte}} \right) \times 100$$

### Antal afgang:

Det totale antal medarbejdere, der har forladt organisationen i løbet af perioden.

### Gennemsnitligt antal ansatte:

Det gennemsnitlige antal ansatte i løbet af perioden, beregnet som: Gennemsnitligt antal ansatte =  $\frac{\text{Antal ansatte ved periodens start} + \text{Antal ansatte ved periodens slut}}{2}$

### Praktisk Eksempel

1. Virksomheden starter året med 100 ansatte.
2. Der er 15 afgang i løbet af året.
3. Der er 10 nye ansættelser i løbet af året.
4. Virksomheden slutter året med 95 ansatte.

## Beregn gennemsnitligt antal ansatte

$$\text{Turnover} \left( \frac{100 + 95}{2} \right) = 97.5$$

## Beregn turnover rate

$$\text{turnover} \left( \frac{15}{297.5} \right) \times 100 = 15.38\%$$

En turnover rate på 15.38% indikerer, at en stor andel af medarbejderne forlader organisationen i løbet af perioden.

En høj turnover rate kan kræve yderligere undersøgelse.



# Måling af Time to Fill

Time to Fill (Tid til Ansættelse) måler tidsperioden fra en stilling opslås til den besættes. Udover at måle denne tidsperiode er det også vigtigt at vurdere de direkte og indirekte omkostninger, som er forbundet med denne periode. Disse omkostninger kan inkludere, men er ikke begrænset til, tabt produktivitet, omkostninger til annoncering af stillingen, og arbejdstimer brugt på rekrutteringsprocessen.

## Beregning af Omkostninger relateret til time to fill

For at beregne de samlede omkostninger forbundet med "Time to Fill", kan vi anvende følgende formel:

$$\frac{\text{Daglige omkostninger ved ledige stilling}}{\text{Antal dage åben}} \times \text{Rekrutteringsomkostninge}$$

### Daglige omkostninger ved ledige stilling

Disse kan estimeres baseret på den forventede bidrag til virksomheden fra den pågældende stilling. Dette inkluderer tabt produktivitet og potentielle indtægter, som stillingen ville have genereret.

### Antal dage åben

Antallet af dage fra stillingen blev opslået til den blev besat.

### Rekrutteringsomkostninger

Alle udgifter forbundet med fx annoncering, tidsforbrug, screening m.m.

## Praktisk Eksempel

*Situation:* En virksomhed skal besætte en nøgleposition og vurderer de samlede omkostninger forbundet med tid til ansættelse.

### Daglige omkostninger ved ledig stilling

- o Estimeret bidrag til virksomheden pr. dag = 500

### Antal dage åben

- o Stillingen var åben i 30 dage

### Rekrutteringsomkostninger

- o Annonceringsomkostninger = 2000
- o Rekrutteringsagenturers gebyrer = 3000
- o Tidsforbrug af interne medarbejdere (inkl. interviewtid, screening, etc.) = 1000

## Beregnet samlede omkostninger

- *Daglige omkostninger ved ledig stilling*

$$500/\text{dag} \times 30 \text{ dage} = 15,000$$

- *Rekrutteringsomkostninger*

$$2000 + 3000 + 1000 = 6000$$

- *Samlede omkostninger*

$$15,000 + 6000 = 21,000$$

De samlede omkostninger forbundet med tid til ansættelse er 21,000.

Denne beregning hjælper virksomheden med at forstå den økonomiske påvirkning af en ledig stilling og vigtigheden af at effektivisere rekrutteringsprocessen for at minimere disse omkostninger



# Måling af Cost per Hire

Cost per hire er en metrik, der måler de gennemsnitlige omkostninger ved at ansætte en ny medarbejder. Denne metrik giver indsigt i både effektiviteten og omkostningseffektiviteten af rekrutteringsprocessen. Det er en essentiel måling, der hjælper HR-afdelinger med at forstå og optimere de ressourcer, der bliver brugt på rekruttering.

**Formel:**

$$\frac{\text{Samlede rekrutteringsomkostninger}}{\text{Antal nyansættelser}}$$

## Komponenter i Cost per Hire

**Samlede rekrutteringsomkostninger:** Disse omkostninger kan inkludere en række forskellige elementer:

- **Annonceringsomkostninger:** Udgifter til jobannoncer på diverse platforme som jobportaler, sociale medier og virksomhedens egen hjemmeside.
- **Rekrutteringsagenturer:** Gebyrer betalt til eksterne rekrutteringsbureauer, der hjælper med at finde og screene kandidater.
- **Interviewomkostninger:** Omkostninger forbundet med interviewprocessen, herunder rejseudgifter for kandidater, lokaleleje, og tid brugt af interviewere.
- **Screening og test:** Udgifter til baggrundstjek, psykometriske tests, og andre screeningsværktøjer.
- **Intern tid og ressourcer:** Løn til HR-medarbejdere og andre interne medarbejdere, der deltager i rekrutteringsprocessen, samt eventuelle administrative omkostninger.

**Antal nyansættelser:** Det totale antal nye medarbejdere, der er blevet ansat i den pågældende periode. Det er vigtigt, at dette tal er præcist for at sikre, at beregningen af cost per hire er nøjagtig.

## Praktisk Eksempel

**Situation:** En virksomhed har haft samlede rekrutteringsomkostninger på 50,000 og har ansat 10 nye medarbejdere.

## Beregnet Cost per hire:

- **Samlede rekrutteringsomkostninger:** 50,00
- **Antal nyansættelser:** 10

## Indsæt i Cost per Hire-formlen:

$$\text{Cost per hire} = \frac{50.000}{10} = 5.000$$

En Cost per Hire på 5,000 betyder, at virksomheden i gennemsnit bruger 5,000 for hver ny medarbejder, der bliver ansat. Denne metrik kan bruges til at:

**Evaluer rekrutteringsstrategier:** Ved at analysere cost per hire kan HR-afdelingen vurdere effektiviteten af forskellige rekrutteringskanaler og metoder. For eksempel kan det vise sig, at visse jobportaler eller rekrutteringsbureauer er dyrere, men mere effektive, mens andre er billigere, men mindre effektive.

**Budgettering og planlægning:** Forståelse af cost per hire hjælper med at forudsige og planlægge fremtidige rekrutteringsbudgetter. Hvis virksomheden planlægger at ansætte et stort antal nye medarbejdere i fremtiden, kan de bruge denne metrik til at estimere de nødvendige ressourcer.

Cost per Hire er en kritisk metrik, der hjælper virksomheder med at forstå de økonomiske aspekter af deres rekrutteringsproces. Ved at overvåge og analysere denne metrik kan virksomheder træffe informerede beslutninger om, hvordan de bedst kan allokere ressourcer for at tiltrække og ansætte top talent på en omkostningseffektiv måde.

# Afrunding

---

Gennem denne e-bog har vi udforsket forskellige aspekter af, hvordan HR kan transformeres og forbedres i en stadig mere datadrevet og teknologisk avanceret verden. Fra den strategiske anvendelse af data og vigtigheden af at omfavne teknologisk innovation, til udviklingen af nye kompetencer og opbygning af stærke partnerskaber mellem HR og forretningsledelsen, er det tydeligt, at HR-funktionens fremtid er både udfordrende og spændende.

Denne æra af forandring tilbyder ubegrænsede muligheder for HR-professionelle til at forstærke deres bidrag til organisationens succes. Ved at blive fortalere for datadrevet beslutningstagning og ved at udnytte teknologiske fremskridt kan HR ikke kun forbedre medarbejderoplevelsen men også spille en kritisk rolle i at forme virksomhedens strategiske retning

**Udvikl analytiske færdigheder:** Investér i din professionelle udvikling ved at opbygge stærke analytiske færdigheder. Forståelsen af, hvordan man indsamler, analyserer og anvender data vil være afgørende for at kunne træffe informerede beslutninger, der kan drive virksomhedens mål fremad.

**Styrk Forretningspartnerskaber:** Arbejd tæt sammen med andre afdelinger og ledere for at sikre, at HR-initiativerne er tæt forbundne med virksomhedens overordnede mål. Dette vil ikke kun sikre alignment men også øge HR's indflydelse og synlighed i organisationen.

**Frem en kultur af innovation og læring:** Frem en organisationskultur, der værdsætter kontinuerlig læring, tilpasning og innovation. Ved at være åben for nye ideer og tilgange kan din organisation være bedre rustet til at håndtere fremtidige udfordringer.

Ved at tage disse skridt kan du ikke alene bidrage til at forme fremtidens HR-landsby men også sikre, at din organisation forbliver konkurrencedygtig, innovativ og et attraktivt sted at arbejde. Fremtiden er nu, og det er op til hver enkelt HR-professionel at gribe mulighederne og lede vejen fremad.





# Om YGpartner

---

Hos YGpartners forstår vi dybden og betydningen af effektiv human resource management for virksomheder i vækst. Vi er dedikeret til at tilbyde skræddersyede HR-løsninger, der matcher de unikke behov og udfordringer, din virksomhed står overfor på forskellige stadier af dens udvikling.

Vi tror på, at en proaktiv og strategisk tilgang til HR kan transformere din virksomhed. Vores fokus går ud over de grundlæggende aspekter af HR som rekruttering og HRbox. Vi stræber efter at integrere HR dybt i virksomhedens strategiske målsætninger for at sikre, at din virksomhed ikke kun overlever i et konkurrencepræget marked, men trives gennem medarbejderudvikling, lederudvikling og et stærkt organisatorisk fundament

For at imødekomme de forskellige behov hos virksomheder tilbyder vi 'HR Box', et koncept designet til at give fleksible og effektive HR-løsninger. Hver 'Box' er nøje sammensat for at sikre, at din virksomhed får den nødvendige støtte til netop den fase, den befinder sig i.

**Udviklingsbox:** Perfekt til virksomheder, der fokuserer på udviklingsopgaver og avanceret dataanalyse.

**Databox:** Skræddersyet til virksomheder, der har brug for dybdegående dataindsigt for at identificere og adressere udfordringer. Denne boks omfatter dataindsamling, dataforarbejdning, avanceret dataanalyse, datavisualisering og faglig konsultation for at sikre, at beslutninger baseres på pålidelig og handlingsorienteret information.

Er du interesseret i at høre mere om, hvordan YGpartners kan hjælpe din virksomhed med at opnå sine HR-mål, eller ønsker du at booke en af vores 'HR Box' tjenester? Tøv ikke med at kontakte os. Vi er her for at støtte din virksomheds vækst gennem skræddersyet og effektiv HR-management.

