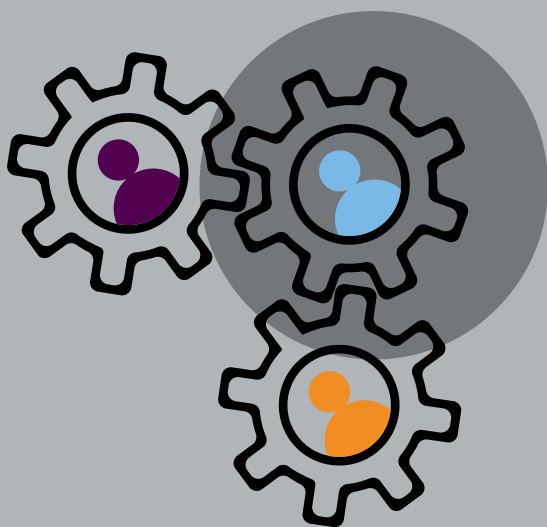


E - BOG

STYRK DIN VIRKSOMHEDS VÆKST

MED DET RETTE HR-FUNDAMENT



Formål

Styrk din virksomheds vækst med det rette HR-fundament™, en vejledende ressource designet specifikt til ledere og beslutningstagere i vækstvirksomheder uden en dedikeret HR-afdeling. Denne e-bog tilbyder indsigt og praktiske værktøjer til at udvikle og implementere effektive HR-strategier, der understøtter din virksomheds langsigtede mål og vækst.

I en verden, hvor forretningslandskaber konstant ændrer sig og talentkravene skærpes, bliver evnen til at tiltrække, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere afgørende. HR spiller en central rolle i dette, ikke kun ved at administrere ansættelser og kontrakter, men ved aktivt at forme virksomhedskulturen, forbedre medarbejdertilfredsheden og sikre, at hver medarbejder kan bidrage optimalt til virksomhedens succes.

I denne e-bog vil vi udforske, hvordan et solidt HR-fundament kan transformere en ambitiøs start-up eller en vækstorienteret SME (Small and Medium-sized Enterprise) til en robust og bæredygtig forretning. Vi vil se på de essentielle elementer af HR, fra strategisk planlægning og effektiv rekruttering til lederudvikling og vedligeholdelse af medarbejdertrivsel.

Formålet med denne e-bog er at klæde dig på med viden og værktøjer til at:

- Forstå HR's strategiske værdi i din virksomheds vækstrejse.
- Identificere og implementere HR-praksisser, der matcher din virksomheds unikke behov og målsætninger.
- Skabe en arbejdskultur, hvor trivsel og ydeevne går hånd i hånd, hvilket sikrer både medarbejderes og virksomhedens succes.

Vi hos YGpartners anerkender kompleksiteten i at drive en virksomhed uden et stort HR-team. Derfor har vi tilpasset indholdet i denne e-bog til at være tilgængeligt, anvendeligt og transformerende for virksomheder som din. Med en praktisk tilgang og ekspertindblik vil vi guide dig gennem opbygningen af et HR-fundament, der ikke alene understøtter vækst, men også styrker den.



Indholdsfortegnelse

Forståelse af HR-politikker og -procedurer	4
Hvad er HR	6
Det strategiske behov for HR i Vækstvirksomheder	7
Udvikling	8
Optimering af rekruttering og onboarding	9
Leder- og Medarbejderudvikling	10
YGpartners' HR Box	11
Afrunding	12

Forståelse af HR-politikker og -procedurer

HR-politikker og -procedurer danner ryggraden i en organisations menneskelige ressourcestyring. De udgør det fundamentale sæt af retningslinjer og standardiserede processer, som en organisation anvender til at styre sine medarbejdere effektivt. Denne sektion vil dybdegående forklare, hvad HR-politikker og -procedurer er, og hvorfor de er kritiske for enhver virksomheds succes.

Hvad er HR-politikker?

HR-politikker er formelt fastsatte retningslinjer, som definerer, hvordan forskellige HR-relaterede spørgsmål skal håndteres inden for organisationen. Disse politikker dækker et bredt spektrum af områder

- Ansættelse
- Arbejdsmiljø
- Disciplinære procedurer
- Løn, fordele og medarbejderudvikling.

Hvad er HR-procedurer?

HR-procedurer er de trin, som organisationen følger for at implementere HR-politikkerne. De beskriver specifikt, hvordan bestemte politikker skal udføres, herunder hvilke skridt der skal tages, hvem der er ansvarlig for hvad, og de tidsrammer, der skal overholdes. Procedurerne er afgørende for at sikre, at politikkerne bliver udført på en ensartet og effektiv måde over hele organisationen.

Betydningen af HR-politikker og -procedurer for virksomheder

Ved at have klare retningslinjer sikrer HR-politikkerne, at alle medarbejdere behandles retfærdigt og konsistent. Dette kan forbedre medarbejdermorale og -tilfredshed og reducere chancerne for intern konflikt.

HR-procedurer giver et klart handlingsforløb for håndtering af HR-opgaver, hvilket forbedrer effektiviteten og minimerer fejl. De sikrer, at alle HR-aktiviteter udføres på en standardiseret og effektiv måde.

HR-politikker skal alignes med virksomhedens overordnede strategiske mål. Ved at understøtte disse mål kan HR-politikkerne hjælpe med at drive virksomhedens vækst og succes.

Læs mere om HR-politikker og -procedurer, og hvordan YGpartner kan hjælpe din organisation. Klik her for mere [information](#).



Udvikling af HR-politikker og -procedurer

Udføre en grundig analyse af virksomhedens nuværende og fremtidige behov.

Sikre inddragelse af stakeholders fra forskellige afdelinger for at få input og sikre bred accept.

Regelmæssigt revidere og opdatere politikkerne for at sikre, at de forbliver relevante og i overensstemmelse med ændringer i lovgivning og forretningsmæssige behov.

Implementere:
omfattende træningsprogrammer for at sikre, at alle medarbejdere forstår politikkerne og procedurerne og deres rolle i at opretholde dem.

HR-politikker og -procedurer er ikke blot administrative værktøjer; de er strategiske aktiver, der kan sikre en virksomheds stabilitet, fremme dens kultur, og understøtte dens vækst. Korrekt udvikling og håndhævelse af disse politikker er afgørende for enhver organisation, der ønsker at opnå og opretholde succes på lang sigt.

Læs mere om HR-politikker og -procedurer, og hvordan YGpartner kan hjælpe din organisation. Klik her for mere [information](#).



72%

Nystartede virksomheder oplever udfordringer med at håndtere HR-funktioner effektivt

25%

danske virksomheder mener, at de ikke er i stand til at tilpasse karriereudviklingsplaner til de individuelle behov hos medarbejderne

30%

danske virksomheder mener, at deres medarbejderudviklingsprogrammer ikke er tilstrækkeligt tilpasset de individuelle behov hos medarbejderne



42%

Den gennemsnitlige tid for ny ansættelse af medarbejder i virksomhed er ca. 42 dage.

35%

danske virksomheder mener, at de ikke tilbyder tilstrækkelige udviklingsmuligheder for ledere

55%

Danske virksomheder mener, at de ikke har tilstrækkelig tid og ressourcer til at implementere en effektiv onboardingproces



www.ygpartner.com



info@ygpartner.com



+45 53657786

Hvad er HR?

I en vækstorienteret virksomhed spiller Human Resources (HR) en central og strategisk rolle, der går langt ud over traditionel personaleadministration.

Et solidt HR-fundament er ikke blot en støttefunktion; det er en katalysator for virksomhedens udvikling og succes. Human Resources (HR) er en afgørende del af enhver organisation, der spiller en central rolle i at forme virksomhedens arbejdsmiljø og kultur. HR er mere end blot en administrativ funktion; det er en strategisk partner, der arbejder på tværs af alle niveauer i organisationen for at støtte og fremme virksomhedens mål.

Hvad er HR?

HR står for Human Resources, hvilket refererer til både personalegruppen inden for en organisation og den afdeling, der har ansvaret for at administrere alle aspekter af medarbejderlivscyklussen.

Dette inkluderer rekruttering, ansættelse, træning, professionel udvikling, performance management, medarbejderrelationer, fordele, kompensation og overholdelse af arbejdsretlige love.

HR's rolle i virksomheden

HR-funktionens primære rolle er at sikre, at organisationen effektivt kan tiltrække, udvikle, motivere og fastholde arbejdskraften. Dette opnås gennem følgende kerneaktiviteter:

- **Rekruttering og ansættelse:**

HR sikrer, at virksomheden tiltrækker og ansætter de bedst egnede kandidater. Dette omfatter alt fra jobopslag og interviewprocesser til ansættelsesbeslutninger og onboarding af nye medarbejdere.

- **Medarbejderudvikling og -uddannelse:**

Ved at tilbyde uddannelsesmuligheder og udviklingsprogrammer, hjælper HR medarbejderne med at opnå deres fulde potentiale.

- **Performance management:**

HR spiller en nøglerolle i at udvikle og vedligeholde systemer til vurdering af medarbejderpræstationer, hvilket sikrer, at både medarbejdernes og virksomhedens mål opfyldes.

- **Medarbejderrelationer:**

HR fungerer som bindeled mellem ledelse og ansatte, og håndterer konflikter, fremmer medarbejderengagement og sikrer, at arbejdspladsen er sund og sikker.

Læs mere om HR-udvikling og -strategier, og hvordan YGpartner kan hjælpe din organisation. Klik her for mere **information**.



Det strategiske behov for HR i Vækstvirksomheder

For virksomheder i vækst er det afgørende at have en strategisk HR-tilgang, der understøtter og driver virksomhedens mål. HR-funktionens bidrag er kritisk i at sikre, at virksomheden ikke kun vokser hurtigt, men også bæredygtigt. Dette omfatter alt fra at skabe systemer for rekruttering og onboarding til udvikling og implementering af politikker, der sikrer organisationens langsigtede sundhed

Tiltrækning af talent

En af de primære roller for HR i en vækstorienteret virksomhed er at sikre en pipeline af talent, der kan bringe frisk energi og nye kompetencer ind i organisationen. Det kræver en dyb forståelse af både markedet og den specifikke industri, virksomheden opererer i, samt evnen til at brande virksomheden som en attraktiv arbejdsplads. Strategisk HR arbejder for at udvikle og formidle en værdiproposition til potentielle ansatte, der klart differentierer virksomheden fra konkurrenterne.

Udvikling og fastholdelse af talent

Når talenterne er ombord, er HR's næste store udfordring at sikre deres fortsatte vækst og tilfredshed.

Dette indebærer karriereudviklingsplaner, løbende uddannelse og muligheder for personlig udvikling, som holder medarbejderne engagerede og motiverede. HR skal sikre, at der er klare stier for advancement og at medarbejdernes præstationer bliver anerkendt og belønnet. En effektiv HR-strategi skaber et miljø, hvor medarbejdere ikke blot ønsker at blive i virksomheden, men også er i stand til kontinuerligt at bidrage til dens udvikling

Skabelsen af et meningsfyldt arbejdsmiljø

Mere end nogensinde før søger medarbejdere efter arbejde, der giver dem en følelse af formål og tilfredsstillelse. HR spiller en afgørende rolle i at kultivere en kultur, hvor medarbejderne føler, at deres arbejde har mening. Dette omfatter alt fra at sikre, at virksomhedens mission og værdier er tydeligt kommunikeret, til at implementere politikker, der understøtter en sund work-life balance.

Et effektivt og strategisk orienteret HR-team er uvurderligt for enhver virksomhed i vækst. Ved at investere i HR-fundamentet, sikrer virksomheden sig ikke kun de nødvendige talentressourcer til at støtte sin ekspansion, men også den interne kultur og strukturer, der er nødvendige for at navigere i vækstens udfordringer effektivt. Dette kapitel har skitseret, hvordan en proaktiv og strategisk HR-tilgang kan transformere en organisation og sikre både medarbejderes og virksomhedens langsigtede trivsel og succes.

Læs vores e-bog om HR-udvikling og -strategi, og hvordan YGpartner kan hjælpe din organisation. Klik her for v. [information](#).



Udvikling af HR-strategi

For at en virksomhed effektivt kan understøtte sin vækst og sikre langsigtet succes, er det afgørende at udvikle en velovervejet HR-strategi. Dette kapitel vil guide dig gennem processen med at skabe en HR-strategi, der ikke alene matcher, men også fremmer virksomhedens langsigtede mål, og understreger vigtigheden af at tilpasse HR-politikker og procedurer til din unikke organisationskontekst.

En HR-strategi er en plan, der definerer, hvordan human resources vil bidrage til virksomhedens overordnede mål.

Det er en integreret del af den strategiske forretningsplanlægning, der fokuserer på at anvende og udvikle arbejdskraften på en måde, der styrker virksomhedens position og kapabiliteter.

En effektiv HR-strategi tager højde for alle aspekter af menneskelige ressourcer, fra rekruttering og onboarding til medarbejderudvikling og fastholdelse.

Trin til udvikling af en HR-strategi

Det første skridt i udviklingen af en HR-strategi er at have en dyb forståelse af virksomhedens langsigtede vision og mål. HR skal arbejde tæt sammen med ledelsen for at sikre, at strategien understøtter virksomhedens overordnede retning.

Vurder virksomhedens nuværende og fremtidige behov for kompetencer og arbejdskraft.

Dette indebærer analyse af de nuværende medarbejderes færdigheder og identifikation af eventuelle kompetencegab, der skal adresseres.

Udvikl tilpassede HR-politikker og -procedurer: Tilpas HR-politikkerne til at støtte både medarbejdernes og virksomhedens behov. Dette inkluderer alt fra ansættelsespraksis og performance management til medarbejderudviklingsprogrammer og retention-strategier.

Med en klar strategi på plads er næste skridt at implementere de initiativer, der vil styrke virksomhedens HR-funktion.

Dette kan omfatte nye rekrutteringskampagner, oprettelse af udviklings- og træningsprogrammer, eller introduktion af nye medarbejdervelfærdsprogrammer.

Ingen strategi er statisk. Det er vigtigt løbende at evaluere effektiviteten af HR-strategien og foretage justeringer baseret på feedback og ændrede forretningsbehov. Dette sikrer, at HR fortsat understøtter virksomhedens mål effektivt.

Tilpassede HR-politikker er ikke blot et administrativt nødvendighed; de er fundamentale for at skabe en kultur, der fremmer medarbejderengagement og -tilfredshed.

Ved at udvikle politikker, der reflekterer virksomhedens unikke værdier og arbejdsmiljø, kan du sikre, at alle medarbejdere føler sig værdsatte og forstået.

Dette omfatter alt fra klare retningslinjer for arbejdsmiljøet til detaljerede beskrivelser af medarbejderbenefits og adfærdskodekser.

Udviklingen af en strategisk HR-plan er afgørende for enhver virksomhed, der ønsker at vokse og trives i det moderne forretningsmiljø.

Ved at sikre, at din HR-strategi er dybt integreret med virksomhedens overordnede mål, kan du effektivt tiltrække, udvikle og fastholde talent, der vil drive



Optimering af rekruttering og onboarding

rekrutterings- og onboardingprocesser er fundamentale for at sikre, at nye medarbejdere hurtigt og succesfuldt bliver en integreret del af teamet.

Dette kapitel vil guide dig gennem de bedste praksisser for udformning af ansættelseskontrakter og etablering af onboardingprocesser.

Ansættelseskontrakten er ofte det første formelle dokument, som en ny medarbejder modtager og underskriver. Det sætter tonen for ansættelsesforholdet og skal derfor være klar, præcis og indbydende.

Sørg for, at alle ansættelseskontrakter er i overensstemmelse med lokal lovgivning og industriens standarder.

Det er vigtigt at definere jobbeskrivelsen, ansættelsesvilkårene, løn og andre ydelser præcist for at undgå misforståelser og sikre fair behandling.

Ansættelseskontrakten bør klart angive medarbejderens roller og ansvar samt de forventninger, virksomheden har til medarbejderens præstationer og adfærd.

Det er en god praksis at gennemgå kontrakten sammen med den nye medarbejder for at sikre forståelse og aftale om alle punkter, før den underskrives.

Etablering af onboardingprocesser

Onboarding er den proces, hvorigennem nye medarbejdere bliver introduceret til virksomheden, dens kultur, team og deres specifikke rolle.

En veludviklet onboardingproces kan markant øge medarbejdertilfredsheden og fastholdelse.

Udvikl en struktureret onboardingplan, der strækker sig over de første måneder af ansættelsen. Denne plan bør omfatte introduktioner til teamet, træning i nødvendige værktøjer og systemer, samt møder med nøglepersoner i organisationen.

Onboardingprocessen bør også fokusere på at integrere den nye medarbejder i virksomhedens kultur.

Det kan omfatte deltagelse i sociale arrangementer, møder med kulturambassadører eller mentorordninger.

Indbyg regelmæssige feedbacksessioner i onboardingprocessen for at vurdere medarbejderens oplevelser og tilpasse processen efter behov. Dette sikrer, at processen løbende forbedres og forbliver relevant.

Læs vores e-bog om rekruttering, og se hvordan YGpartner kan hjælpe din organisation. Klik her for **information**.



Leder- og Medarbejderudvikling

For enhver virksomhed, der ønsker at bevare sin konkurrenceevne og fremme innovation, er kontinuerlig udvikling af både ledere og medarbejdere afgørende. Dette kapitel udforsker, hvordan strategisk leder- og medarbejderudvikling ikke alene kan optimere virksomhedens præstationer, men også skabe en kultur af læring og forbedring, der understøtter bæredygtig vækst.

Ledere spiller en nøglerolle i enhver organisation. De sætter retningen, motiverer teamet og påvirker virksomhedens kultur direkte. Investering i lederudvikling er derfor ikke kun en investering i den enkelte leder, men i hele organisationens fremtid.

Tilpasning til skiftende roller

Ledere i vækstvirksomheder står ofte over for skiftende krav, da virksomheden udvikler sig. Lederudviklingsprogrammer bør forberede ledere på disse udfordringer, så de kan håndtere overgange effektivt og lede deres teams gennem forandringer.

Udvikling af ledelseskompetencer

Effektive lederudviklingsinitiativer fokuserer på at udvikle en række kompetencer, herunder strategisk tænkning, beslutningstagning, konflikthåndtering og evnen til at inspirere og motivere andre.

Mentorordninger og coaching

En af de mest effektive metoder til lederudvikling er gennem mentorordninger eller professionel coaching.

Disse tilgange tilbyder personlig vejledning og støtte, som er skræddersyet til den enkeltes behov og udviklingsmål.

Medarbejderudvikling handler om at sikre, at alle i organisationen har de færdigheder, viden og værktøjer, der er nødvendige for at udføre deres arbejde effektivt og udvikle sig professionelt.

Kontinuerlig uddannelse og træning

Regelmæssige uddannelses- og træningsprogrammer sikrer, at medarbejderne holder sig ajour med de seneste trends og teknologier inden for deres felt. Dette er særligt vigtigt i hurtigt udviklende industrier.

Karriereudviklingsplaner:

Personlige karriereudviklingsplaner hjælper med at aligne medarbejdernes personlige mål med virksomhedens behov. Dette skaber ikke kun større jobtilfredshed, men også en følelse af engagement og loyalitet over for virksomheden.

Feedback og performance reviews:

Regelmæssige performance reviews og konstruktiv feedback er afgørende for kontinuerlig professionel udvikling. Disse sessioner giver medarbejdere indsigt i deres præstationer og klarhed over, hvor der er rum for forbedring.



YGpartners'

HR Box

For at give en klar og nyttig oversigt over, hvad vores skræddersyede HR Box-pakker indeholder, har vi udarbejdet denne side, hvor du kan se indholdet af både Basis Box og Vækst Box. Disse boxe er designet til at dække specifikke behov i forskellige stadier af din virksomheds udvikling, fra etablering af grundlæggende HR-strukturer til mere avancerede strategier for leder- og medarbejderudvikling

HR Basis Box

HR Basis Box er ideel for virksomheder, der ønsker at styrke deres grundlæggende HR-funktioner med omfattende support og ressourcer inden for følgende områder:

- **Ansættelse:** Vejledning og værktøjer til effektiv rekruttering og onboarding af nye medarbejdere.
- **Diversitet og Inklusion:** Politikker og praksis, der fremmer ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen.
- **Ferie og Fortrolighedsoplysninger:** Håndtering af feriepolitikker og fortrolighedsaftaler.
- **Kommunikation og Kompetenceudvikling:** Strategier for intern kommunikation og løbende faglig udvikling af medarbejdere.
- **Mobning og Sygdom:** Retningslinjer for håndtering af mobning på arbejdspladsen og sygdomsrelaterede procedurer.
- **Trivselspolitik:** Udvikling af politikker, der understøtter medarbejdernes generelle trivsel.
- **Ansættelseskontrakter og Tilbudsbreve:** Skabeloner og retningslinjer for udformning af juridisk robuste ansættelsesdokumenter.

HR Vækst Box

Vækst Box er skræddersyet til virksomheder, der er i en vækstfase og har brug for avancerede værktøjer til at udvikle deres ledelses- og medarbejderteam:

- **Lederudvikling:** Ressourcer og programmer til udvikling af ledelsesfærdigheder, inklusive selvbedømmelsesværktøjer og spørgeskemaer.
- **Medarbejderudvikling:** Planer og processer til støtte for medarbejdernes karriere- og kompetenceudvikling.
- **Præstationsvurdering:** Skabeloner og værktøjer til at gennemføre og håndtere medarbejderpræstationsevalueringer.

Ved at vælge YGpartners' HR Box får din virksomhed adgang til omfattende, tilpassede HR-løsninger, der er designet til effektivt at tackle både nuværende og fremtidige udfordringer. Vores ekspertise og ressourcer er din vej til en mere struktureret og produktiv HR-funktion.



Afrunding

Denne e-bog har gennemgået de fundamentale aspekter af en effektiv og strategisk HR-tilgang, som er afgørende for vækstorienterede virksomheder. At udvikle og implementere en stærk HR-strategi er ikke kun vigtigt for at administrere den daglige drift, men også for at sikre en bæredygtig vækst og konkurrenceevne på lang sigt. Her opsummerer vi de vigtigste pointer og understreger betydningen af HR's rolle i vækstvirksomheder.

- **Strategisk HR-planlægning:** Udviklingen af en omfattende HR-strategi, der er i overensstemmelse med virksomhedens langsigtede mål, er grundlæggende for enhver virksomheds succes. En sådan strategi bør omfatte alle aspekter af medarbejderrejsen fra rekruttering til onboarding, udvikling og retention.
- **Effektiv rekruttering og onboarding:** Grundlaget for en stærk arbejdsstyrke lægges med en velorganiseret rekrutterings- og onboardingproces. Dette sikrer, at nye medarbejdere integreres effektivt i virksomheden og hurtigt bliver produktive medlemmer af teamet.
- **Leder- og medarbejderudvikling:** Kontinuerlig udvikling af både ledere og medarbejdere er essentiel for at vedligeholde en dynamisk og innovativ arbejdsstyrke. Udviklingsprogrammer bør skræddersys til både individuelle og virksomhedsmæssige behov.
- **Vedligeholdelse af medarbejdertrivsel:** En proaktiv tilgang til at vedligeholde medarbejdertrivsel kan betydeligt forbedre både arbejdsglæde og produktivitet. Dette inkluderer alt fra fleksible arbejdsarrangementer til støtte til mental sundhed og anerkendelseskulturer.

Betydningen af en Stærk HR-strategi:

En veldefineret og effektivt implementeret HR-strategi er ikke kun et værktøj til at håndtere menneskelige ressourcer, men en essentiel driver for virksomhedsvækst. Den hjælper med at:

- Sikre, at virksomheden tiltrækker og fastholder det bedste talent.
- Fremme en kultur af kontinuerlig læring og tilpasning, som er vital i et hurtigt skiftende marked.
- Styrke virksomhedens evne til at navigere i udfordringer og udnytte muligheder gennem velfungerende teams.

Som vi har set gennem denne e-bog, er HR meget mere end blot en administrativ funktion; det er en kritisk strategisk partner i din virksomheds rejse mod vækst og succes. Ved at investere i HR kan din virksomhed ikke kun forbedre sine interne processer, men også bygge en stærk organisatorisk kultur, der understøtter bæredygtig udvikling og innovation.

Ved at integrere de principper og praksisser, vi har diskuteret, kan din virksomhed forbedre sin konkurrenceevne og positionere sig stærkt for fremtidig succes.



Om YGpartner

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

Hos YGpartners tror vi på, at en proaktiv og strategisk tilgang til HR kan transformere din virksomhed. Vi fokuserer ikke blot på de grundlæggende aspekter af HR som rekruttering og compliance, men stræber efter at integrere HR dybt i virksomhedens strategiske målsætninger. Vores mål er 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 behovene hos forskellige virksomheder tilbyder vi 'HR Box', et koncept designet til at give fleksible og effektive HR-løsninger:

HR Basis Box: Ideel for små til mellemstore virksomheder, der ønsker at styrke deres eksisterende HR-strukturer med strategisk HR-planlægning og procedureudvikling.

Vækst Box: Designet til virksomheder i vækst, der har brug for avancerede strategier inden for leder- og medarbejderudvikling for at håndtere skaleringsudfordringer og fremme en kultur af kontinuerlig forbedring og innovation.

Hver 'Box' er nøje sammensat for at sikre, at din virksomhed får den nødvendige støtte til netop den fase, den befinder sig i.

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.

