

ARTIKEL:

HR fokus - fra Strategi implementering til medarbejderperformance.

Human Ressource Management (HR funktion), det lyder som noget der er et nødvendigt onde i større virksomheder - og som en af omkostningerne ved, at være blevet stor. Er det korrekt?

Sådan kan det måske gå, hvis virksomheden har stor fokus på "Management" altså "kold målstyring og regnearks-ledelse" og nedprioriterer "Human Ressource" eller "Leadership" i HR arbejdet. HR i bred forstand er nemlig fokus på værdiskabelsen med de menneskelige ressourcer - og samtidigt kan resultaterne være målbare.

Hvordan måler man så på, om fokus på HR er værdiskabende? For virksomheden handler det ofte om, at forbedre konkurrenceevnen og øge indtjeningen og begge dele er målbare.

Når vi for alvor trykprøver udsagnet at "medarbejderne er virksomhedens vigtigste ressource", så er det jo yderst relevant at vurdere, hvor stærk den ressource er for virksomheden.

Konkurrenceevne kan bl.a. måles på evnen til strategi implementering (forandringsledelse) og der kan måles på medarbejder performance, altså det medarbejder-output virksomheden får for sine lønkroner. Det kan gøres ved at opstille KPI'ere (Key Performance Indicators) for afdelinger, teams og de enkelte medarbejdere og det kan gøres ved at holde virksomhedens lønsum op imod indtjening eller andre relevante målepunkter. Så der er rig mulighed for at måle på HR indsatsen.

Tænk på virksomhedens årlige brutto lønsum inkl. pensioner og sociale ydelser. For en dansk virksomhed med 25-30 ansatte ligger den måske på 10 mio. DKK om året. Tænk på hvor mange penge der ligger i, at forbedre medarbejderperformance med blot 5%, det vil være målbare 500.000 DKK på bundlinjen, foruden andre vigtige langsigtede KPI'ere for virksomheden!

Virksomheder med 25-75 ansatte har normalt ikke en HR funktion, eller Human Ressource Management som kernekompetence. Men der er god grund til at interessere sig for det og købe den kernekompetence ind på konsulentbasis. Det betale sig!

Handler det så om, at medarbejderne bare skal løbe stærkere?

Nej – det handler om, at forbedre en række processer - og have fokus på Human Ressource Management fra strategi-implementering til medarbejderperformance, herunder:

- 1) Strategi implementering – Skab retning og motiver medarbejderne til at komme i mål med opgaven, inden strategien bliver overhalet af virkeligheden.
- 2) Lederudvikling – lær mere om lederskab, motivation og gearing til forandringsledelse
- 3) MUS koncept med fokus på retning, kompetencer og medarbejderperformance.
- 4) Rekruttering – ofte et tidskrævende forløb, hvor det handler om at tiltrække og udvælge den bedste kandidat i feltet. Med et traditionelt ansættelsesforløb, er op imod hver 5. ansættelse ikke det bedste match imellem jobbet og kandidaten. Det tal kan reduceres til hver 20.
- 5) Onboarding – Hvis den nye medarbejder ikke er godt i gang efter 5-6 måneder er der stor risiko for, at én af parterne afslutter samarbejdet og det er dyrt! Med fokus kan en god onboarding få medarbejderen ind i virksomheden på den halve tid. Her er der mange penge at hente i en hurtigere joblæringskurve i introduktionsfasen, øget jobtilfredshed fra starten og sparet ny rekrutteringsproces.

Det handler altså om, at få medarbejderne til at bruge deres ressourcer på, at løbe motiveret i den rigtige retning, for virksomhedens mål. Det skaber øget indtjening og en stærkere konkurrenceevne. Så bliver medarbejderne for alvor virksomhedens vigtigste ressource

Det er værdiskabende Human Ressource Management der betaler sig!

PITSTOPLEADERSHIP

Vi leder jer til fælles mål – og bedre resultater.