

## 7 lektioner om HR-Nyckeltal



**HR Fokus AB** genomför nu löpande 7 lektioner på webben om HR-Nyckeltal. Lektionerna genomförs digitalt och du kan välja att delta i enstaka lektioner som intresserar dig eller hela serien av lektioner.

Lektionerna är fristående och du kan börja och sluta var du vill.

Varje lektion är på 45 minuter och genomförs onsdagar 13.30 – 14.15. Första lektionen startar vecka 9, onsdag 3 mars. Max 10 deltagare per lektion och vi genomför lektioner även med 1 deltagare.

Om ni vill ha kundpassade lektioner enbart för er organisation kan vi lämna offert på detta.

6 av Lektionerna om **HR-Nyckeltal** vänder sig till alla -oavsett bransch eller vilka system ni arbetar med – och målsättningen är att ni som deltagare ska lära er mer om de ämnen vi avhandlar och inte lösningar med ett bestämt system.

Lektion 7 handlar om vårt system **HR-Boxen** som är integrerat med ett dussin olika lönesystem i Norden.

Detaljer om datum och hur du anmäler dig hittar du på sista sidan i detta dokument.

## Lektion 1: Därför HR-Nyckeltal och HR-Analyser



Vi tar upp några olika begrepp som har använts de senaste årtionden för att beskriva och mäta HR-frågor.

Det finns flera begrepp och metoder för mätning: vi förklarar vad man menar med KPI, Balance ScoreCard, Nyckeltal, HR-Metrics och flera begrepp.

**Hur lång har vi och andra kommit när det gäller att mäta HR-frågor?**

Enkät från USA 2010, ur boken The New HR Analytics



Vår organisation mäter inte "human capital"	98,00%
Vi arbetar på definitioner och har börjat samla data	28,00%
Vi har effektivitets mått på plats	28,00%
Vi mäter effektivitet och att vi gör rätt saker på plats	35,00%
Vi mäter effektivitet och att vi gör rätt saker på plats samt påverkar affärsprocesserna och strategiskt utfall	7,00%

Vi diskuterar nyttan med HR-Nyckeltal och tar upp era och andras anledningar till att arbeta med HR-Nyckeltal

## Lektion 2: Personalstruktur och personalomsättning



Personalstruktur brukar beskriva personalens sammansättning i organisationen. De flesta har några grundläggande uppgifter om antal anställda i årsredovisningen. Många beskriver också hur personalen fördelar sig på:

- Kvinnor och män
- Ålder och åldersgrupper
- Anställningsförhållanden; tillsvidare, visstidsanställda, behovsanställda/timanställda
- Yrken
- Kompetens, formell utbildning och andra kompetenser
- Erfarenheter

Över tiden börjar och slutar personal och det kan beskrivas som **personalomsättning** för började och slutade men också som **rörlighet inom organisationen**.

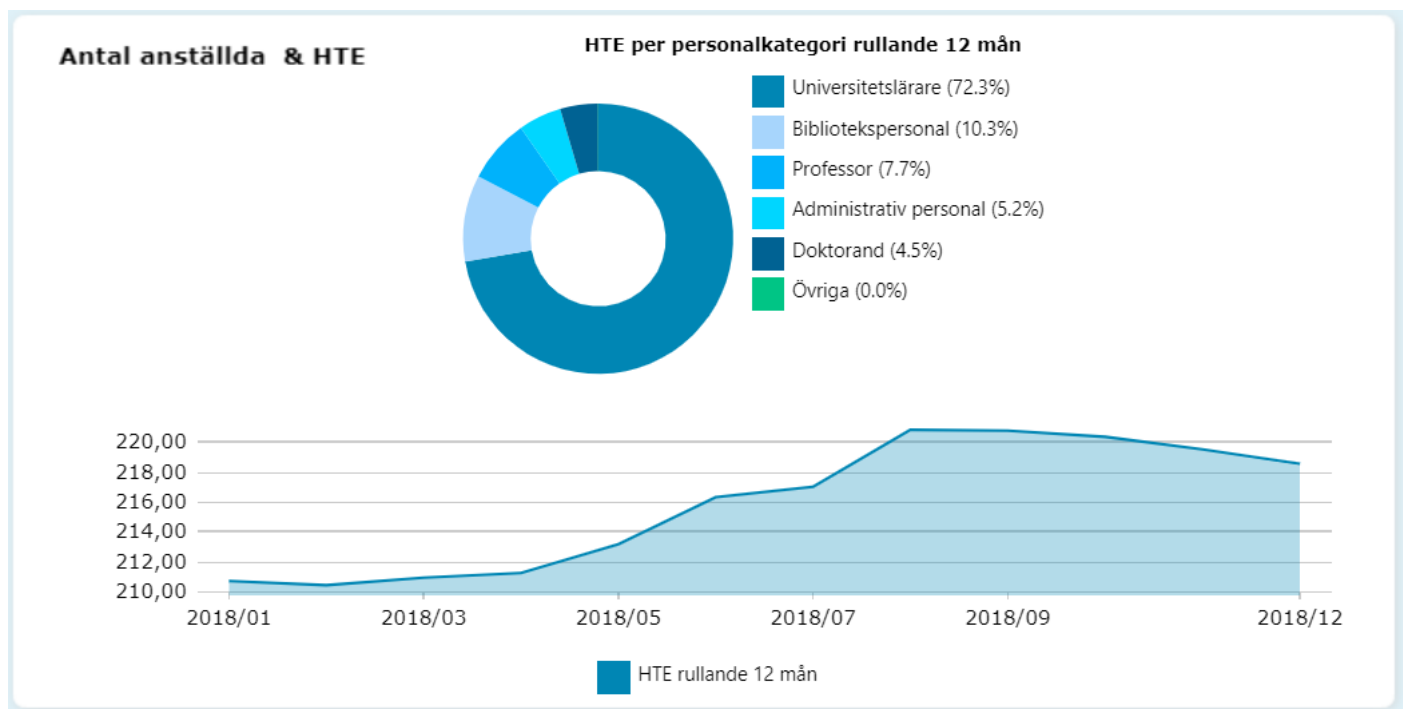


Du får några tips om hur man mäter nuläge och förändringar över tiden

Vi går igenom exempel på hur man kan beskriva personalstrukturen och personalomsättningen.

På lektionen tar vi också upp några mätproblem kring urval av antal personer, antal anställda och antal anställningar.

## Lektion 3 Resursanvändning, HTE/FTE och årsarbetskraft



För många är beräkning av hur mycket personalresurser man använder i organisationen det viktigaste nyckeltalet för HR.

Resursanvändning handlar om hur mycket arbetstid som utförs uttryckt i timmar eller heltider.

Lektionen går igenom begreppen **HTE /HTE, heltidsekvivalenter**, dvs man omvandlar summa arbetade timmar till heltidsmått per månad eller längre tidsperioder.

Du får en beskrivning och några definitioner av:

- HTE Heltidsekvivalenter
- FTE, Full Time Equivalent
- Medelantal anställda
- Årsarbetare

Vi tar upp några exempel från universitetsvärlden, skolor, tillverkande företag och media.

## Lektion 4 Lönestruktur och löneutveckling



Alla organisationer ska i Sverige göra en lönekartläggning årligen med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män för lika och jämförbara arbeten.

Löneskillnaderna ska beskrivas med statistiska spridningsmått som:

- Medellön
- Medianlön
- Lön för 10:e och 90:e percentilen
- Kvinnors lön i förhållande till mäns lön för lika och jämförbara arbeten

Under lektionen går vi igenom vad begreppen står för och hur man beräknar dessa värden.

Det är inte bara på grund av lagkrav som det finns anledning att analysera lönestrukturen och löneutvecklingen över tiden.

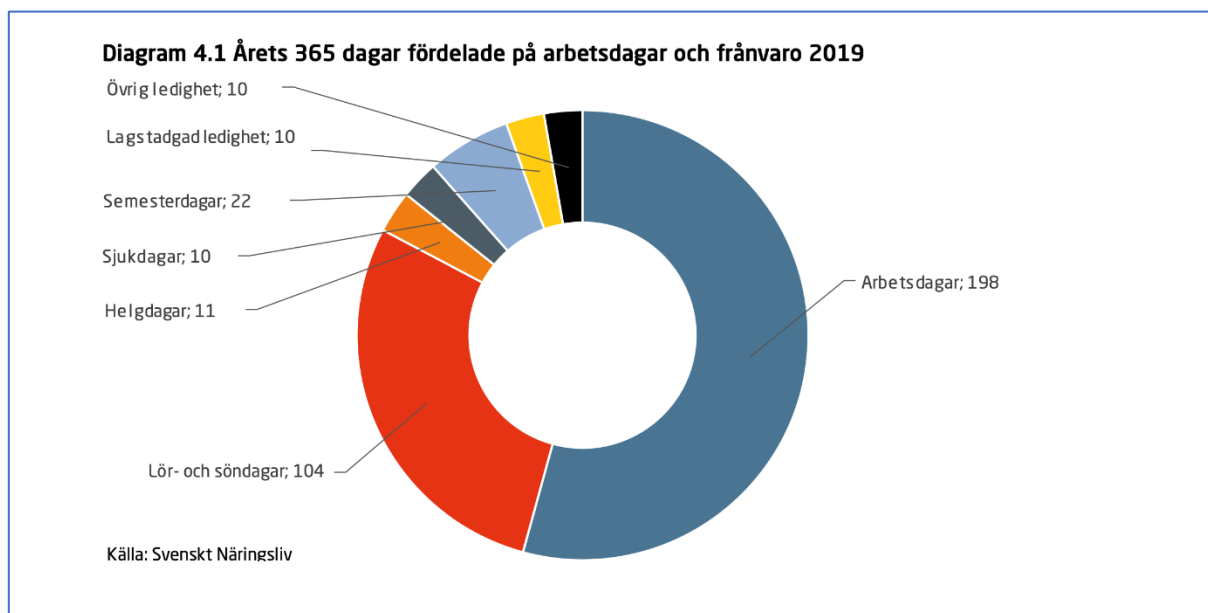
Det påverkar kostnadsläget för organisationen och är väsentlig information i samband med löneförhandlingar och lönerevision.

Lektionen tar upp några olika sätt att mäta löneutveckling över tiden:

- **Kollektiv löneutveckling**
- **Identiska individer**
- **Identiska individer och yrkeskoder**

Du får tips om var du finner information om marknadslöner för olika yrken och fördelen med strukturerade yrkeskoder.

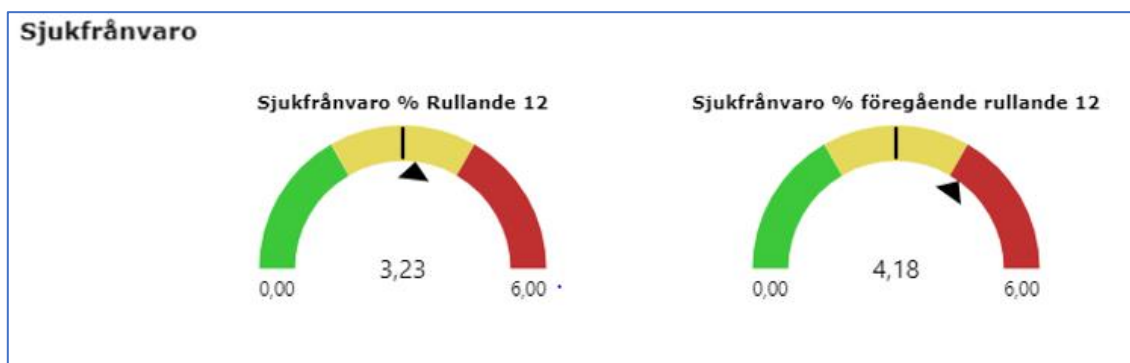
## Lektion 5 Närvaro och frånvaro



Sedan flera årtionden tillbaka har den totala frånvaron varit runt 20% av anställningstiden. Semester står för den största delen följt av sjukfrånvaro och föräldraledighet.

Statistik på sjukfrånvaro var obligatorisk att redovisa i årsredovisningen i början av 2000 talet och de flesta organisationerna följer sjukfrånvaron kontinuerligt.

Lektionen tar upp metoden för att mäta sjukfrånvaro, kort och lång, samt exempel på hur man mäter frisktal.



Lektionen tar också upp hur man mäter och beskriver den totala frånvaron samt direkta och indirekta kostnaden för frånvaro.

Exempel på indirekta kostnader för frånvaro är föräldraledighet som betalas av Försäkringskassan men är en kostnad i form av intjänad semester under ledigheten, 40% av en månadslön eller mer beroende på avtal.

## Lektion 6 Personalkostnader



Utbetalda löner kan man följa via lönesystem och lönesystem har också funktion för att beräkna arbetsgivaravgifter.

Men lönesystemet visar inte den totala personalkostnaden och man behöver hämta information från flera system/källor för att få hela bilden av personalkostnaderna.

**Personalkostnader** består av:

- Utbetalda löner och ersättningar
- Arbetsgivaravgifter på lön och förmåner
- Tjänstepension
- Leasingavgifter för tjänstebilar
- Andra kostnader för förmåner
- Arbetsmarknadsförsäkringar

Utöver den direkta lönekostnaden finns det andra kostnader- **lönebikostnader** - som tillsammans ofta är 50% av direkta lönekostnaderna.

### Personalkostnader

Personalkostnader	
<b>Utbetald lön</b>	
Brutto lön	30 000,00 kr
Nettoavdrag, prel skatt, indrivning, fackavg	9 000,00 kr
Netto lön	21 000,00 kr
Arbetsgivaravgift 31,42 % på 30 000 kr	9 426,00 kr
Semesterlönekostnad 12 %	3 600,00 kr
Pensionskostnad 4,5 % på 30 000 kr (beroende på avtal)	1 350,00 kr
Särskild löneskatt på pensionavsättning 25%	337,50 kr
Arbetsmarknadsförsäkringar 0,5%	150,00 kr
<b>Total månadskostnad, lön + avgifter</b>	<b>44 863,50 kr</b>
Lönebikostnader i % (Kostnader utöver Bruttolönen)	<b>49,55%</b>



Vi ger exempel och tips på hur du kan analysera och lära dig mer om era lönekostnader.

## Lektion 7 System för HR-Nyckeltal med hjälp av HR-Boxen från HR Fokus AB

Lektionen visar hur du kan få hjälp med att ta fram era HR-Nyckeltal med hjälp av HR-Boxen.

Systemet **HR-Boxen** har funnits i drift mer än 10 år och är integrerad med ett dussin lönesystem i Norden.

Exempel på **lönesystem integrerade med HR-Boxen**:

Flex Lön, Hogia, Visma Lön 300/600, Visma/Agda, Primula i Sverige

Visma Lønn (Norge), Lemonsoft (Finland), Lessor (Danmark)



Skapa data



HR-Boxen:  
Bearbeta &  
beräkna  
HR-Nyckeltal



Analys och presentation  
av data med Diveport  
(eller annat BI-verktyg som  
Power-BI, QlickView m.m.)

Ni kan använda HR-Boxen som **datalager** som innehåller färdiga och beräknade HR-Nyckeltal som ni sedan presenterar i det BI-Verktyg ni redan använder i er organisation, som QlickView, Power-BI m.fl.

Ni kan också använda HR-Boxen som en nyckelfärdig lösning där ni presenterar HR-Nyckeltalen i vår lösning med Measure Factory och Diveport från Dimensional Insight, USA.

Driften av denna lösning kan ske i vår driftmiljö eller er egen miljö. Ni hyr vår lösning månadsvis. Med denna lösning kan ni snabbt vara i drift till i förhand kända kostnader.



## Praktiska frågor kring våra lektioner

**Kostnad:** enstaka lektioner kostar 975 kr per lektion, alla 7 lektionerna kostar 5 500 kr, exklusive moms.

**Anmälan:** skicka anmälan om vilka lektioner du vill delta i till [info@hrfokus.se](mailto:info@hrfokus.se), senast 24 februari.

**Tider:**

**Lektion 1 onsdag 3 mars:** Därför HR-Nyckeltal och HR-Analyser

**Lektion 2 onsdag 10 mars:** Personalstruktur & Personalomsättning

**Lektion 3 onsdag 17 mars:** Resursanvändning, HTE/FTE och årsarbetskraft

**Lektion 4 onsdag 24 mars:** Lönestruktur & Löneutveckling

**Lektion 5 onsdag 31 mars:** Närvaro & Frånvaro

**Lektion 6 onsdag 7 april:** Personalkostnader

**Lektion 7: onsdag 14 april:** HR-Nyckeltal med **HR-Boxen**, som datalager eller färdig lösning

Ny omgång av lektionerna börjar 21 april och fortsätter i 7 veckor.

Kursdeltagarna får ett ex av **vår bok om HR-Nyckeltal och Personalanalyser**, släpps våren 2021.

**Har du frågor?**

Hör av dig via epost, [info@hrfokus.se](mailto:info@hrfokus.se) eller ring 019 26 99 20

**Välkommen!**



[www.hrfokus.se](http://www.hrfokus.se)

HR Fokus AB

Väståstrand 5, 702 32 ÖREBRO