

# Sådan udarbejder du en business case for et nyt HR-system

# INDHOLD

## Indhold

### Introduktion

Udarbejd en business case, der giver resultater **3**

### Kapitel 1

Fordelene ved at have samlet alle HR-data **5**

### Kapitel 2

Fordelene ved smartere HR-processer **10**

### Kapitel 3

Fordelene ved brugbar rapportering **14**

### Kapitel 4

Fordelene ved give medarbejderoplevelsen et løft **17**

Konklusion **20**

# INTRO

## Udarbejd en business case, der giver resultater

Du er sikkert klar over, hvilke fordele et godt **HR-system** kan tilbyde, men **har du nogensinde haft svært ved at overbevise jeres stakeholders** om fordelene ved at gå digitalt? Det hele kan koges ned til nogle ret simple fakta: et godt HR-system hjælper HR-medarbejdere med at gøre deres organisation mere effektiv og dynamisk – og høste alle de besparelser, det medfører.

De besparede ressourcer giver HR mere tid til at støtte deres kolleger på de områder, hvor deres ekspertise tilføjer mest værdi. Fordelene siver ned gennem hele organisationen, forbedrer medarbejderoplevelsen og **støtter både medarbejdere, teamledere og ledelsen**.

Argumenterne for at anskaffe et nyt HR-system kan være indlysende, men når du har **undersøgt og udvalgt det rette HR-system til din organisation**, kræves der måske også at du overbeviser jeres stakeholders for at kunne sikre din investering.

For at kunne realisere din plan om at investere i ny HR-teknologi er spørgsmålet, **hvordan du opbygger en business case for at købe og implementere et nyt HR-system?** I denne guide finder du den nødvendige viden til at bevise værdien og udarbejde en overbevisende business case for jeres kommende investering.

## Hvorfor udarbejde en business case?

Alle investeringer i ny teknologi kan virke som intet andet end en omkostning, fordi værdien af investeringen endnu ikke er blevet illustreret. Ved omhyggeligt at gennemgå tallene, fremføre argumenterne og vise et **Return On Investment (ROI)**, skaber du en langt mere overbevisende case, der får hele ledelsesteamet hurtigt med om bord.

## En god business case hjælper dig med at:

- **Vise (den målbare) værdi, som det rette HR-system vil tilføre.** En god business case indeholder konkrete oplysninger om besparelserne ved en implementering af et HR-system, hjælper med at eliminere usikkerheder og fremhæver subjektive fordele.
- **Opnå støtte fra stakeholders.** Ved at beregne ROI giver du stakeholders den indsigt, de har brug for til at kunne tage stilling til, om de bakker op om et nyt HR-system eller ej.
- **Illustrer og fremhæv yderligere fordele.** Hvis du gennemgår tallene for dit HR-systemprojekt, får du værdifulde og konkrete argumenter, der kan bruges til at fremhæve fordele, som dit team måske slet ikke har overvejet tidligere.
- **Illustrer og fremhæv yderligere fordele.** Når du dykker ned i tallene i forbindelse med jeres HR-systemprojekt, dukker der værdifulde og konkrete argumenter frem, der kan bruges til at fremhæve fordele, som dit team måske slet ikke har overvejet tidligere.

Heldigvis er de nødvendige data nemmere at indsamle, end du måske går og tror. Efter at have **hjulpet HR-medarbejdere med at styrke deres organisationer i over 15 år**, giver vi i denne eGuide konkrete eksempler på, hvor vores løsning har givet målbare afkast.

Vi håber, at vores råd hjælper dig med at overbevise finansafdelingen, bestyrelsen eller dine HR-kolleger – dog allerhelst, dem alle sammen. Lad os komme i gang!

### TIP

Husk at definere dit udgangspunkt. Ved at vide hvad organisations nuværende HR-operationers **Total Cost of Ownership (TCO)** er, kan du foretage benchmarking og spotte alternativer.

[Læs blogindlæg](#)

# KAPITTEL 1



## Fordelene ved at have samlet alle HR-data

Den helt rigtige HR-løsning hjælper dig med at holde alle jeres HR-processer og HR-data samlet i ét HR-system, så du har et solidt fundament til alle jeres HR-aktiviteter.

De store gevinster ved at have en sådan løsning på plads er, at det letter jeres opgaver og hjælper med at holde styr på alle essentielle trin i HR-processen, hvilket betydeligt reducerer antallet af menneskelige fejl og sparer organisationen for masser af tid og penge.

På samme måde giver den øgede synlighed et omfattende overblik over jeres nuværende HR-aktiviteter, hvilket gør dem både nemmere at tracke og hurtigere at skalere op eller ned – alt efter jeres forretnings skiftende behov.

*" Vi havde brug for et intuitivt system, der ikke kun hjælper med at holde den daglige arbejdsgang kørende, men også tager hånd om ansættelsesrelaterede opgaver og information til hver afdeling."*

**Scania Finland**

[Læs hele kundecasen](#)



## Håndter jeres HR-masterdata på en sikker måde

HR-data er både afgørende for virksomhederne og af meget personlig karakter, og bør behandles derefter. På trods af det er det en reel udfordring for mange organisationer **at overholde GDPR** – især uden et HR-system.

Et moderne HR-system skal overholde alle GDPR-krav og forhindre virksomhederne i at have personoplysninger spredt over flere systemer og lokationer. Privacy og sikkerhed bør ikke komme i anden række. De er fundamentet, man bør basere HR-aktiviteterne på.

***" Informationerne i dit HR-system er ikke blot data – de er meget personlige."***

**Napatech**

**Læs hele kundecasen**

GDPR definerer de juridiske minimumskrav til håndtering af personoplysninger, men overholdelse af GDPR er ikke slutningen på historien. Et HR-system gør det langt nemmere at *forblive* GDPR compliant. Og selv om der er omkostninger forbundet med effektiv sikkerhed, er der endnu større omkostninger forbundet med sikkerhedsbrud; bøder, sagsanlæg og skade på omdømmet er uundgåelige konsekvenser af brud på datasikkerheden.

## Det handler alt sammen om fundamentet

Det er en god investering at opbygge jeres HR-aktiviteter på et solidt fundament. Ud over at bidrage med bedre datakvalitet, forbedrede processer og garanteret datasikkerhed vil fordelene ved at samle alle jeres data i et HR-system også positivt påvirke organisationens andre vigtige aktiviteter.

Ved for eksempel at forbinde forskellige datastrømme i et **HR masterdata-system** opnår I et 'one-stop-shop', der kombinerer alle de nødvendige HR-data ét sted. Det gør det muligt at trække HR-rapporter ud med alle tilgængelige data fra ethvert forbundet system – lige så nemt, som hvis de var blevet indtastet direkte i HR masterdata-systemet.

*" Vi beregnede, at vi ved at arbejde i ét centraliseret HR-system rent faktisk sparede en full-time equivalent (FTE) i HR-teamet. Så mange timer har vi tidligere brugt på at arbejde i forskellige systemer.*

**Ikano bostad**

[Læs mere om projektet](#)

Et andet eksempel på at tænke fremadrettet er at inkludere jeres HR-system i jeres organisations core IT-infrastruktur fra starten og koble det op med jeres andre systemer. Et eksempel på sådanne skalerbare fordele er identity management (eller identity and access management). Ved at opbevare kernen af IdM/IAM i jeres HR-system kan du sikre, at de håndteres fra det sted, der altid har de nyeste medarbejderdata til rådighed.



## Beregning af fordelene

Beregning af fordelene ved et samlet HR-system kan koges ned til meget grundlæggende spørgsmål.

- Hvor opbevarer I jeres data i øjeblikket?
- Har I nem tilgang til jeres data?
- Hvor mange systemer anvender I i øjeblikket? Hvor meget bøvl oplever I som følge af at arbejde i flere systemer?
- Hvor lang tid tager det i øjeblikket at:
  - a. oprette en ny medarbejder og dennes oplysninger
  - b. opdatere medarbejderoplysninger
  - c. søge efter medarbejderoplysninger
  - d. slette medarbejderoplysninger

Det kan være svært at danne sig et overblik over hvor meget tid der bruges på de nuværende opgaver, men når man begynder at holde øje med det og får et bedre overblik, er den udregningen nem at foretage: **timer brugt på unødvendige dataindtastning x din timeløn.**



Hvis det eksempelvis tager 15 minutter at oprette en ny medarbejder i hvert system, og I anvender tre systemer (AD, løn- og tidsstyringssystem) udover jeres HR-system, så bruger I  $3 \times 15 = 45$  minutter på unødvendige dataindtastninger pr. ny medarbejder.

Hvis det tog 7 minutter i hvert system at foretage hver ændring (herunder at logge på systemet, indtaste de nye data, gemme ændringerne og logge af), er tre ændringer om året i tre systemer lig med  $3 \times 7 \times 3 = 63$  minutter.

I alt udgør mængden af unødvendig dataindtastning  $45 + 63 = 108$  minutter (lidt under to timer) om året med dette eksempel – og det var kun til oprettelse og opdatering af dataene for én medarbejder.

Hvis du tilføjer følgende argumenter til din business case, har du et stærkt udgangspunkt: overholdelse af GDPR og understøttelse af andre forretningskritiske processer

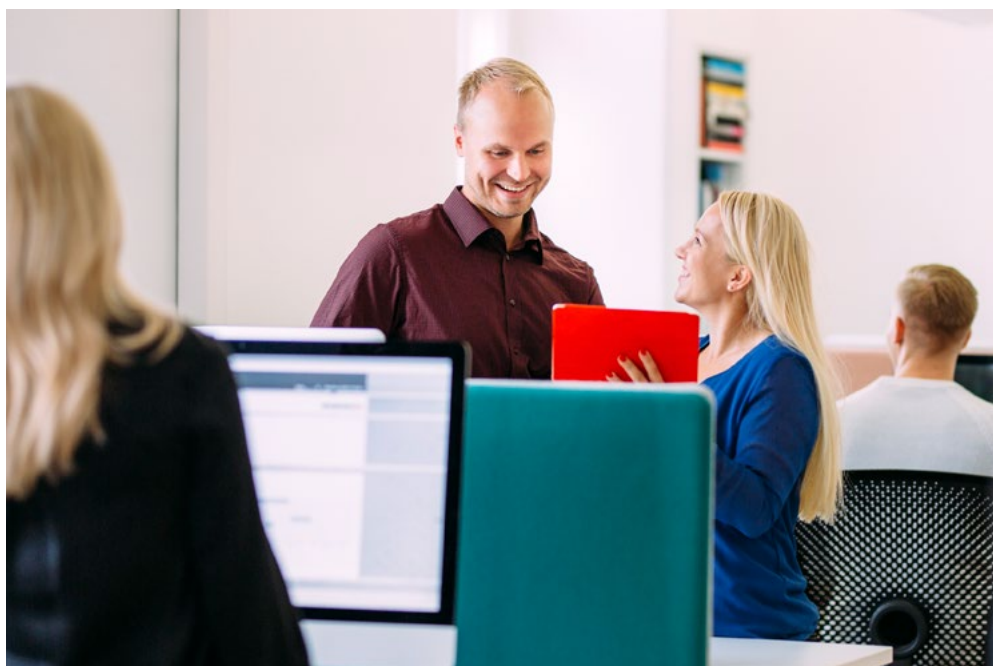
» [Prøv vores ROI-beregner](#)

### TIP

I tider med hurtige forandringer bliver udfordringen med at strømline opgaver og data endnu tidligere. Hvis du holder dine **HR masterdata opdateret**, bliver det nemmere at operere i usikre tider.

[Læs blogindlæg](#)

# KAPITTEL 2



## Fordelene ved smartere HR-processer

God HR handler ikke kun om administration, men nogle HR-processer skal simpelthen varetages – og drømmescenariet er med så lidt manuelt arbejde som muligt. Processerne varierer fra organisation til organisation, og et fleksibelt HR-system kan tilpasse sig til jeres behov. Men det kan også være fornuftigt at genoverveje jeres processer, når I begiver jer ud på jeres digitale rejse.

Ved at digitalisere rykke HR-processer online flytter du dem blot fra et analogt format til et digitalt format. Dette vil ofte øge den driftsmæssige effektivitet, hvilket naturligvis er en betydelig fordel i sig selv. Den sande værdi ligger dog i at *digitalisere* HR; nytænke jeres HR-processer og forbedre dem ved hjælp af teknologi. Digitalisering sparer ikke kun tid og penge, men hjælper også med at opbygge HR-aktiviteter, der skaber reel værdi for din organisation.



## De mange fordele ved eSignatur

Et godt eksempel på at opnå ressourcebesparelser er eSignatur. eSignatur er hurtigt blevet den nye standard metode for underskrivelse af ansættelseskontrakter og ved at indføre elektroniske signaturer i jeres HR-løsning, kan I foretage markante forbedringer af jeres HR-processer.

eSignatur, det digitale alternativ til traditionelle signaturer, gør det muligt at sende og returnere en bindende kontrakt digitalt. Når du går digitalt med dine underskrifter, kan du reducere den tid, der bruges på at administrere en kontrakt, til nogle ganske få minutter. Ved at rykke over til digitale underskrifter har I mulighed for at nedsætte den tid, der tager jer at håndtere kontrakter til ganske få minutter.

eSignatur bidrager også med et automatiseret digitalt kontraktarkiv, der gør kontrakthåndtering meget hurtigere og minimerer manuelle fejl samt datasikkerhedsrisici – og samlet set sparer jer for masser af administrationstid.

***“Jeg vil hævde, at vi ikke kan leve uden vores HR-system. Det er fundamentet for enhver anden udvikling.”***

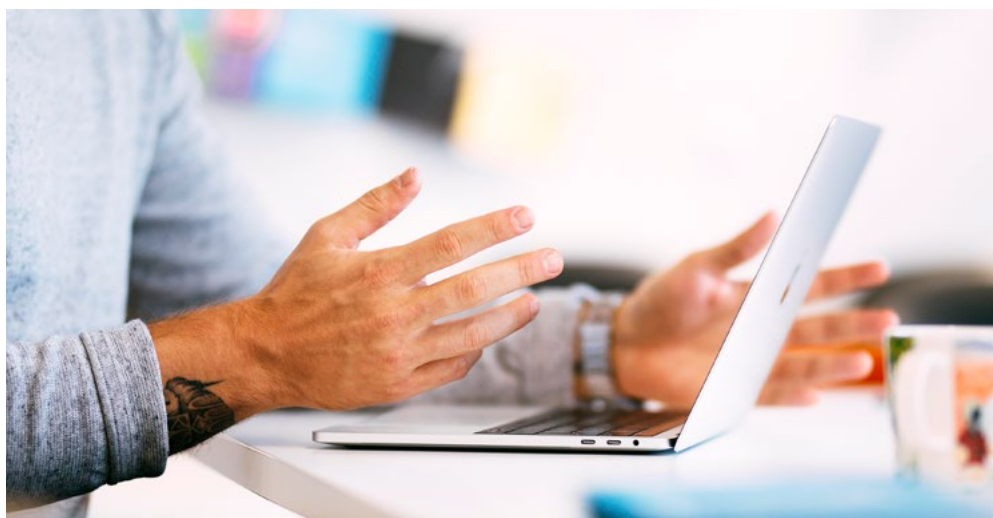
**Dustin Group**

**Læs hele kundecasen**

## En forenklet lønreguleringsproces

En anden måde at spare ressourcer på er ved at digitalisere lønreguleringerne. Implementering af digitale lønregulering er en anden måde at spare ressourcer på. Lønreguleringer påvirker og involverer ofte hele organisationen.

Planlægning og forberedelse af lønreguleringer er ofte hårdt arbejde: business units og teams kræver separate budgetter og filer, en proces der i sig selv kan tage op til flere dage. Med ét værktøj kan processen klares på mindre end en time. Uden et samlet system bliver filerne spredt rundt i organisation, og kan være svære at holde styr på. Derfor er der sjældent en overvågningslog eller et klart overblik over fremskridtene.



Værktøjet udregner også automatisk forskellige scenarier, og effekterne af individuelle lønstigninger på et team- eller virksomhedsniveau. Lederne får også et samlet overblik over alle de foreslåede lønninger, f.eks. fra et omkostnings- eller ligebehandlingssynspunkt.

Når runden er gået igennem alle faser og godkendt, bliver medarbejdernes løn automatisk opdateret i HR-systemet. Ud over åbenlyse besparelser med hensyn til tid, penge og datasikkerhed er et digitalt værktøj til lønreguleringer et glimrende eksempel på en HR-proces, der er 100 % digital, og som forbedrer brugeroplevelsen markant for alle involverede parter.

## Beregning af fordelene

Det er godt at starte med at udarbejde en liste eller mindmap for at skitsere jeres nuværende HR-processer og vurdere, hvor meget tid, I ville spare, hvis processerne kunne håndteres på et øjeblik. Tænk på fordelene og tidsbesparelserne – ikke kun for HR, men også for resten af organisationen; lederne, medarbejderne og topledelsen.

- Hvilke processer ville have mest gavn af at blive digitaliseret?
- Hvor oplever du flest udfordringer?

Forsøg at være så konkret som muligt og vis, hvordan tallene hurtigt løber op i den lange bane. Med eSignatur som eksempel kan du bruge denne beregning:

**Tidsforbrug pr. uge på kontrakter pr. leder x en leders timeløn x antallet af ledere.** Hvis man antager, at hver leder bruger 30 minutter om ugen i gennemsnit på kontrakter, har en timeløn på € 30, og din organisation har 50 ledere, bliver de samlede omkostninger € 750 pr. uge. Hvis man tager udgangspunkt i fem ugers ferie om året, betyder det, at dine ledere arbejder 47 uger om året, hvilket giver en årlig omkostning på € 35.250. Hvis det samme antal kontrakter kunne håndteres på den halve tid (et moderat skøn), ville den årlige besparelse være € 17.625 med denne beregning.

» [Prøv vores ROI-beregner](#)

### TIP

Interesseret i flere eksempler på de fordele, som digitalisering af HR kan give? Se vores [on-demand webinarer](#) for inspiration og indsigt.

[Vores on-demand webinarer](#)

# KAPITEL 3



## Fordelene ved brugbar rapportering

Rapporter er uundværlige for HR. De kan dog være tidskrævende at udarbejde, og værre endnu: Hvis de ikke er i et spiseligt format, kan de oplysninger, de indeholder, enten passere ulæst eller blive misforstået.

Hvis HR-data ligger i siloer, bliver det vanskeligt at kombinere dem med andre data, såsom salgs- eller økonomidata, eller vanskelige at dele, eksempelvis når der er behov for kompensations- eller rekrutteringsdata. Med gode HR-masterdata og fremragende rapporteringsværktøjer kan I spare tid, sikre at vigtige HR-data er tilgængelige, og sikre, at jeres rapporter rammer plet.

### Fra grundlæggende rapportering til prognoseanalyser

Fordelene ved forbedrede HR-rapporteringsværktøjer er nemme at få øje på: forbedret kvalitet og mange sparede timer. Når data ikke længere er spredt forskellige i Excel-filer, der tager tid at lave (der nogle gange indeholder personoplysninger, der gør filerne ikke GDPR compliant), er rapporterne af højere kvalitet og vil give brugbare forretningsværdi.



Et godt HR-system har fleksible HR-rapporteringsværktøjer, der opretter rapporter fra bunden eller fra klar-til-brug skabeloner, der er let tilgængelige for de ønskede brugere på blot et øjeblik. Et HR-system sikrer også, at de rette brugere har direkte adgang til de rigtige rapporter og data, der er nødvendige for udarbejdelsen af rapporter.

*" Det tog nogle timer hver måned blot at indsamle data fra vores forskellige systemer, at tjekke dem og derefter samle dem. Nu tager rapportering kun nogle få minutter.*

**Ikano Bostad**

[Læs mere om projektet](#)

Sørg for, at jeres HR-system nemt kan skaleres, og at det er nemt at tilføje nye værktøjer i takt med, at organisationens behov ændrer sig. Hvis din organisation for eksempel begynder at anvende **HR analytics** mere og mere, bør I kunne forbinde jeres HR-system med eventuelle yderligere business intelligence-værktøjer, I anvender.

### **Kunsten at gøre HR-initiativer målbare**

At bevise HR's strategiske værdi og effekten af HR-beslutninger **bør være noget, alle HR-medarbejdere gør til en standarddel af deres daglige arbejde** så de bliver en endnu mere integreret del i forretningsstrategien. Det er meget lettere at gøre, hvis man har adgang til de korrekte tal.

HR-rapporter og **dashboards med HR KPI'er** hjælper jer med at få en klar forståelse af effekten af HR-beslutninger i din organisation, så I kan se, om de udførte handlinger har givet det ønskede resultat.

Forbedret rapportering reducerer ikke blot den tid, der bruges på at analysere fortiden, men gør det også lettere at tage beslutninger om fremtiden. Ved at kunne give handlingsrettede indsigter og anbefalinger, der skaber håndgribelig forretningsværdi, kan HR fungere som en betroet rådgiver og **styrke hele organisationen** – en fordel, som i høj grad er investeringen værd.

## Beregning af fordelene

Fordelene ved at have adgang til øjeblikkelig rapportering er forhåbentlig let at beregne. Du ved sikkert nøjagtigt, hvor lang tid det tager at trække de ugentlige, månedlige, kvartalsvise eller årlige HR-rapporter. Kortlæg jeres nuværende rapporteringsprocesser og overvej:

- Hvor mange timer tager det at udarbejde forskellige HR-rapporter? Tænk på de behov, din organisation har, og prøv at medtage alle de forskellige former for rapporter, I pt udarbejder.
- Hvor mange rapporter udarbejder du og dine kolleger i gennemsnit hver uge, måned eller år?
- Estimer den tid, du ville spare, hvis du havde klart-til-brug rapportskabeloner og nem adgang til alle de data, I har brug for, lige fra starten.

Det fører dig til en enkelt beregning af **tiden, der spares pr. rapport x rapporter pr. uge eller måned x 52 uger eller 12 måneder = årlige besparelser for HR-teamet.**

Adgangen til gode rapporter styrker ikke blot jeres nuværende HR-rapporteringspraksis, men giver også nye muligheder for at skabe større forretningsværdi.

- Overvej, hvad forbedret rapportering kan gøre for din organisation. Hvilke forretningsmål kan forbedret indsigt fra HR-data bidrage med at opnå?

» [Prøv vores ROI-beregner](#)

### TIP

HR analytics er hverken et ukendt begreb eller en ny HR-trend, men det er ikke ensbetydende med, at alle organisationer formår at udnytte analytics. Vores [eGuide om 2020 HR-trends](#) giver mere indsigt i emnet.

[Læs vores eGuide](#)



# KAPITTEL 4



## Fordelene ved give medarbejderoplevelsen et løft

At mindske enhver friktion og øge produktiviteten i hele organisationen er argumenter, der er værd at investere i. At give en god medarbejderoplevelse er afgørende for at tiltrække de rigtige mennesker, da mange shopper rundt efter arbejdsgivere. I bør være i stand til at tilbyde jeres medarbejdere de værktøjer og det miljø, der sikrer at de trives og får succes.

Et HR-system fungerer som din ekstra hjerne og sørger for at alle jeres processer er strømlinet på tværs af organisationen, teams eller lande. Ved at muliggøre selvbetjening kan et HR-system være med til at opbygge et velfungerende **automatiseret HR-økosystem**, der ikke blot gavner HR, men hele organisationen.

*" Vores HR-system tilbyder de værktøjer, der er nødvendige for at skabe en åben arbejdskultur, der skaber tillid.*

Matrix Fitness

[Læs hele kundecasen](#)

## Et fremragende HR-system hjælper alle

Selv om forbedret selvbetjening er et solidt argument, ønsker ingen at bruge mere tid på deres IT-systemer end nødvendigt. Teamledere og topledelsen ønsker en HR-løsning, som de har nem adgang til, og som udfører sit arbejde; giver et overblik, giver dem adgang til de data, de har brug for til bedre beslutningstagning, holde arbejdsgangen enkel og hjælper dem med at spare tid.

Derudover frigør et godt system også folk fra deres skriveborde, hvilket gør det muligt at automatisere opgaver og eksempelvis arbejde på mobile enheder, hvis det ønskes.

Bortset fra tids- og omkostningsbesparelser kan et HR-system **ifølge undersøgelser** gøre jeres medarbejdere mere produktive, bedre informeret, og langt bedre til at kommunikere, hvordan de tilfører værdi til virksomheden. Det forbedrer medarbejdernes oplevelse drastisk, og I vil opleve langt færre stressede ledere i på tværs af organisationen.

*" Vores ledere er meget operationelle, og de bruger meget tid ude i virksomheden fremfor på administrative opgaver. Derfor er det vigtigt, at systemet er let at bruge, og at de administrative opgaver er lette at gå til."*

Sabis

[Læs hele kundecasen](#)



## Beregning af fordelene

- medarbejdere kunne tilgå og opdatere deres egne data i systemet
- data var underlagt brugerrettigheder og tilgængelige for de rette personer som standard
- ledere havde øjeblikkelig adgang til en opdateret oversigt over deres teammedlemmer, deres kontaktoplysninger og fravær

Brug følgende formel til enhver proces i din organisation, der kunne gøres mere effektiv med selvbetjening: **timer brugt pr. uge på proces A x antallet af personer, der udfører proces A x timelønnen.**

Mange andre aspekter af en forbedret medarbejderoplevelse kan være sværere at kvantificere. Men mindre håndgribelige fordele er også afgørende for din business case.

- Prøv at kortlægge, hvilke forbedringer der ville stemme overens med din organisations forretningsmål, og hvordan et HR-system rykker jer tættere på disse forretningsmål.

» [Prøv vores ROI-beregner](#)

### TIP

Gartner undersøgte den effekt, som vores kunder oplevede i det første år, de brugte Sympa HR-systemet, og fandt frem til at det sparede teamlederne cirka **tre timer hver uge**.

[Læs hele rapporten her](#)

## Konklusion

Udarbejdelsen af en business case for at investere i ny teknologi, kan til tider føles som en meget unøjagtig videnskab. Lad os se det i øjnene: nogle ting kan kun måles med en rimelig grad af nøjagtighed.

Det nemme ved at udarbejde en business case for et nyt HR-system er at identificere besparelserne på processer, I allerede har data på. Den tid, der spares ved at skabe mere effektive og digitale HR-processer, kan beregnes ved at gennemgå den tid, der bruges på en række givne opgaver, der kan automatiseres af et nyt system.

*" Jeg opbyggede en business case til vores CFO og CEO, hvor jeg lagde de løbende omkostninger for alle systemerne, der kunne erstattes af Sympa HR, sammen. Det virkede glimrende!*

**VMS Group**

[Læs hele kundecasen](#)

For at gøre det lettere at styre forventningerne og definere mål er det altid fornuftigt at bruge ret realistiske eller endda konservative tal. På den måde kan dine stakeholders blive glædeligt overrasket, snarere end skuffet over resultaterne.

Andre aspekter af fordelene ved et nyt HR-system er mere u håndgribelige. Det ville eksempelvis være vanskeligt at beregne besparelserne ved en forbedret medarbejderoplevelse. Ifølge **KPMG** rapporterer 89 % af organisationerne imidlertid, at deres HR-funktion tilføjer strategisk værdi til deres organisation, hvilket betyder, at denne u håndgribelige dimension er bredt anerkendt og forstået.



Ved at skabe en vision for fremtiden og lave en analyse af den nuværende tilstand og en gap-analyse af, hvordan I kommer dertil samt beregne, hvilken ROI I kan forvente med et nyt HR-system, har du de rigtige værktøjer til forsigtigt at skubbe din organisation i retningen af en investering i et HR-system.

*" Min drøm? At jeg ikke længere skal tage mig af administrative HR-opgaver, og i stedet kan have nærværende samtaler med vores medarbejdere og hjælpe dem med at udvikle sig hver eneste dag. Det gør Sympa HR heldigvis.*

**Matrix Fitness**

[Læs hele kundecasen her](#)

Det er rent faktisk også muligt at opnå de beregnede resultater: **en undersøgelse af HR-transformation** viser, at tre ud af fire organisationer har gennemført nye initiativer (såsom implementering af ny HR-teknologi) med succes.

Som de siger, 'det er ikke raketvidenskab' – men i forhold til de digitale muligheder for 30 år siden, så lever vi i HR's gyldne tid. Held og lykke med missionen!



# Sympa

**Lad os udarbejde den sammen**

**Vi hjælper dig med glæde med at skabe en overbevisende business case for anskaffelsen af et nyt HR-system.**

**Kontakt os og lad os samme beregne det forventede ROI for netop din organisation, så I kan se, hvordan I kan drage fordel af Sympa HR.**

**Kontakt os via [sympa.dk/kontakt](https://sympa.dk/kontakt)  
– vi står klar til at hjælpe dig.**

→ [ROI-beregner](#)

→ [sympa.dk](https://sympa.dk)