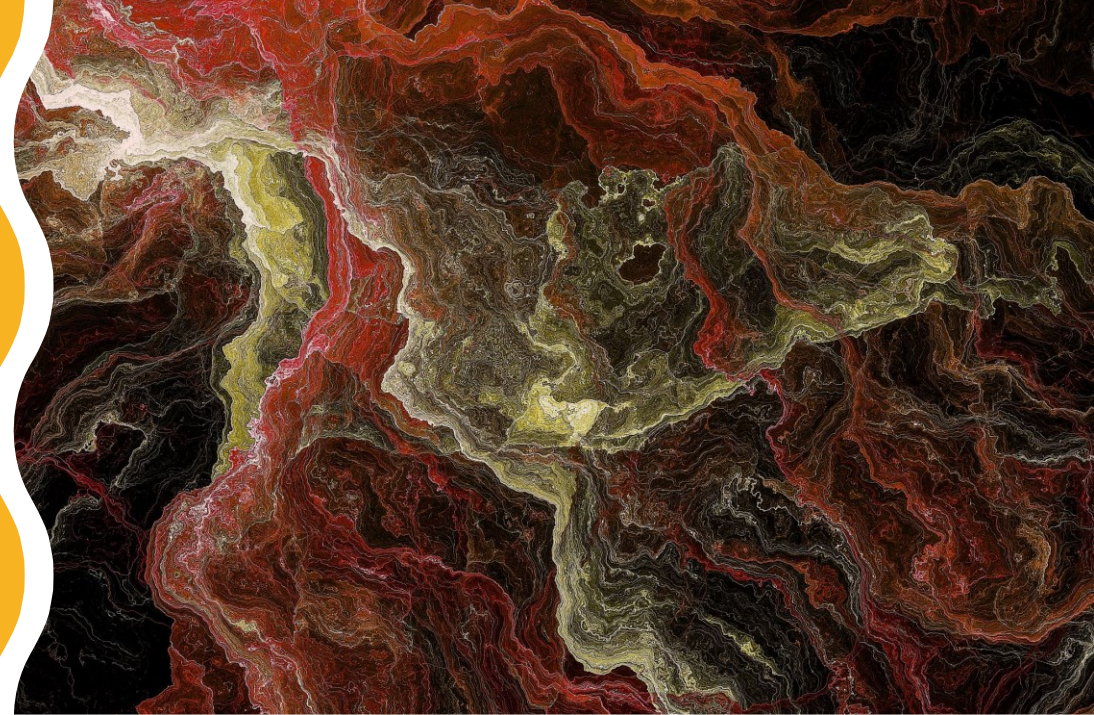


DANSK HR I ET INTERNATIONALT PERSPEKTIV

HANNE PINHOLT



HR

STRATEGISK

HVEM ER JEG?

Hanne Pinholt

- Partner
Strategisk HR
- Associeret Partner
Hofstede Insights





HVORDAN KAN DANSK HR & LEDELSE BRUGES SOM EN STYRKE INTERNATIONALT?

**DANSK HR I ET INTERNATIONALT
PERSPEKTIV**

HR Trends 2021



AGENDA

- **Hvad er kendetegnene for dansk ledelse og HR?**
- Hvordan skabes et positivt arbejdsmiljø?
- Hvordan skabes en stærk organisationskultur baseret på danske værdier?
- Hvordan organisationskultur kan anvendes som konkurrence parameter?



HVAD VIL DET SIGE AT
VÆRE DANSK?

Teamwork – involvering
Autonomi med meningsfyldt indhold
Uafhængig og selvstændig

VÆRDIBASERET LEDELSE

Hjerte – tillid – ejerskab – engagement –
autentisk – respekt – diversitet – del af
noget større – formål – bliver set/hørt –
fokus på styrker

INTERKULTUREL FORSTÅELSE
VIGTIG KOMPETENCE

LEDELSE I EN DANSK KONTEKST



Effektiv dansk leder

Konsultativ
Støttende
Kollegial
Anerkender alle interesser
Beslutsom



Fokus på autonomi og
fleksibel problemløsning i
jobbet.



Stort fokus på positivt
arbejds miljø og
sammenhængen mellem
positive medarbejdere og
præstationer.



**INTERKULTUREL
FORSTÅELSE**

VIGTIG KOMPETENCE



Doctor
Psychiatry & Neurology

**LEDELSE I EN
DANSK KONTEKST**

AGENDA

- Hvad er kendetegnene for dansk ledelse og HR?
- **Hvordan skabes et positivt arbejdsmiljø?**
- Hvordan skabes en stærk organisationskultur baseret på dansk værdier?
- Hvordan organisationskultur kan anvendes som konkurrence parameter?

SAMMENHÆNGEN MELLEM LEDELSE OG ET POSITIVT ARBEJDSMILJØ

God HR-praksis skaber rammerne for medarbejderne støtter organisationens mål og bidrager til disse

God relation mellem leder og medarbejder fremmer god kommunikation

Jobberigelse og medbestemmelse

Deltagelse i fastlæggelse af mål og man føler sig forbundet med virksomheden, engageret i forhold til organisations mål

Hyppig feedback

Positivt arbejdsmiljø giver større arbejdsglæde bidrager til øget medarbejdertilfredshed

Strukturer og processer, med mulighed for at mødes med engagement i klima med gensidige fordele er vigtig



**POSITIVT
ARBEJDSMILJØ**

AGENDA

- Hvad er kendetegnene for dansk ledelse og HR
- Hvordan skabes et positivt arbejdsmiljø?
- **Hvordan skabes en stærk organisationskultur baseret på danske værdier?**
- Hvordan organisationskultur kan anvendes som konkurrence parameter?

HVORDAN SKABES EN STÆRK ORGANISATIONS KULTUR?

Agile og stærke kulturer sker ved design, ikke tilfældigt.



Kultur - sæt af overbevisninger, implementeres vha. valg, adfærd og handlinger.



Kultur giver en vej - fokusere på det, der er vigtigt.

HVORDAN SKABER MAN EN STÆRK ORGANISATIONS KULTUR?

1. KERNEVÆRDIER OG ØNSKET ADFÆRD

Definition af den adfærd der ønskes fremmet.



2. RITUALER PÅ ØNSKET ADFÆRD

Sikrer at den adfærd som er vigtig bliver fejret, er synlig – samt mindet om denne praksis.



3. ROLLE MODELLERS ADFÆRD

Rollemodeller er personer som viser den adfærd man ønsker at fremme



4. SYMBOLER

Symboler vi møder på vej til kontoret, i lobbyen, kantine, kontoret, skrivebordet, møbler etc.

STÆRK ORGANISATIONS KULTUR

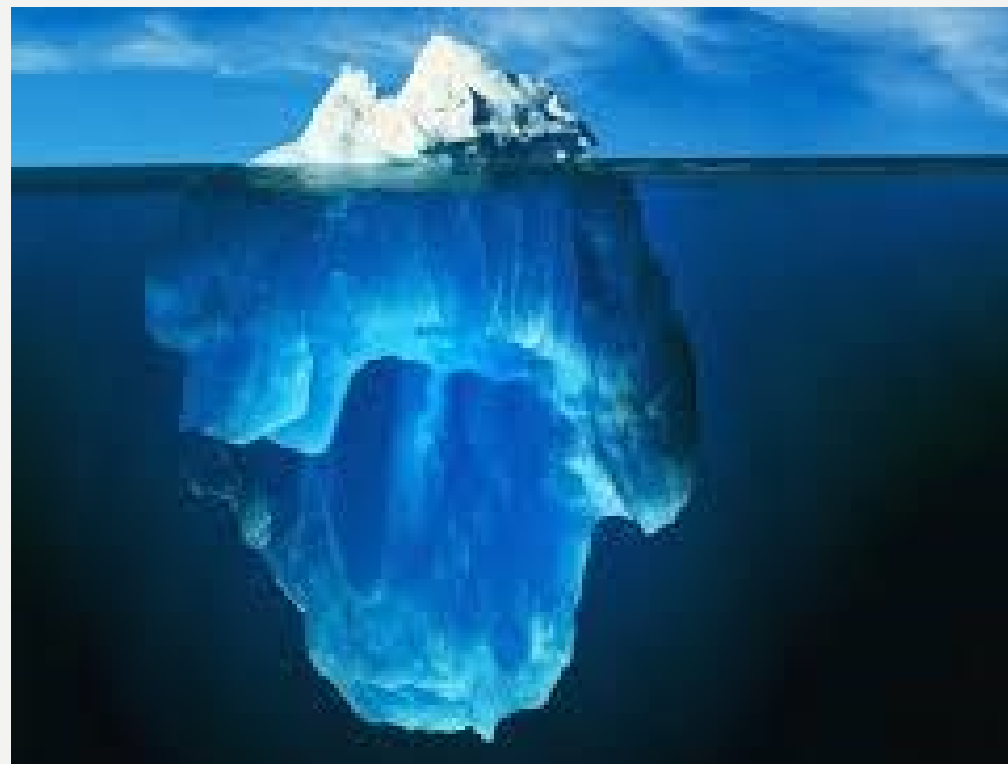


- Leader as a Role Model
- Forandrings Agenter

Synliggørelse interview, billeder etc.

Sikring af danske værdier også udenfor Danmark

Tager tid at implementere danske ledermodel og kultur



AGENDA

- Hvad er kendetegnene for dansk ledelse og HR?
- Hvordan skabes et positivt arbejdsmiljø?
- Hvordan skabes en stærk organisationskultur baseret på danske værdier?
- **Hvordan organisationskultur kan anvendes som konkurrence parameter?**

LEDELSE UNDER FORANDRING - HVORDAN?

Tiden nu periode med store ændringer og dyb usikkerhed.
Hvordan håndterer vi dette?



Design af en stærk organisations kultur den bedste måde at omfavne forandringer. Udnyt usikkerhed til at skabe fornyelse og kreativitet.



Ændring af kulturen til at være hurtigere og eksperimenterende - den største ledelsesmæssige udfordring netop nu.



Virksomheder, der udvikler en vinderkultur, vil transformere i et tempo, der overhaler konkurrenterne.

FREMTIDENS LEDELSESMÆSSIGE UDFORDRING

KULTUR SOM STRATEGISK PRIORITET

Førende virksomheder indenfor kultur fokuserer på:

- Medarbejdernes oplevelser og løbende forbedring deraf.
- Forenkling og digitalisering af rutine opgaver.
- Øger meningsfuldheden i enkelte jobs efter medarbejders ønsker.
- Udvikler kulturen til at levere, hvad medarbejderne ønsker.

Alt sammen vigtige elementer i succesrig ledelse i fremtiden.

Giv medarbejderoplevelsen energi. Den globale pandemi har accelereret forandringer og ændringer i højt tempo.

Den nye måde at lede på navigerer i en verden præget af forandringer.

Mere dynamiske at arbejde for

Mere modstandsdygtige overfor modgang

Nøgle til konkurrencefordele:

En stærk organisations kultur

De danske kulturelle rødder

HVORDAN SKABES EN KONKURRENCE FORDEL?

Forskning viser, at organisationer, der leder med kultur er:

Fx. Ørsted fra fossilt brændstofselskab til global energikoncern. Ledelse ud fra værdier sikrer høj ROI.



OPSUMMERING

Kendetegnene for dansk ledelse og HR

- Autonomi og fleksibel problemløsning i jobbet
- Konsultativ, støttende, med anerkendelse af alle interesser

Skabelse af positivt arbejdsmiljø

- Fokus på sammenhængen mellem positive medarbejdere og præstationer
- Regelmæssig feedback



OPSUMMERING

Stærk organisations kultur baseret på danske værdier

- Sker ved design – ikke tilfældigt
- Definition af kerneværdier, ønsket adfærd og rollemodeller

Kultur som konkurrence parameter

- Stærk organisations kultur bedste måde at omfavne forandringer
- Skabelse af vinderkultur stor ledelsesmæssig udfordring

KONKLUSION

HVORDAN KAN DANSK HR & LEDELSE BRUGES SOM EN STYRKE INTERNATIONALT?

- Da virksomheder er blevet globale i deres drift, har indflydelsen af kulturelle forskelle og personaleproblemer fået HR og ledernes opmærksomhed.
- Efterhånden som verden bliver mindre, bliver evnen til at kunne agere i et tværkulturelt miljø et værdifuld aktiv for alle ledere.
- Den danske lederstil kan anvendes til at skabe et positivt arbejdsmiljø og tilfredse medarbejdere.

KONKLUSION

HVORDAN KAN DANSK HR & LEDELSE BRUGES SOM EN STYRKE INTERNATIONALT?

- Opbygning af stærk organisationskultur er en lang rejse som kræver fokus og stærk ledelse på tværs af hele organisationen og de forskellige ledelseslag.
- En stærk organisationskultur kan anvendes til at håndtere forandringer.
- Danskheden og de danske værdier kan anvendes som en konkurrencemæssig styrke.

SPØRGSMAÅ



TAK!