



HR – den strategiske brobygger i krydsfeltet mellem forretningen og organisationens kompetencer

Indlæg af:
Lars Ib, rektor Business Institute
Mail: lars@business-institute.dk
Mobil: +45 23 40 32 02



Til inspiration

Rammebetingelserne for den fremsynede virksomhed har aldrig været mere komplekse eller uforudsigelige i en tid præget af mangel på arbejdskraft, COVID-19, Agenda 2030, udfordringer med de globale forsyningskæder og øget priser m.m.

Og en krig
i Ukraine

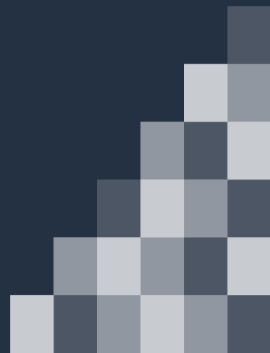
I dette perspektiv får HR funktionen en helt unik rolle som den balancerede brobygger på en række fronter:

- Det balancerede samspil mellem forretningen og virksomhedens kompetence
- Skabelsen af et langsigtet perspektiv eksekveret med kortsigtet agil handlekraft
- Skabelse af grundlaget for værdiskabelse gennem diversitet og inklusion
- Samskabelse indenfor og udenfor organisationen

Nedslagspunkt #1

Hvad kalder strategien og organisationen på?

Hvilken grad af forandrings står vi overfor?



Strategi i traditional forstand



Omsætning 80 mio. kr.
Overskudsgrad 10-15 %
20+ nye kunder
10+ netværkskunder



Minimum 60% af vores kunder
har et udviklingspotentiale, så
vi sammen kan øge
engagementet fra
underleverandør til
vidensamarbejdspartner

2015

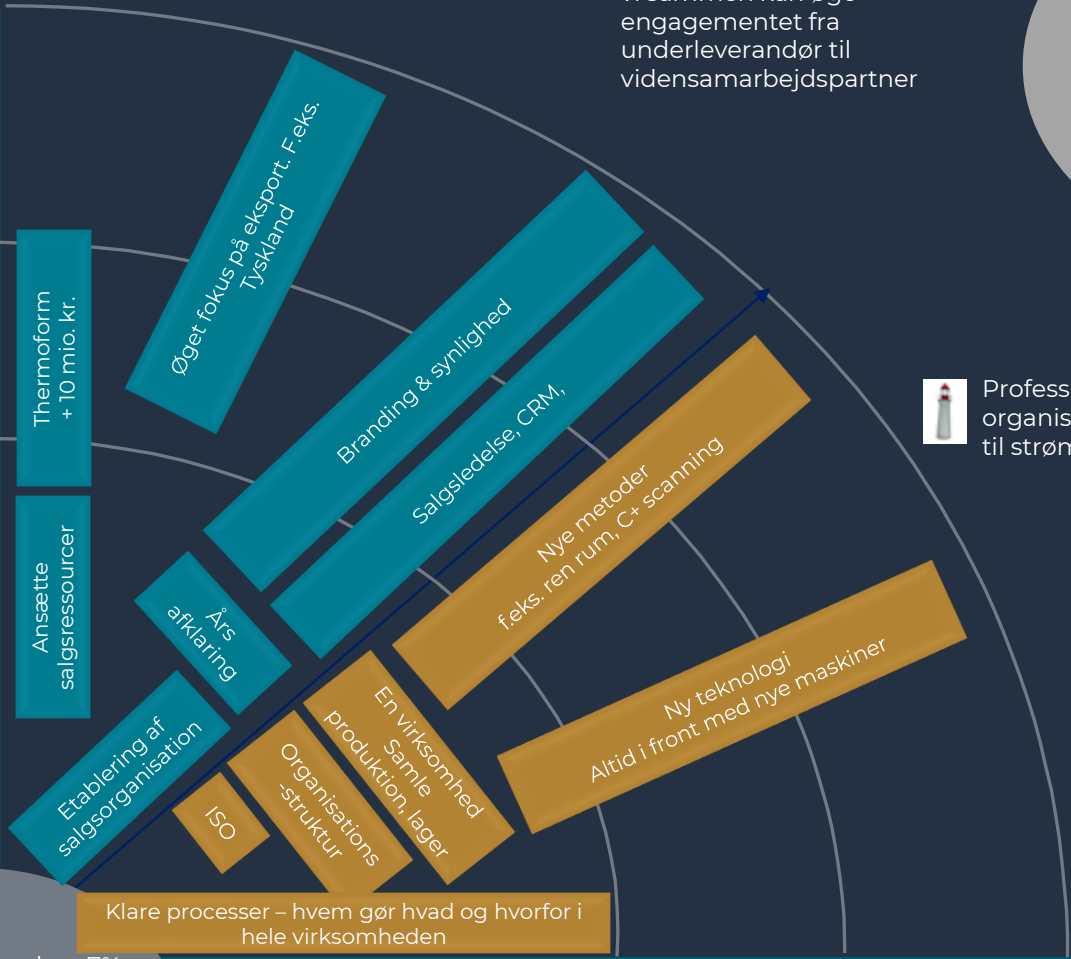
Secound²None i branchen
fordi vi med vores passion for og
viden om håndværket -
omsætter kundens komplekse
ønsker til praktiske kvalitative
løsninger – hurtigere og mere
effektivt end nogen andre i
branchen



Professionalisering af ledelse og
organisation m.v. fra fikserkultur
til strømnet kultur



Effektivisering 50 % ved at
vi med samme antal
personer arbejder
smartere



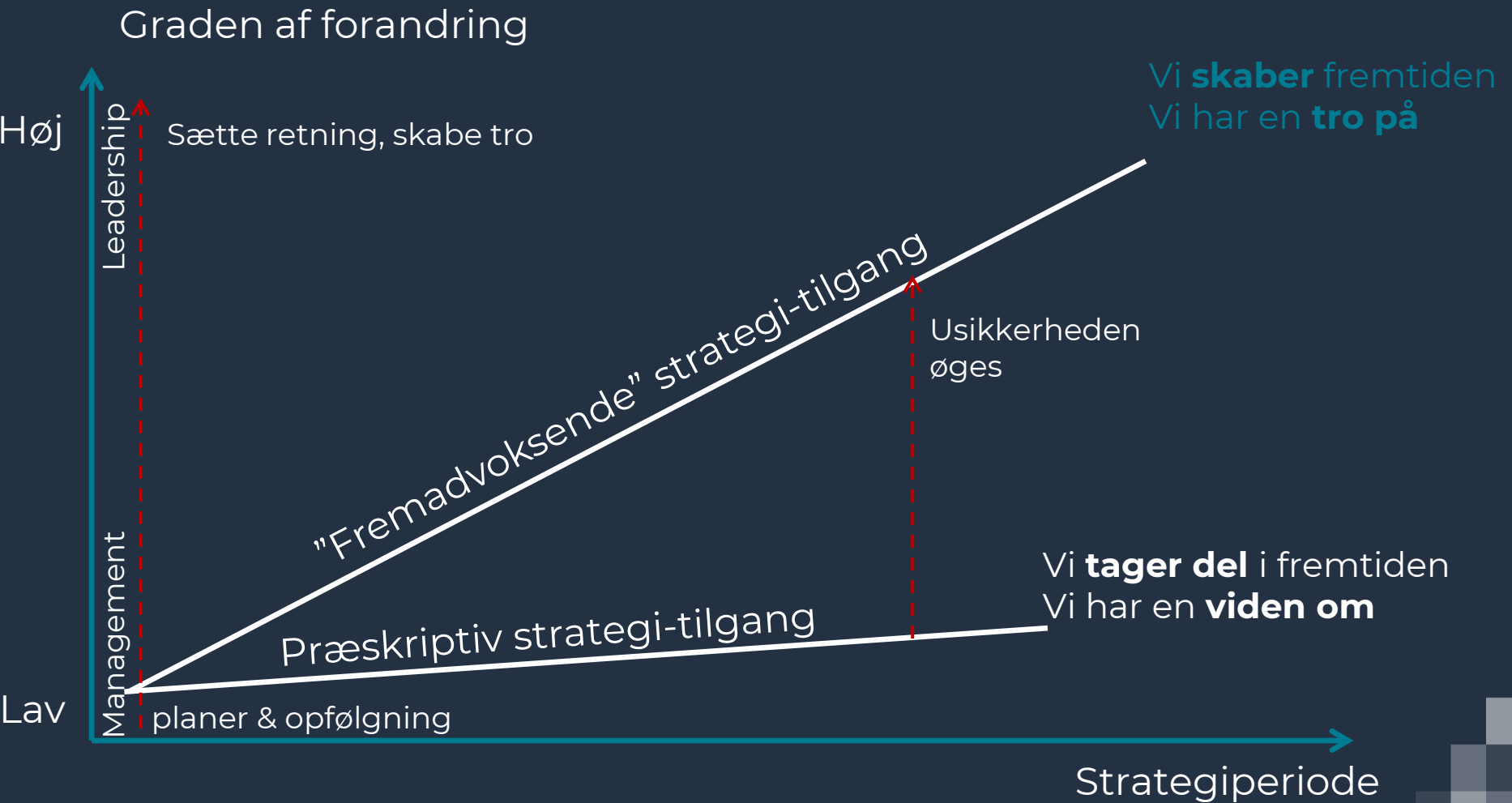
2011

2013

2015

- Overskudsgrad ca. 7%
- Omsætning ca. 50 mio.
- 2 virksomheder
- dygtige medarbejdere
- stor viden

Graden af forandring har indflydelse på vores HR tilgang – læs strategien

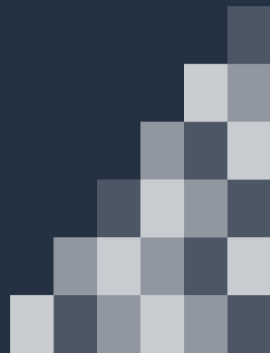


Nedslagspunkt #2

Det balancerede samspil mellem forretningen og virksomhedens
kompetence

Skabelsen af et langsigtet perspektiv eksekveret med kortsigtet
agil handlekraft

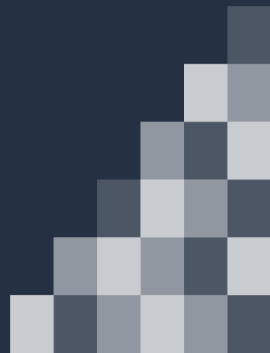
Belyst via Playing to Win – How Strategy Really Works



Strategy Is the Answer to Five Questions



Hvorfor et langsigtet perspektiv?



Hvor står I?

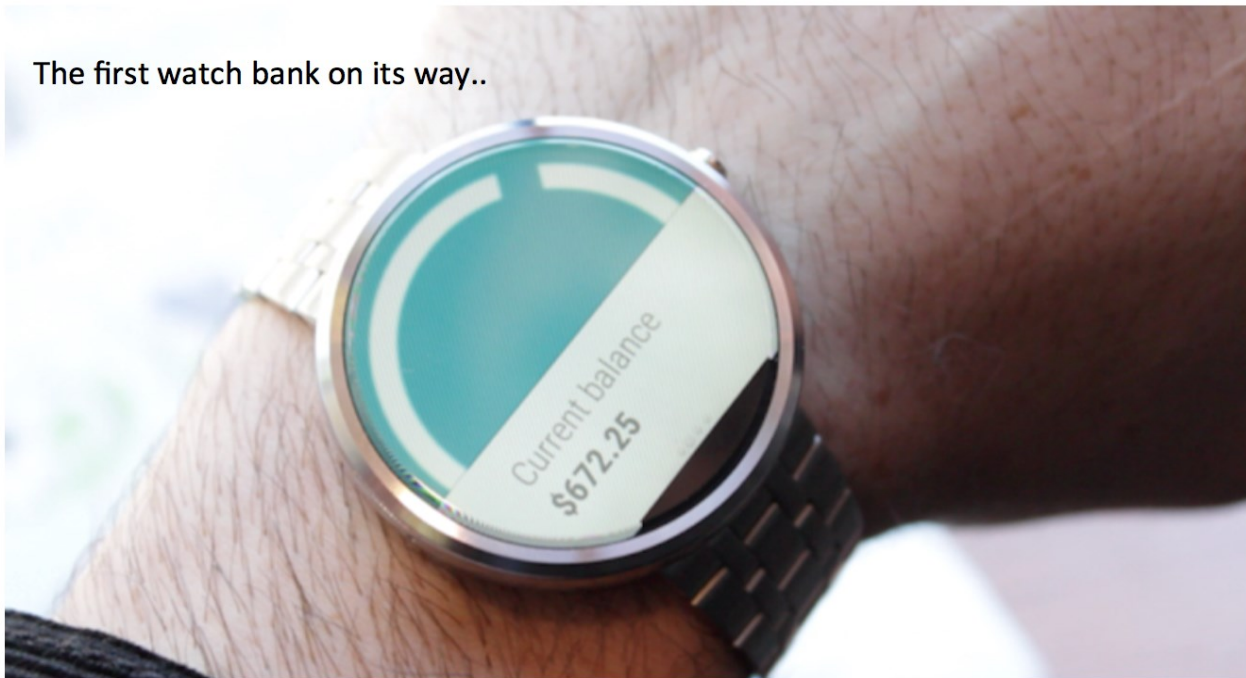
Hvad er jeres dagsorden?



Jack Ma – god for \$25 milliarder

The Future is already here

The first watch bank on its way..



Nutiden begyndte for år siden



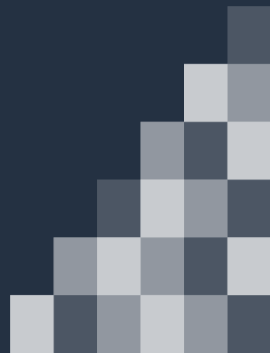
Dette er nutid: Apple Pay



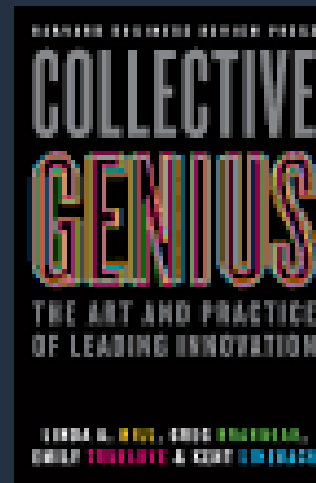
Nedslagspunkt #3

Skabelse af grundlaget for værdiskabelse gennem
diversitet og inklusion

Samskabelse indenfor og udenfor organisationen



Linda Hill – et ledelses- og organisationsperspektiv



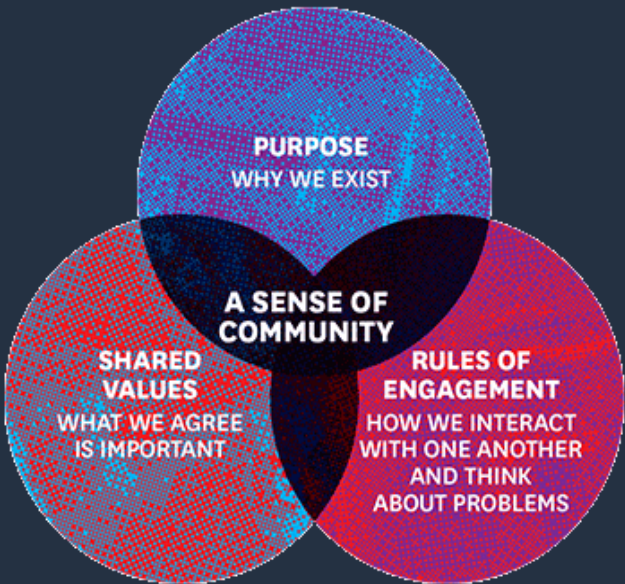
Ledelsesparadokserne

- Der er en række paradokser, som er med til at nuancere vanskeligheden ved at udføre innovation. Et centralt paradoks handler - på den ene side - om at arbejde på at frigøre det talent, som ligger gemt i det enkelte individ. På den anden side, skal der samtidig arbejdes med at udnytte og "kontrollere" det individuelle talent således der kan skabes kollektiv innovation i organisationen. Begrebet "unleash" handler om, hvordan idéer og muligheder identificeres i en organisation. Og "harness" handler om, hvordan disse idéer kan samles til en endelig kollektiv løsning.

Paradokser jævnfør Linda Hill

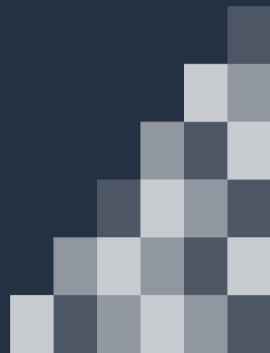
UNLEASH		HARNESS
Individual		Collective
Support		Confrontation
Learning and Development		Performance
Improvisation		Structure
Patience		Urgency
Bottom Up		Top Down

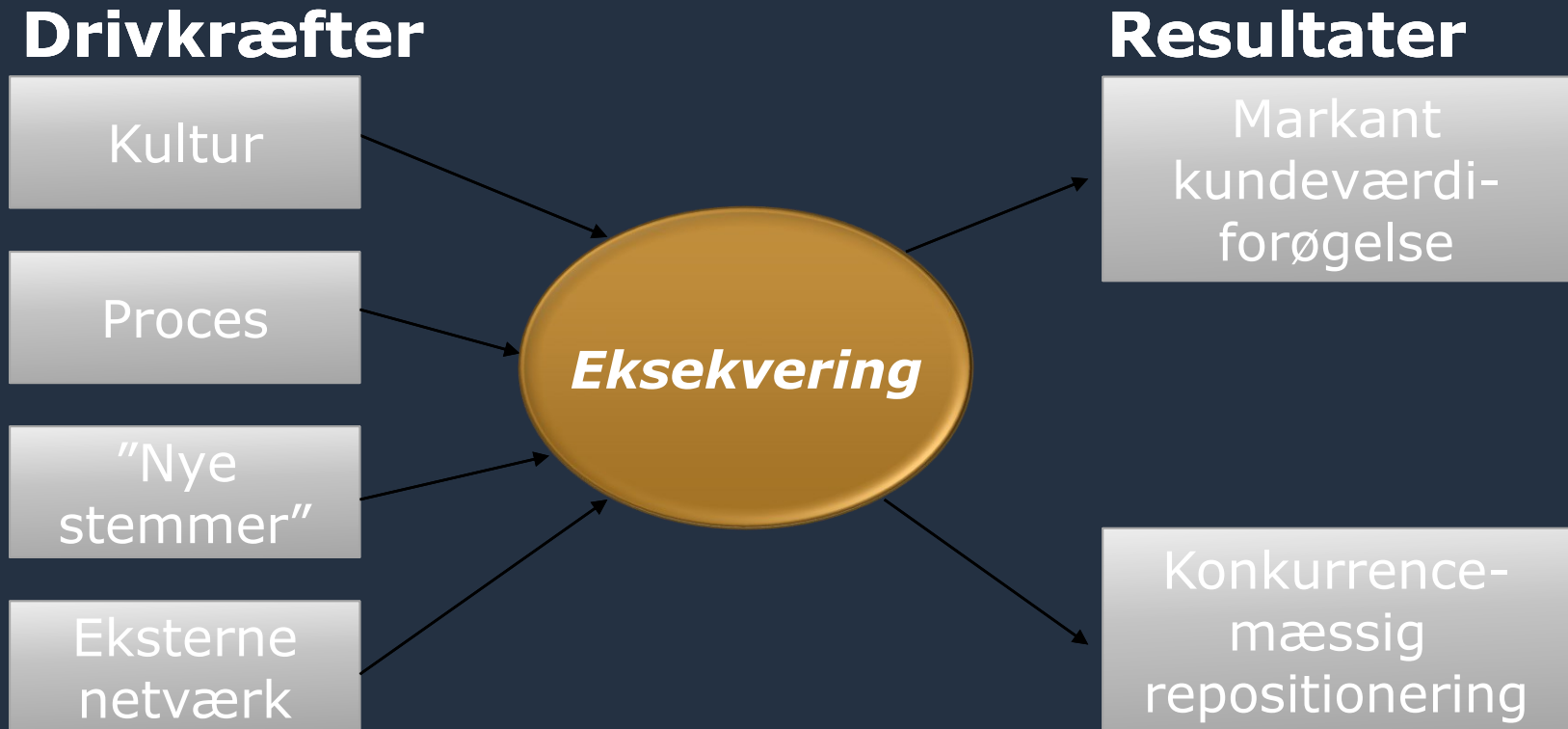
Organisatoriske rammer



Nedslagspunkt #4

Fokus på diversitet og inklusion samt samskabelse

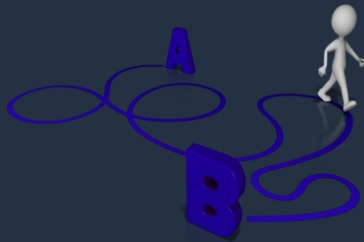






Grænsekrydsende ledelse i praksis

Direction



- Definér kerneopgaven sammen
- Skab fælles engagerende mål
- Involver interessenter og sæt det rigtige hold til opgaven
- Tydeliggør mulige interessekonflikter, og aftal hvordan de skal håndteres

Alignment



- Tydeliggør roller og ansvar
- Etablér effektive tværgående mødestrukturer
- Koordiner prioriteter, tidsrammer og ressourcer
- Aftal spilleregler for samarbejde og kommunikation

Commitment



- Skab mening og ejerskab til kerneopgaven og det fælles mål
- Byg fælles værdier og identitet
- Etablér tillidsfulde relationer på tværs af personer og teams
- Håndter konflikter, frustrationer og usikkerhed

Refleksionstid og tak for opmærksomheden

