



STRATEGISK HR

HR OG MEDARBEJDERUDVIKLING I VERDENSKLASSE

UDFORDRINGEN

DEN KRITISKE SUCCES FAKTOR

- ❖ Vi lever i en tid med **historisk lav ledighed** og en **ændret medarbejderloyalitet**
- ❖ Evnen til at **tiltrække og fastholde** de rigtige medarbejdere er en **kritisk faktor for enhver virksomheds succes!!!**



VIDSTE DU...?

HR ER SÅ MEGET MERE...



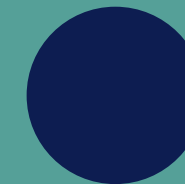
HR i verdensklasse

HR KAN LEVERE DEN AFGØRENDE FORSKEL



STRATEGISK PARTNER

En HR afdeling der virkelig får lov til at **komme i spil**, og som bliver **respekteret** som en vigtig **strategisk** samarbejdspartner, kan spille en **afgørende rolle** i forbindelse med en virksomheds vækst og **succes**.



DRIVER & FACILITATOR

En HR afdeling der er **funderet** i virksomhedens **strategi** og mål kan være den **kompetente** driver af **udvikling og implementering** af vigtige HR processer og **facilitator** for lederne i deres daglige **eksekvering**.

FOKUS PÅ HR

- ❖ Uanset om der er en formel HR funktion i virksomheden eller ej, er det vigtigt at sætte **Fokus på HR discipliner og opgaver**
- ❖ En grundlæggende betingelse for at udfordringen skal løses, er at sikre **Strukturerede HR processer**



Men hvordan?

Udgangspunkt, Mål, prioritering og planlægning



HR REALITYTJEK

EN TILSTANDSRAPPORT PÅ DIN HR INDSATS

HVAD ER ET HR REALITYTJEK?



- ❖ Med udgangspunkt i 9 grundlæggende HR-discipliner **analyserer** HR RealityTjek de **eksisterende HR-processer** for at vurdere, hvilke områder der allerede fungerer godt, og hvilke, der kan og bør optimeres.
- ❖ HR RealityTjek synliggør, om HR i virksomheden er kompatibel og fuldt **afstemt med virksomhedens værdier, mål og strategi**.

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



1: EVP / Employer Branding

EVP

- **Summen af de fordele og belønninger**, som medarbejdere modtager fra virksomheden.
- **Et "løfte" til medarbejderne** - hvis virksomheden holder det, vil det øge medarbejdernes engagement og deres tillid til virksomheden som arbejdsgiver og kan gøre eksisterende **medarbejdere** til de bedst mulige **ambassadører** for virksomhedens Employer Brand.
- **Eksempler:** *Løn, benefits, balance mellem arbejde og privatliv, stabilitet, kultur, klar strategi, gennemsigtighed, respekt, tillid etc.*

Employer Brand

- Det **omdømme** og den **oplevelse**, en organisation fremkalder som arbejdsgiver.
- Den måde **offentligheden** opfatter en organisations identitet, uanset om det er en nøjagtig afspejling eller ej.
- Selvom en virksomhed ikke har lavet en Employer Branding-strategi, eksisterer ens employer brand allerede og **opleves hver dag**.
- **Eksempler** på elementer, der udgør et Employer Brand: *En karriereside, den oplevede virksomhedskultur og værdier, arbejdsgiveranmeldelser, rekrutteringsproces samt de forskellige kanaler og medier der viser ens virksomhed.*

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



2: Rekruttering og udvælgelse

- Et af de **mest synlige** elementer i HRM.
- Rekruttering af kandidater og udvælgelse af de bedste til at komme og arbejde for en virksomhed er et **centralt HR-ansvar**.
- Mennesker er livsnerven i organisationen - det er en **nøgleopgave** at finde de bedst egnede.
- Eksempler på **elementer**:
 - SoMe
 - Talentbase
 - Effektive Rekrutteringsprocesser
 - Jobspecifikke interviewguides
 - Personanalyse
 - Referencer
 - Digitalt workflow
 - GDPR Compliance
 - Medarbejderinddragelse
 - Rewards

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



3: Pre- og Onboarding

Preboarding

- De aktiviteter, en virksomhed udfører for at få medarbejdere i gang i deres nye rolle – **inden** den første arbejdsdag.
- Med en struktureret Preboarding kan man byde nye medarbejdere **velkommen** og i denne periode **introducere** dem til f.eks. virksomheden, teamet, visionen og missionen, kultur og værdier.
- Den nye medarbejder får et **solidt fundament** med indsigt i virksomheden såvel som arbejdsgangen, og virksomheden forbliver **top-of-mind hos medarbejderen**, som samtidig kommer til at føle sig godt tilpas i forhold til det nye job.

Onboarding

- De aktiviteter der udføres og den oplevelse den nye medarbejder **fra og med** den første arbejdsdag. Struktureret og engagerende onboarding spiller en vigtig rolle i forbindelse med at **tiltrække** talenter, **fastholde** medarbejdere og gøre dem **hurtigere effektive**.
- Hvis onboardingen ikke er korrekt, risikerer man at folk hurtigt forlader virksomheden igen. Især de dygtigste medarbejdere har stor sandsynlighed for at sige op, måske fordi de er blevet tilbudt flere stillinger, før de sagde ja til dig. Struktureret onboarding giver også den nye medarbejder et hurtigt **tilhørsforhold** til arbejdspladsen, samt en følelse af **engagement** i virksomheden.

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



4: Performance- og Feedback

- Performance ledelse er et **sæt af processer og systemer**, der har til formål at **udvikle en medarbejder**, så de udfører deres job bedst muligt.
- Performance ledelse er ikke rettet mod at forbedre alle færdigheder. God performance ledelse **fokuserer på at forbedre de specifikke færdigheder**, der hjælper en medarbejder til at udføre sit arbejde bedst muligt. Det betyder, at det handler om den strategiske tilpasning af medarbejderens arbejde til gruppens og organisationens mål.
- **Effektiv og rettidig feedback** er en kritisk komponent i et vellykket performancestyrings-program og bør bruges i forbindelse med opstilling af **præstationsmål**. Hvis der gives effektiv feedback til medarbejderne om deres fremskridt hen imod deres mål, vil medarbejdernes præstation forbedres.

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



5: Efterfølger planlægning

- Efterfølger planlægning er processen med at **planlægge beredskaber** i tilfælde af, at nøglemedarbejdere forlader virksomheden. Hvis for eksempel en afgørende seniorleder eller en nøglemedarbejder siger sit job op, vil det at have en afløser klar garantere **kontinuitet** og kan spare virksomheden for betydelige frustrationer og **omkostninger**.
- Efterfølger planlægning er ofte baseret på medarbejder- og præstationsvurderinger og L&D-indsats (Læring og Udvikling).
- Dette resulterer i skabelsen af en **talentpipeline**. Dette er en pulje af kandidater, der er kvalificerede og klar til at besætte (senior/nøgle) -stillinger i tilfælde af, at nogen forlader virksomheden. Opbygning og pleje af denne pipeline er et af nøgleelementerne i god og **rettidig personaleledelse**.

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



6: Læring & Udvikling

- Læring & udvikling er en **systematisk proces / plan**
- Konkret handler det om **tilegnelse af viden, færdigheder, holdninger og adfærd** i overensstemmelse med en medarbejders performance- og udviklingsmål. Det handler både om Hard- og Softskills.
- Resulterer i **bedre præstationer** i medarbejderens jobfunktion.
- Målet med læring og udvikling er at udvikle eller ændre adfærd hos individer eller grupper til det bedre, dele viden og indsigt, der sætter dem **i stand til at udføre sit arbejde bedre**, eller dyrke holdninger, der hjælper dem til at præstere bedre.
- Læring & udvikling hjælper medarbejderne med både **omskoling og opkvalificering**. Læring & Udvikling faciliteres af HR, og gode politikker kan være meget nyttige til at **forberede organisationen mod dens langsigtede mål**.

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



7: Løn & Benefits

- **Fair løn** er en af nøglerne til at motivere og fastholde medarbejdere. Et af grundprincipperne i HR vedrørende løn er at sikre **ligeret og retfærdighed**. At give det rigtige tilbud om løn er en **vigtig del af at tiltrække** de bedste kandidater. Dette skal afbalanceres med virksomhedens budget og overskudsgrad.
- Løn omfatter lønarter som f.eks. timeløn, månedsløn, årsløn og provision. Lønnen er populært sagt den **individuelle og håndgribelige belønning**, men også visse indirekte og fælles ydelser som f.eks. bonus og overskudsdeling.
- Benefits er alle **ikke-monetære belønninger**. Det kan være ekstra ferier, fleksible arbejdstider, dagpleje, pensioner, firmabil og bærbar computer og meget mere. Målet her er at belønne folk på måder, der motiverer dem.
- For mange goder skaber ikke nødvendigvis ubetinget lykke, da et stort antal goder kan gøre relationen mellem medarbejder og virksomhed mere transaktionel end **relational**, og det er usundt at få en "jeg yder kun det maksimale, hvis jeg får noget for det"-mentalitet.
- Derfor skal man som ledelse **vælge personalegoder med omhu**.

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



8: HRIS (Human Resource Information System)

- HRIS er **digitale værktøjer** som understøtter de elementer der er nævnt ovenfor.
- Eksempler:
 - ATS (Applicant Tracking System), til at holde styr på **ansøgere og ansættelser**.
 - HR-Årshjul, til at sikre planlægningen af arbejdet med alle **HR-processerne i løbet af et år**.
 - Præstationsstyringssystem til at holde styr på **individuelle mål og indsætte præstationsvurderinger**. I
 - LMS (Learning Management System) til **distribution af know-how internt**
 - HR-systemer bruges til at holde styr på **uddannelse og budgetter**
 - **Personanalyse** til screening og udvælgelse af de rigtige profiler
 - **Løn**systemer
 - Digitale værktøjer til effektiv **efterfølger planlægning**
- Der er et væsentligt digitalt element ved at arbejde i HR, hvorfor HRIS også er et vigtigt element, når vi taler om **grundlæggende HR**.

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



8: HRIS (Personanalyse)

Taiga Solar A/S

Analysesprog (skift) Dansk

Helle Sorth

Home IPA 360° Cockpit IPA Staff

360° Cockpit IPA Core IPA Leadership IPA Jobmatch IPA Culture Feedback Rapport

Hovedfaktorer Enkeltfaktorer SWOT Team Udsagnsanalyse

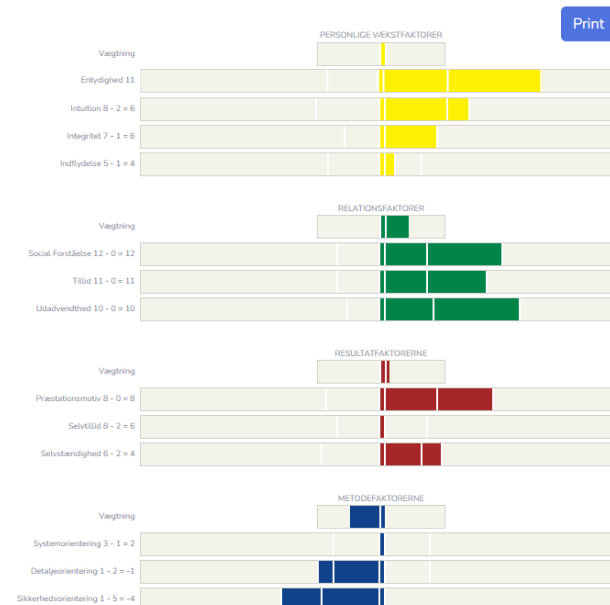
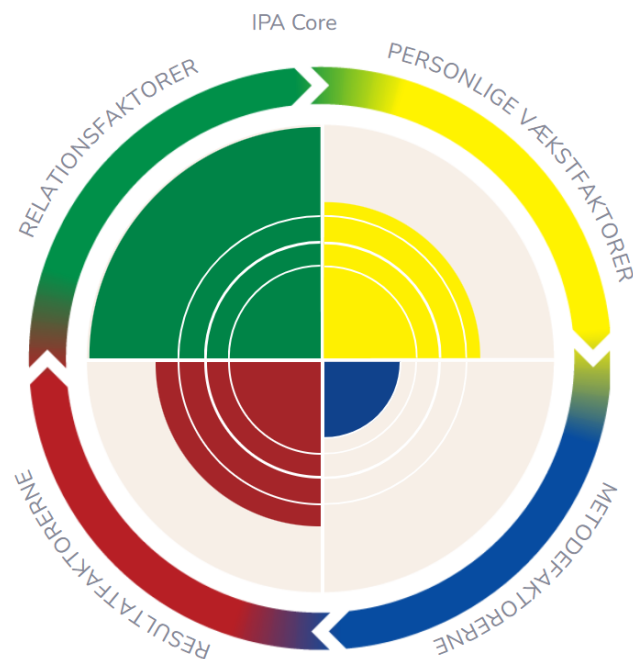
Kandidat info

Navn: Camilla Blöcher
 Email: cb@taigasolar.com
 Tlf: 51235052



Test dato: 16. november 2021
 Varighed: 00:30 min (16:31-17:01)

Rediger



9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



8: HRIS (ATS)

ipa

Rekruttering Medarbejdere Virksomheder Talenter Brugere Indstillinger Sign out

Opgaveoversigt - 0 / 0 (Forfald / antal opgave)

Alle Kladde Online Afsluttet Søg kandidater eller jobs... + NY REKRUTTERING

Job titel	Kandidater	Nye	Interviews	Status	Fremskridt	Oprettet
KAM søges til spændende grøn vækstvirksomhed	1	1	0	ONLINE	0%	03-10-2022

ipa

Rekruttering Medarbejdere Virksomheder Talenter Brugere Indstillinger Sign out

Dine fremskridt / Tjekliste
KAM søges til spændende grøn vækstvirksomhed

Administration Ansættelse Interview & test Screening Sourcing Stillingsbeskrivelse

Alle Alle Søg... + TILFØJ KANDIDAT

KANDIDAT MENU Annoncering Rediger job Rekrutterings statistikker Filter Vis andres vurderinger Udvidet visning

<input type="checkbox"/>	Fornavn	Efternavn	Kilde	Job titel	Status	Noter	Vurdering	Dato
<input type="checkbox"/>	Søren	Busk	Ansøger		INTERVIEW		★★★★☆	18-10-2022
<input type="checkbox"/>	Louise	Hansen	Ansøger		SCREENED		★★★★☆	04-10-2022
<input type="checkbox"/>	Karen	Møhl	Ansøger		SCREENED		★★★★☆	04-10-2022

9 GRUNDLÆGGENDE HR DISCIPLINER



9: HR Data & Analyser

- Data i HRIS-systemer kan bruges til at træffe **bedre og mere informerede beslutninger**.
- En nem måde at holde styr på kritiske data på er gennem **HR-KPI'er**. Det er specifikke målinger, der svarer på, hvordan en virksomhed klarer sig på en given måling.
- Eksempler på KPI'er:
 - Personaleomsætning
 - Fraværsprocent
 - Gennemsnits anciennitet
 - Tilfredshedsgrad
 - Time-to-fill, Time-to-hire og Quality-of-hire
- Ved aktivt at måle og se på disse data kan HR træffe **flere datadrevne beslutninger**.
- Datadrevne beslutninger er ofte **mere objektive**.

HVORFOR ET HR REALITYTJEK?



- ❖ Fokus på HR disciplinen er fundamentet for **effektiv og værdiskabende** HR.
- ❖ **Optimerer og effektiviserer** HR-processer

- ❖ Skaber grundlaget for en **struktureret action plan**
- ❖ Giver optimale muligheder for **tiltrækning og fastholdelse af de rigtige medarbejdere**
- ❖ Skaber grundlaget for **HR og medarbejderudvikling i verdensklasse - en kritisk faktor for vækst og indtjening**

HR RealityTjek | Evaluering af TaigaSolar
Pr. 05-09-2022

● GODT ● OK ● IKKE GODT

	Effektiv	Oplevsten	Skalerbart	Afstemt til værdier og strategi	Kommentarer	Fokus	Prioritering
EVP / Employer Branding	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> Normaliseret EVP samt styrkelse af Employer Branding Klar Strategi Definere ønsket Kultur, værdier og adfærd 	P 2
Rekruttering & Udvælgelse	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> Kandidatbase / Talentpool Beregn at styrke og sprede budskabet Struktureret og ensartet interview guide 	P 2
Pre- & Onboarding	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> Struktureret Preboarding proces Struktureret Onboarding proces Feedback samtaler under onboarding 	P 1
Performance & Feedback	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> Opstilling af personlige mål Planlæg regelmæssig Performance feedback 	P 1
Efterfølger Planlægning	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> Identifikation af nøglerollejobber og funktioner Link "hans" viden og nøglerollefunktioner dokumenteres Plan for udvikling af efterfølgere 	P 2
Læring & Udvikling	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> Strukturerede individuelle læringplaner Strukturerede videoer 1:1 aftaler og samtaler 	P 1
Lon & Benefits	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> Gennemsnitlighed Løngulds Regelmæssig evaluering 	P 2
HRIS	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> HR Arshyl (høj prioritet på denne) Opsamling af data om medarbejterskifte Opsamling af data om kundetilfredshed 	P 3
HR Data & Analyser	●	●	●	●	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> Udvælg relevante HR KPI'er Analysere på resultatdata (indtjening) Analysere på medarbejder- og kundetilfredshed 	P 3

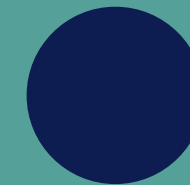
* Prioritering er en afvejning af vigtighed, ressourcer samt muligheden for eventuelle "Quick Wins"

HR & MEDARBEJDERUDVIKLING I VERDENSKLASSE - EN MULIGHED FOR ALLE



STRATEGISK PARTNER

En HR afdeling der virkelig får lov til at **komme i spil**, og som bliver **respekteret** som en vigtig **strategisk** samarbejdspartner, kan spille en **afgørende rolle** i forbindelse med en virksomheds vækst og **succes**.



DRIVER & FACILITATOR

En HR afdeling der er **funderet** i virksomhedens **strategi** og mål kan være den **kompetente** driver af **udvikling og implementering** af vigtige HR processer og **facilitator** for lederne i deres daglige **eksekvering**

Hvis du vil vide mere...

- 👤 Søren Busk
- 📞 + 45 23 22 04 36
- ✉️ soren.busk@strategisk-hr.dk
- 🌐 www.strategisk-hr.dk

