



# VELKOMMEN TIL WEBINAR

## HR REALITYTJEK

**STARTER KL. 10:00**



# STRATEGISK HR

DET HANDLER OM MENNESKER



# HR REALITYTJEK

EN TILSTANDSRAPPORT PÅ HR INDSATSEN

# UDFORDRINGEN

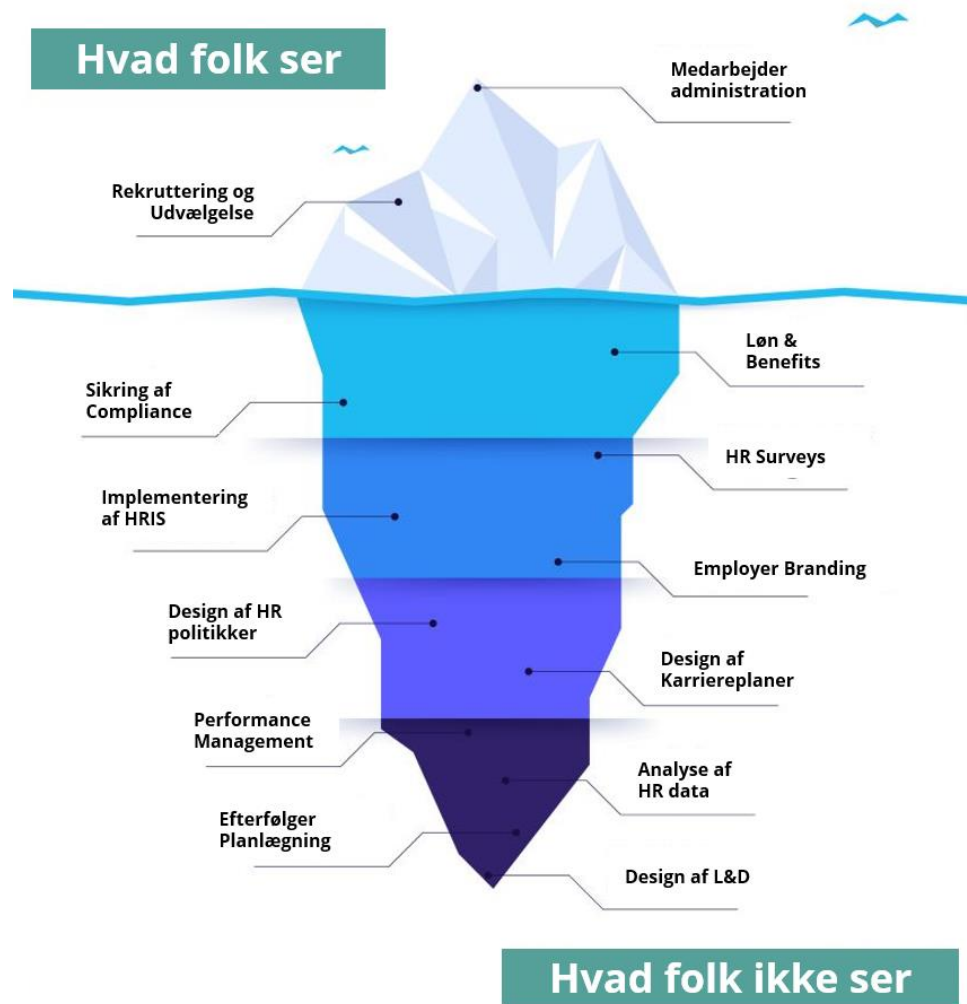
## DEN KRITISKE SUCCES FAKTOR

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



## VIDSTE DU...?

# HR ER SÅ MEGET MERE...



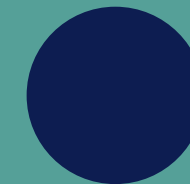


# HR KAN LEVERE DEN AFGØRENDE FORSKEL



## 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**.

# SÆT FOKUS PÅ HR INDSATSEN!

- ❖ 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**



Hvordan...?

**Udgangspunkt, mål, prioritering og planlægning**



# HR REALITYTJEK

EN TILSTANDSRAPPORT PÅ HR INDSATSEN



# 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**.



# EVP / EMPLOYER BRANDING

## EVP (Employer Value Proposition)

- ❖ **Summen af 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. Dette gør eksisterende **medarbejdere til ambassadører** for virksomheden.

**Eksempler:** Løn, benefits, balance mellem arbejde og privatliv, respekt, tillid etc.

## Employer Brand

- ❖ Det **omdømme** og den **oplevelse**, en organisation tilbyder.
- ❖ Den måde **offentligheden** opfatter en organisations identitet.
- ❖ Selvom en virksomhed ikke har lavet en Employer Branding, kan dens 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.



### Eksempler på analyse spørgsmål:

- Har I en formaliseret EVP?
- Lever I op til jeres EVP?
- Hvordan bliver I opfattet som arbejdsgiver, af jeres medarbejdere og af offentligheden?
- Hvordan arbejder I med Employer Branding?
- Afspejler jeres rekrutteringsproces jeres ønskede Employer Brand?

# REKRUTTERING OG UDVÆLGELSE



- ❖ Et af de **mest synlige** elementer i HRM.
- ❖ Rekruttering og udvælgelse af de bedste, til at komme og arbejde for en virksomhed er et **centralt HR-ansvar**.
- ❖ Vores medarbejdere 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

## Eksempler på analyse spørgsmål:



- Hvordan er jeres proces for rekruttering og udvælgelse af nye medarbejdere?
- Bruger I rekrutteringsværktøjer?
- Har I et rekrutterings workflow?
- Bruger I Personanalyser eller andre vurderingsværktøjer?

# 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, vision, mission, kultur og værdier.
- ❖ Den nye medarbejder får et **solidt fundament** med arbejdsgangen, og virksomheden forbliver **top-of-mind** for den nye medarbejder godt tilpas i forhold til det nye job.

## Onboarding

- ❖ De aktiviteter der udføres og den oplevelse den nye medarbejder får. **Struktureret** og engagerende onboarding spiller en vigtig rolle for at **fastholde** medarbejdere og gøre dem hurtigere **effektive**.
- ❖ Hvis onboardingen ikke er korrekt, risikerer man at folk hurtigt mister interessen 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 hurtigere **tilhørsforhold** til arbejdspladsen, samt en følelse af **engagement** i virksomheden.



### Eksempler på analyse spørgsmål:

- Har I en plan for Preboarding?
- Har I et struktureret Onboardingprogram?
- Hvordan planlægger I den nye medarbejders første arbejdsdag?
- Har I et Buddy-program?
- Tilbyder I et Mentorprogram?

# PERFORMANCE OG FEEDBACK



❖ Performance ledelse er et sæt af **processer og systemer**, der har til formål at **udvikle medarbejdere**, 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 medarbejdere til **organisationens mål**.

❖ **Effektiv og rettidig feedback** er en kritisk komponent i forbindelse med opstilling af **præstationsmål**. Hvis medarbejderne fremskridt hen imod deres mål, vil medarbejderne

## Eksempler på analyse spørgsmål:

- Har I en specifik plan for medarbejderudvikling?
- Findes der definerede mål for jeres medarbejdere?
- Giver I effektiv og rettidig feedback til medarbejderne?
- Gennemfører I jobvurderingssamtaler?

# 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- L&D-indsats (Læring og Udvikling).
- ❖ Dette resulterer i skabelsen af en **talentpipeline** der kan besætte (senior/nøgle) -stillinger i tilfælde af, at nogen af de nøgleelementerne i god og **rettidig pers**

## Eksempler på analyse spørgsmål:

- Har I en proces for efterfølger planlægning?
- Har I medarbejdere, som er de eneste med viden om en eller flere kritiske forretningsprocesser?
- Har I en talentpipeline?
- Hvordan udvikler I jeres talenter?





# LÆRING OG 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 job
- ❖ Målet med læring og udvikling er at udvikle eller ændre kompetencer, der sætter dem **i stand til** at præstere bedre. Læring og udvikling hjælper dem til at præstere bedre.
- ❖ Læring & udvikling hjælper medarbejderne med både korte og langsigtede mål. Læring og udvikling faciliteres af HR, og gode politikker kan være meget nyttige til at nå **langsigtede mål**.

## Eksempler på analyse spørgsmål:

- Har I en plan for op- og omkvalificering af jeres medarbejdere?
- Er virksomhedskultur og adfærd en del af jeres læring og udvikling?
- Overvåger og evaluerer I jeres træning?
- Tilbyder I lederuddannelse?

# LØN OG 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 præmie. Det populært sagt den **individuelle og håndgribelige** løn samt fælles ydelser som f.eks. bonus og overskudsdeling.

❖ Benefits er alle **ikke-monetære belønninger**. Eksempelvis pensioner, firmabil og bærbar computer og meget mere.

❖ For mange goder skaber ikke nødvendigvis ubetingede medarbejder og virksomhed mere transaktionel end **relateret til "maksimale, hvis jeg får noget for det"-mentalitet**.

❖ Derfor skal man som ledelse **vælge personalegoder med omhu**.

## Eksempler på analyse spørgsmål:

- Evaluerer I jeres lønpakker og -programmer regelmæssigt?
- Opfylder de medarbejdernes forventninger?
- Er de konkurrencedygtige på markedet?
- Er de fair?



# HRIS (HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM)



- ❖ HRIS er **digitale værktøjer** som understøtter HR indsatsen.
- ❖ Der er et væsentligt digitalt element ved at arbejde i HR, hvorfor HRIS også er et vigtigt element, når vi taler om **grundlæggende HR**.

## ❖ Eksempler:

- ❖ **ATS** (Applicant Tracking System), til at holde styr på ansøgere
- ❖ **HR-Årshjul**, til at sikre planlægningen af arbejdsindsatsen
- ❖ **Præstationsstyringsystem** til at holde styr på medarbejdernes præstationer
- ❖ **LMS** (Learning Management System) til at håndtere uddannelse og træning
- ❖ **HR-systemer** bruges til at holde styr på løn, ferie og sygdom
- ❖ **Personanalyse** til screening og udvælgelse af kandidater
- ❖ **Løn systemer**

## Eksempler på analyse spørgsmål:

- Hvilke HRIS-værktøjer bruger I?
- Anvender I et ATS til rekruttering?
- Anvender I Personanalyse værktøjer?
- Har I et HR-Årshjul

# IPA 360 (ANALYSEVÆRKTØJ)



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

### IPA Core

[Print](#)

PERSONLIGE VÆKSTFAKTORER	Vægtning
Etydighed 11	
Intuition 8 - 2 = 6	
Integritet 7 - 1 = 6	
Indflydelse 5 - 1 = 4	

RELATIONSFAKTORER	Vægtning
Social Forståelse 12 - 0 = 12	
Tillid 11 - 0 = 11	
Udadvendthed 10 - 0 = 10	

RESULTATFAKTORERNE	Vægtning
Præstationsmotiv 8 - 0 = 8	
Selvtillid 8 - 2 = 6	
Selvstændighed 6 - 2 = 4	

METODEFAKTORERNE	Vægtning
Systemorientering 3 - 1 = 2	
Detailorientering 1 - 2 = -1	
Sikkerhedsorientering 1 - 5 = -4	

# IPA ATS (REKRUTTERINGS VÆRKTØJ)



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

Disponent

KAM søges til spændende grøn vækstvirksomhed

HR-Koordinator

Uopfordret ansøgning til Taiga Solar A/S

Swipbox united

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

# 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 måltidspunkt.

❖ Ved aktivt at måle og se på disse data kan HR træffe **flere** beslutninger.

❖ Datadrevne beslutninger er ofte **mere objektive**.

❖ **Eksempler** på KPI'er:

- ❖ Personaleomsætning
- ❖ Fraværsprocent
- ❖ Gennemsnits anciennitet
- ❖ Tilfredshedsgrad
- ❖ Time-to-fill, Time-to-hire og Quality-of-hire



## Eksempler på analyse spørgsmål:

- Bruger I data fra jeres HRIS til at træffe bedre og mere informerede beslutninger?
- Hvilke HR KPI'er måler I på?
- Er det de rigtige KPI'er I måler på?
- Måler I på medarbejdertilfredshed?
- Måler I på medarbejdertrivsel?



# HVORFOR ET HR REALITYTJEK?



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

- ❖ 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

OK IKKE GODT

	Effektiv	Oplevsten	Skalerbart	Afstemt til værdier og strategi	Kommentarer	Fokus	Prioritering
EVP / Employer Branding	OK	OK	IKKE GODT	IKKE GODT	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normaliseret EVP samt styrkelse af Employer Branding</li> <li>Klar strategi</li> <li>Definere ønsket kultur, værdier og adfærd</li> </ul>	P 2
Rekruttering & Udvælgelse	OK	OK	IKKE GODT	OK	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kandidatbase / Talentpool</li> <li>Beste til at styrke og sprede budskabet</li> <li>Struktureret og ensartet interview guide</li> </ul>	P 2
Pre- & Onboarding	OK	OK	IKKE GODT	OK	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Struktureret Pre-onboarding proces</li> <li>Struktureret Onboarding proces</li> <li>Feedback samtaler under onboarding</li> </ul>	P 1
Performance & Feedback	IKKE GODT	IKKE GODT	IKKE GODT	IKKE GODT	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opstilling af personlige mål</li> <li>Planlæg regelmæssig Performance feedback</li> </ul>	P 1
Efterfølger Planlægning	IKKE GODT	IKKE GODT	IKKE GODT	IKKE GODT	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikation af nøglemedarbejdere og funktioner</li> <li>Link "hans" viden og nøglefunktioner dokumenteres</li> <li>Plan for udvikling af efterfølgere</li> </ul>	P 2
Læring & Udvikling	OK	OK	IKKE GODT	IKKE GODT	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strukturerede individuelle læringplaner</li> <li>Strukturerede videoer</li> <li>1:1 aftaler og samtaler</li> </ul>	P 1
Løn & Benefits	OK	OK	OK	OK	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemsnitlig</li> <li>Lønpolitik</li> <li>Regelmæssig evaluering</li> </ul>	P 2
HRIS	OK	OK	OK	OK	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>HR Arshyl (høj prioritet på denne)</li> <li>Opsamling af data om medarbejderturnus</li> <li>Opsamling af data om kundeefektivitet</li> </ul>	P 3
HR Data & Analyser	IKKE GODT	IKKE GODT	IKKE GODT	IKKE GODT	Se rapporten "OPSUMMERING OG ANBEFALINGER"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udvælge relevante HR KPI'er</li> <li>Analyse på resultatdata (indtjening)</li> <li>Analyse på medarbejder- og kundeefektivitet</li> </ul>	P 3

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

# HR REALITYTJEK SKABER VÆRDI



## ANALYSE

En gennemgang af dine HR-processer og -politikker for at identificere hvilke områder der allerede klarer sig godt, og hvilke der trænger til forbedring



## AFSTEMNING

En rapport til din HR-afdeling over, hvor effektiv den er samt om HR er kompatibel og fuldt ud afstemt med forretningens strategi, mål og værdier.



## OPTIMERING

Identifikation af de HR-processer der bør optimeres, så elementer som f.eks. rekruttering, on-boarding og performance får den rette opmærksomhed.



## ACTION

Et godt grundlag for en struktureret action plan som kan styrke din evne til at tiltrække, rekruttere og fastholde de rigtige medarbejdere.

# VI KAN HJÆLPE DIG...

## DET FÅR DU...

- ❖ Struktureret interview proces
- ❖ Kortlægning af den nuværende HR indsats
- ❖ Evalueringsskema med samlet overblik
- ❖ Tilstandsrapport med opsummering og anbefalinger til fokusområder og prioritering

**SOLIDT GRUNDLAG FOR EN  
STRUKTURERET ACTIONPLAN**

## DET KOSTER DET...

**Kampagnepris  
9.995,-**  
(Normalpris: 14.995,-)

Udfordring	Status	Prioritet	Tiltal
Struktureret interview proces	OK	P2	
Kortlægning af den nuværende HR indsats	OK	P1	
Evalueringsskema med samlet overblik	OK	P1	
Tilstandsrapport med opsummering og anbefalinger til fokusområder og prioritering	OK	P1	



# VI GØR EN FORSKEL...

*”Madkastellet har fået udført et HR RealityTjek fra Strategisk-HR. Vi kom 360° omkring vores HR indsats, og rapporten danner baggrund for vores fremtidige HR prioriteringer og indsatser.*

*HR RealityTjek blev udført af en meget faglig kompetent Søren Busk, der med struktur, ro og overblik skabte meget stor værdi for vores eksisterende HR afdeling .*

*Jeg kan klart anbefale et HR RealityTjek fra Strategisk-HR”*



**Thomas Madvig**  
HR Chef Madkastellet  
350 ansatte





# Når du vil vide mere...

---

-  Søren Busk
-  + 45 23 22 04 36
-  [soren.busk@strategisk-hr.dk](mailto:soren.busk@strategisk-hr.dk)
-  [www.strategisk-hr.dk](http://www.strategisk-hr.dk)

