

STARK(K) MODELLEN

S	T	A	R	K
Situation	Task (Opgave)	Action (Handling)	Resultater	Knowledge/Læring
<p>Til dagligt arbejder jeg som leder i en HR-afdeling. Der er tilknyttet 4 fagområder til mit ansvarsområde (Rekruttering, Strategisk Udvikling, Uddannelse & Juridisk Enhed).</p> <p>Udover mig består afdelingen af 7 medarbejdere (kontorelev, jurist, 2 HR-medarbejdere samt 3 HR Business Partnere).</p> <p>Virksomheden oplever stor efterspørgsel på specialister inden for projektledere, ingeniører og IT-udviklere.</p> <p>Så hvordan fastholder vi dem, vi har? Hvordan tiltrækker vi de bedst egnede til virksomheden?</p>	<p>Jeg fik til opgave at udvikle en ny strategisk HR-politik med primært fokus på fastholdelse og tiltrækning af de rette medarbejdere i forhold til netop lanceret 5 års virksomhedsplan.</p>	<p>Sammensætte en arbejdsgruppe bestående af alle involverede interessenter.</p> <p>Afholdelse af workshops - Brainstorming - hvilke tiltag om fastholdelse/tiltrækning virker i dag? Hvilke nye tiltag kan vi undersøge nærmere?</p> <p>Procesbeskrivelse af projektet.</p> <p>Udarbejde budget til projektet.</p> <p>Udarbejde projektplan inkl. ressourcer og deadlines.</p> <p>Løbende rapportering til kollegaerne i ledergruppen - status/fremdrift/justeringer.</p> <p>Afholdelse af statusmøder internt med arbejdsgruppen.</p> <p>Afholdelse af møder med eksterne samarbejdspartnere.</p>	<p>Efter 4 måneder præsenterede jeg vores strategiplan for fastholdelse/tiltrækning af medarbejdere (People First)</p> <p>Nye tiltag og ansættelsestilbud: Fleksibel arbejdstid, valgfrit 25-37 timer pr. uge. 1 - 2 hjemmearbejdsdage om ugen. Tilbud om en 4 dages arbejdsuge. Indledt samarbejde med ekstern samarbejdspartner om interim ansættelse af IT-udviklere og projektledere. Seniorpolitik 60+ ordning (tilknytning på rutineprægede opgaver 10-15 timer om ugen). Sammensætte lønpakken efter egne behov (ferie, bruttoløn, orlov, arbejdstid, pension, arbejdstimer om ugen).</p> <p>Resultater i tal: 60+ ordning = 112 nye seniorer ansat. Interim aftale = 36 personer på kontakt af 6/12 mdrs. varighed. Rekruttering af nye medarbejdere på de nye ansættelsesforhold = 98 medarbejdere. Fastholdelse = kun 2 opsigelser seneste kvartal mod tidligere 10 pr. kvartal.</p>	<p>Hvilken læring bringer jeg med fra situationen? Nye strategiske tiltag tager tid. Involvering af alle interessenter, der påvirkes af situationen skal inddrages og løbende informeres med data/fakta. Uventet modstand pga. usikkerhed bl.a. hos et par HR Business Partnere, der blev bekymret over samarbejdet med ekstern samarbejdspartner. Usikkerhed opstod hos nogle medarbejdere om jobsikkerhed, passede de ind i den nye virksomhedsplan?</p> <p>Hvad vil du gøre anderledes en anden gang, hvis du havner i en lignende situation? Mere fokus på en realistisk tidsplan. Meget mere løbende intern information om kommende tiltag/projekter m.v. Lytte mere for hurtigere at blive opmærksomhed på usikkerhed og modstand - overflod af kommunikation, infomøder og mulighed for feedback. Italesætte at nye tiltag tager tid fra implementering til forankring i organisationen.</p>

Hvilke kompetencer anvendte du i den beskrevne situation?

Du kan vælge at angive dine kompetencer i sætninger og dermed både inddrage faglige og personlige samlet et sted. Ellers kan du inddrage dine faglige og personlige kompetencer hver for sig. Valget er dit.

Beskrivende sætninger hvor både faglige og personlige kompetencer indgår:

- Udviser kommerciel forretningsforståelse i mit krævende udviklingsorienterede arbejde som leder af HR-afdeling i en vækstende organisation
- Min opgave er løbende at skabe innovation inden for HR, så jeg har udvidet erfaring med konceptudvikling og får ideer til handling som forankrede interne elementer
- Agerer som projektleder på større strategiske HR-projekter indeholdende projektbeskrivelse samt styring af tid- og ressourceforbrug
- Opererer med et årligt budget på omkring 7.100.000 og står på mål for, at sikre talentudvikling, højt uddannelsesniveau, lønreguleringer og eksterne rekrutteringer
- Skarpe kommunikationsegenskaber både mundtligt & skriftligt med alle virksomhedens interessenter, evner at nuancere min kommunikation til forskellige målgrupper
- Stor fokusering på samarbejde med medarbejderne, øvrige ledere, tværfaglige projekter og eksterne samarbejdspartnere
- Udviklingsorienteret lederprofil, der leder sit team gennem nærværende ledelse med en målbevidst attitude og en passion for andre menneskers trivsel og udvikling
- Strategisk fokuseret i min analytiske arbejdstilgang i forbindelse med at påvirke, at virksomheden når de vækstende målsætninger

Faglige kompetencer:	Personlige kompetencer:
Kommerciel forretningsforståelse	Udviklingsorienteret og kreativ
Konceptudvikling - fra idé til handling	Handlingsorienteret og løsningsfokuseret
Projektledelse	Struktur på og overblik over ressourcer, økonomi, flow og deadlines
Procesbeskrivelse	Gode kommunikative egenskaber
Budgettering (beregninger og analyser)	Talstærk, talforståelse og analytisk
Præsentationer	Gode kommunikative egenskaber
Forhandling med eksterne samarbejdspartnere	Tålmodig, overbevisende og fastholdende
Rapportering	Struktur på og overblik over transformering af fakta/data over i et transparent udtryk
Kommunikation	Kommunikerer med alle målgrupper med en entusiastisk og nærværende tilstedeværelse
Ledelse - jeg rammesætter formål, ansvar og opgaver	Ambitiøs, målrettet, energisk, vedholdende, nysgerrig, lyttende og inddragende
Udvikling (leder- og medarbejderudvikling)	Stor drivkraft, analytisk anlagt med gode samarbejdsevner