

Transkripsjon av filmen:

Velkommen til dette seminaret om strategisk HR med et integrert seniorperspektiv. Nå har Kari Østerud ønsket velkommen, og jeg skal dra dere litt igjennom hva som er mål og hensikt med programmet og hvordan vi har tenkt å støtte dette programmet med bl.a. en del praktiske verktøy.

Jeg heter Jon Fredrik Alfsen og er statsviter og høyskolekandidat. Jeg har jobbet som universitetslektor og har jobbet ved karrieresenteret, ved Universitetet i Oslo, og har jobbet med mennesker i endring og omstilling i over 20 år. Jeg tok allerede i 2002 etter- og videreutdanning på livsfaseorientert personalpolitikk med fokus på seniorpolitikk. Jeg har hatt en rekke utviklingsprogrammer og seniorseminarer de siste 15 årene.

Det vi har laget nå, til dere i HR-funksjon, er for å rigge og preppe HR for å møte det vi ser – en økt aldring i befolkningen. Og for å utvikle en mer individorientert personalpolitikk. Det skal vi innom i løpet av seminaret. Målet er å bidra til at dere kan få inspirasjon til å utvikle en personalpolitikk, og en HR-strategi, med et tydeligere individorientert fokus med ekstra oppmerksomhet på seniorenene.

Hva ligger i begrepet tenkningen rundt strategisk HR? Hva betyr de endringene vi står overfor i dag? Når det kommer til hvordan man skal rigge fremtiden. Vi har identifisert noen områder vi tenker det er ekstra viktig at dere er oppmerksomme på fremover.

Det å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker, rekrutterer, utvikler og beholder riktig arbeidskraft. At den er rigget både for gode og dårlige tider med tydelige forventninger, bl.a. Det å kanskje rydde litt i forventningene også til ledere. Hva er godt lederskap i dag – av medarbeidere og også mer generelt? Dette store ansvaret som vi egentlig allerede har plassert hos medarbeidere, men som vi kanskje ikke har vært tydelige nok på. Vi har kanskje ikke istandsatt våre medarbeidere til å kunne ta det aktive, gode medarbeiderskapet som egentlig er helt nødvendig både for den enkelte, men også for virksomhetene.

Ledelse er hvordan sette mål og følge opp folk på resultater og leveranser på en motiverende og ansvarliggjørende måte. Hvis man greier å rigge for dette, så rigger man både organisasjonen, men også de ansatte, til å møte fremtidige utfordringer på en bedre måte med mer fokus på utvikling og mer fokus på egen refleksjon. Vi må plassere ansvar, tydeliggjøre det og istandsette folk til å kunne ta det.

Strategisk kompetansestyring er også et tema her. Det er nettopp at dere bruker mer system, eller har prosesser, for å avdekke fremtidig kompetansebehov og hva som er kritisk viktig for at dere skal levere fremover. Det skaper forutsigbarhet for de ansatte også.

Så har vi tenkt å krydre denne opplæringen med en del verktøy. Det følger med, kan lastes ned og dere oppfordres til å bruke dem. Hadde dette vært i en prosess ville vi både inspirert dere til å bruke det, men kanskje også forpliktet dere til å bruke det. Det kan vi ikke gjøre her. Det er opp til dere selv.

Verktøy for en egenanalyse som arbeidsgiver og hvor attraktive er vi som arbeidsgivere? En som er rettet mer mot individ – en egenevaluering av dette med karrierebevissthet hos den enkelte. Enda en individorientert øvelse: det å kartlegge aktivt medarbeiderskap.

En annen øvelse, som er mer på ledersiden, er hva gjør ledere? Hvilke ferdigheter har de som utvikler dette gode medarbeiderskapet hos sine ansatte?

En prosessmodell for såkalte kompetansedrøftinger hvor man tar tak i strategien og har en prosess for å diskutere hva som er kritisk kompetanse for at vi skal kunne realisere denne strategien? Det er veldig styrt og veldig målrettet inn mot virksomhetens behov.

Og så har vi oppsummert ganske mye av forskningen rundt medarbeidersamtaler, eller mål- og utviklingssamtaler. Det kan være nyttig lærdom, og kanskje også for å bruke til å evaluere det som dere har per i dag. Noen tips og råd til både dere i HR, men også til ledere. Så dere må gjerne dele dem med de rundt dere.

En kompetansedefinisjon vi er glade i, som har vært et oppspill til denne opplæringen, er at skal du gjøre noe må du vite hva du skal gjøre. Det holder ikke å bare vite hva du skal gjøre. Du må vite hvordan. Du må også vite hvorfor, og så må du ha en dyp, integrert forståelse for hvorfor dette er viktig. Jeg håper vi treffer litt på alle disse fire. Denne dype integrerte forståelsen, som hvorfor det er så utrolig viktig å ha mer fokus på læring, refleksjon og utvikling for alle ansatte, og kanskje ekstra mye for dem som har lang fartstid. For de har så mye taus, erfaringsbasert kompetanse. Og så får dere praktiske hvordan-verktøy for å hjelpe dere videre.

Så da ønsker vi dere lykke til med opplæringen.