



Leksjon 2.
Hva er strategisk HR?



Strategisk HR

Innhold

- Hva vi mener med strategisk HR
- «Hvor» HR er i dag og bør være fremover
- Hva som er drivkreftene for utvikling av HR-funksjonen
- Hvordan HR kan bidra til å forsterke organisasjoners prestasjonsnivå



Hva mener vi med *Strategisk HR*?

**«Å kontinuerlig utvikle og bevare organisasjoners
høyest mulige prestasjonsnivå og endringsevne»**

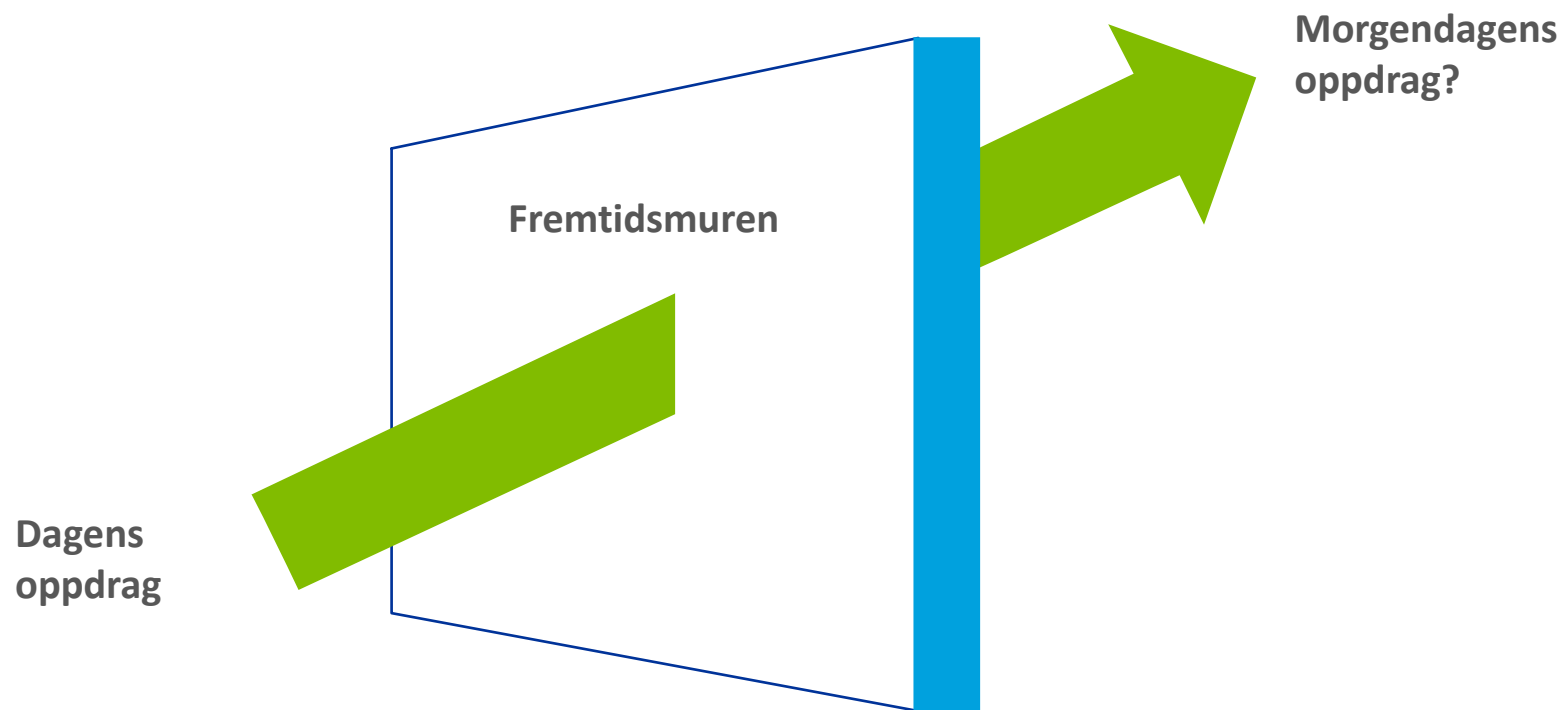


Dave Ulrichs klassiske HR-modell

Hvor er HR i dag?



Den store utfordringen



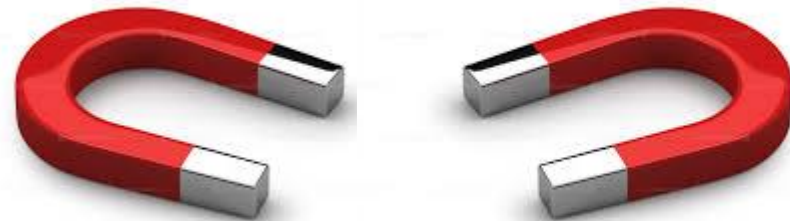
«Det som fikk oss hit,...

...vil ikke få oss dit!»



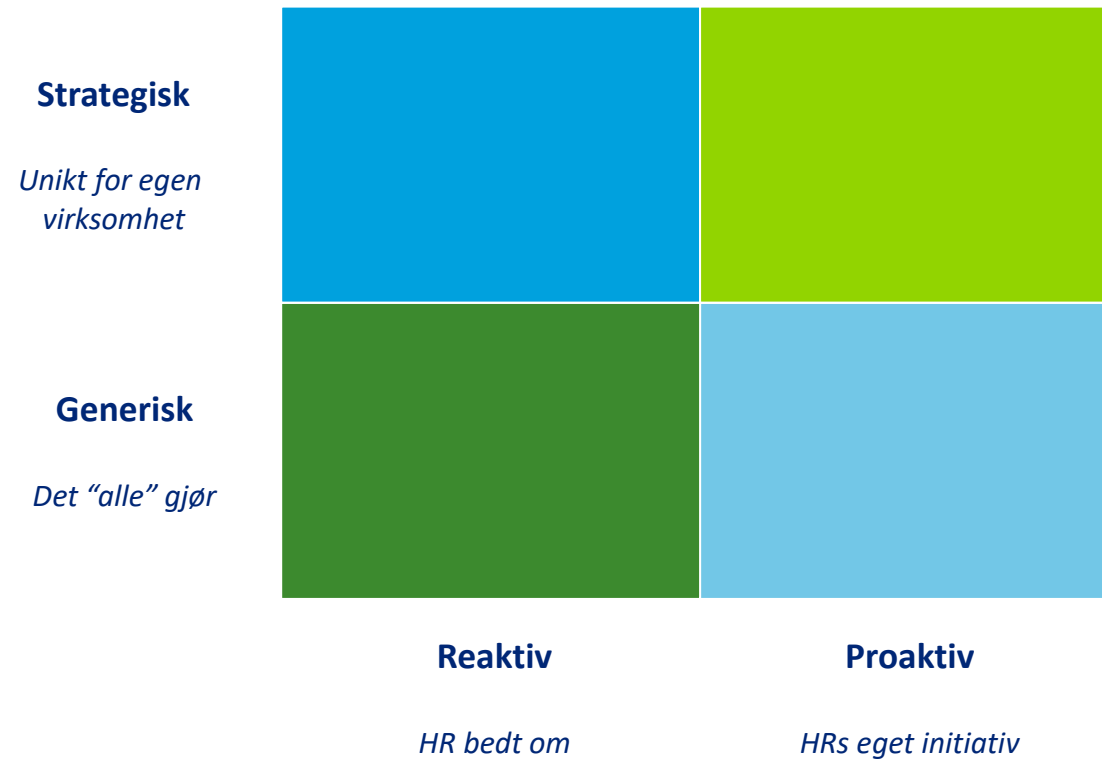
Drivkrefter som får konsekvenser for strategisk HR

- Digitalisering og teknologiutvikling
- Brukerorientering og tjenesteinnovasjon
- Nye arbeids- og organisasjonsformer
- Knapphet på kompetanse og arbeidskraft
- Befolkningsvekst og -eldring





Hvorfor gjør vi det vi gjør på HR-området?





HR vil bevege seg *opp* og *frem* (og *ut...*)!

HRs primære oppdrag vil være strategisk organisasjons- og kompetanseutvikling

- HR går fra *Business Partner* til *Development Enabler*

HR-funksjonen sentraliseres, fragmenteres og automatiseres

- Ressurser *insources* og oppgaver *outsources* (eller kompetanse anskaffes og avvikles...)

HR-medarbeiderne blir færre og bedre

- Fra spesialist til generalist til *neo-generalist*

HR blir en lærende funksjon

- Kontinuerlig *fornyelse* som mantra og praksis

HVOR HAR VI VÆRT?

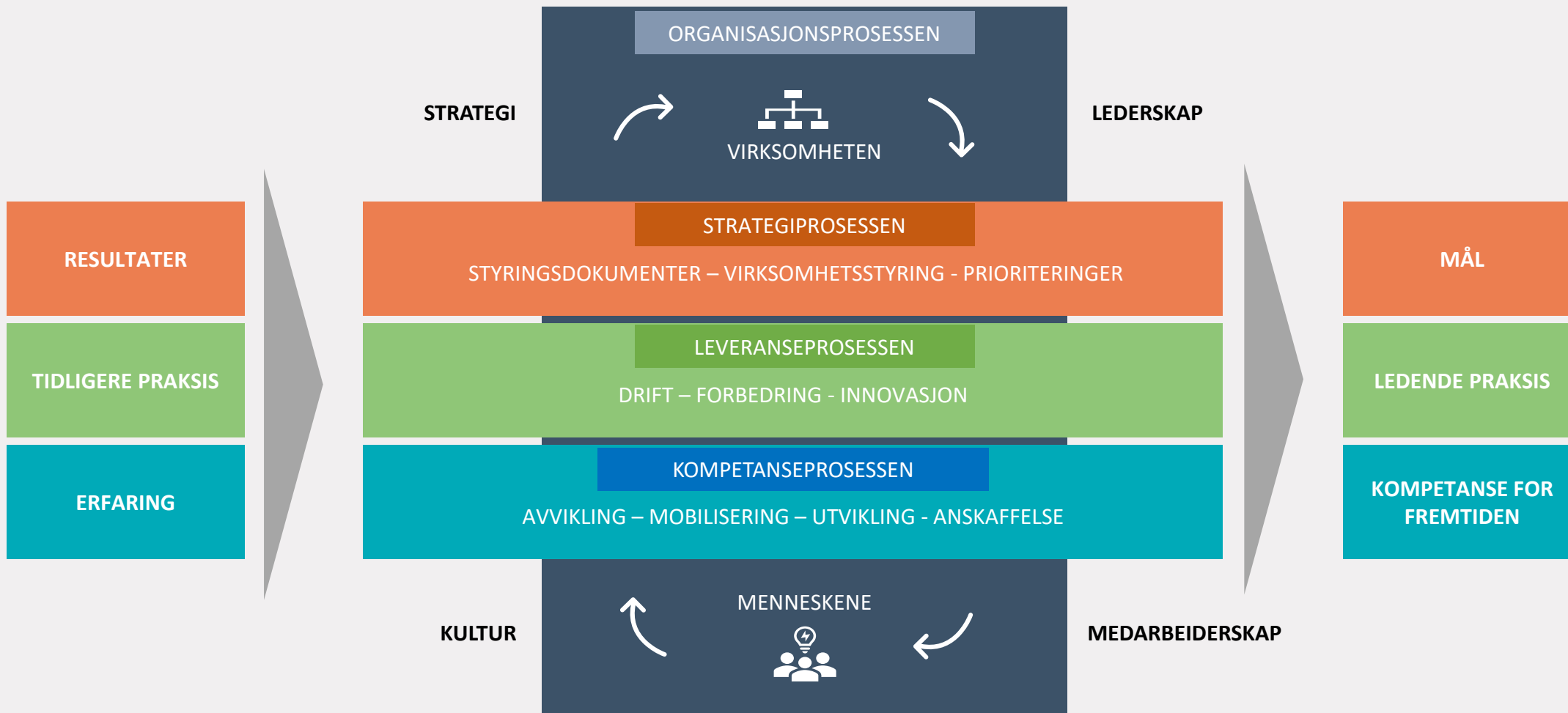
Fortid

KONTINUERLIG LÆRING

Nåtid

HVOR SKAL VI?

Fremtid





Spørsmål til refleksjon:

Har dere en HR-praksis...

- Som er utviklingsorientert og som sørger for at dere har riktig kompetanse i dag og fremover?
- Som fremmer organisasjonens prestasjonsnivå og endringsevne?
- Som øker virksomhetens leveranseevne, måloppnåelse og strategiimplementering?