



Gör inte HR svårare än vad det är - Öka chefens engagemang för HR-frågor!

Ibland kan det vara svårt att få gehör för HR-frågor. Lär dig mer om hur chefer ser på HR och hur du kan öka deras engagemang genom att övertyga, påverka och bygga förtroende för HR-funktionens råd och vägledning.



Ur seminariets innehåll:

- 1. Förenkla och förtydliga HR-funktionens bidrag till verksamhetens resultat!**
- 2. Utveckla relationer med stort förtroende**
- 3. Skapa ett årshjul/process för utveckling av din HR-strategi som engagerar chefer**
- 4. Vilka HR-processer är avgörande för att bli en attraktiv arbetsgivare och hur mäter du dessa?**

Bra HR möjliggör bättre resultat.
För att det ska funka måste
chefen vara med på tåget!

Endast SEK 3,480:-
Anmäl 5 betala för 4!

Vad deltagare sa om förra årets seminarium

"Liam är en helt underbar talare och pedagog. Kommer att hålla koll på flera seminarium.. på återseende!"

"Väl spenderad tid att komma hit"

"Superinspirerande"

"Tipp topp. Varmt rekommenderat till andra"

"Tydligt och viktigt budskap; en röd tråd genom hela föreläsningen. Bra och roligt framträdande"

"Bra med många exempel på hur det fungerat/inte fungerat i andra organisationer"

"Konkreta tips - inspirerande"

Anmäl dig idag! Tel: 08-612 10 00 E-post: anmalan@consultatum.se

Stockholm den 21 februari 2012
Göteborg den 27 mars 2012

Malmö den 17 april 2012
Sundsvall den 24 april 2012



Gör inte HR svårare än vad det är - Öka chefens engagemang för HR-frågor!

Stockholm den 21 februari 2012
Göteborg den 27 mars 2012

Malmö den 17 april 2012
Sundsvall den 24 april 2012

1. Förenkla och förtydliga HR-funktionens bidrag till verksamhetens resultat!

HR är en komplex samling av olika processer och tjänster som täcker ett brett kunskapsområde. Dessa ska på något sätt hänga ihop och skapa en helhet – allt ifrån motivation till rehabilitering ska hanteras av en och samma avdelning.

Ibland kan HR-funktionens utbud av tjänster och processer bli så pass brett att det är förvirrande för chefer och medarbetare. För att uppnå ett bra resultat måste alla förstå vilka olika HR-processer och HR-aktiviteter som finns och vad de syftar till.

Chefer är idag en viktig del av varje företags HR-funktion men har oftast en så stor arbetsbelastning att det kan vara svårt för dem att engagera sig i eller till och med prioritera olika HR-frågor.



Ett sätt att öka chefers engagemang och intresse är att öka deras förståelse för hur HR-funktionens arbete kan förbättra deras resultat. Att ge dem en tydlig bild på hur samtliga HR-processer och tjänster hänger ihop. På så sätt kan du som HR-medarbetare öka förståelsen för HR-arbetet i ditt företag. Ett viktigt steg till att göra ditt företag till en attraktiv arbetsgivare.

Under detta seminarium kommer Liam Ulvhag att visa hur olika HR-processer hänger ihop och hur du kan på ett enkelt och tydligt sätt motivera varför olika processer och tjänster finns och varför chefers delaktighet i dessa processer och tjänster är avgörande för ett lyckat resultat.

2. Utveckla relationer med stort förtroende

Bra HR är ett samspel mellan ledningsgrupper, chefer, HR-funktionen och medarbetare. Detta samspel är avgörande om ett företag ska ses som en attraktiv arbetsgivare. Genom att attrahera de kompetenser och resurser som behövs för framtiden samt behålla de kompetenser och resurser som finns idag kan ett företag självklart öka sin konkurrenskraft.



Företagsledningen och chefer sätter finansiella mål och definierar kulturen i företaget vilket i sin tur skapar normer och beteende - här har HR en avgörande konsultativ roll att spela.

För att HR-funktionen ska kunna inta denna grundläggande roll och vara delaktig i utvecklingen av både företaget och företagets chefer måste chefer och ledningsgrupper ha ett högt förtroende för både HR-medarbetare och HR-funktionen.

Genom att arbeta med förtroendet för HR-funktionen och HR-medarbetare kan HR-funktionen på ett enkelt sätt öka sitt inflytande i avgörande frågor som förbättrar företagets konkurrenskraft.

Under detta seminarium kommer Liam Ulvhag att visa hur HR-funktionen på ett enkelt sätt kan mäta förtroendet för HR-funktionen och dess medarbetare och på så sätt identifiera hur de ska arbeta för att optimera förtroendet för HR-funktionen, HR-medarbetare och det råd som ges till organisationen.

3. Skapa en process för utveckling av din HR-strategi som ökar engagemanget



För att skapa delaktighet och stöd från den övriga organisationen kan HR-medarbetare på ett enkelt och förståeligt sätt skapa en process för utveckling av HR-strategin som blir till en vana för både HR-medarbetare och chefer.

För chefer borde HR-strategiarbetet bli en återkommande årlig aktivitet - precis som budgetplanering. Det borde finnas återkommande tider på året då HR-funktionen ber att få input från chefer (på ett strukturerat sätt) beträffande framtida planer, HR-processer och aktiviteter.

Kom ihåg att de allra flesta chefer tycker att budgetarbetet är svårt första gången - men när ekonomifunktioner skapar ett strukturerat sätt att arbeta med budgetar tycker de flesta chefer att det blir lättare för varje år som går!

Under detta seminarium kommer Liam Ulvhag att visa en standardiserad process för utveckling av din HR-strategi som stöds av ett antal handfasta mallar. Detta årshjul kan du lätt anpassas till din verksamhet och på så sätt skapa en delaktighet i HR-strategiarbetet och ett engagemang och förståelse för HR-frågor hos linjechefer.

4. Vilka HR-processer är avgörande för att bli en attraktiv arbetsgivare och hur mäter du dessa

Vem vill inte bli som Google, Apple, Ikea eller HM? Dessa bolag anses som attraktiva arbetsgivare. I de flesta undersökningar figurerar dessa bland de varumärken som har lättast att attrahera medarbetare och behålla nyckelkompetens. Men hur realistiskt är det att ditt företag försöker konkurrera med dessa varumärken? Är HR-processer, HR-tjänster eller ledarskap anledningen till att dessa företag anses vara attraktiva eller ligger något annat bakom detta?

Många HR-funktioner utvecklar tjänster och processer som ger stöd för kompetensutveckling, ledarskapsutveckling, successionsplanering, talent management osv. men varför? Är detta en trend som de flesta hoppar på i ett försök att vara en attraktiv arbetsgivare? Kan man motivera investeringar i dessa processer och få gehör från linjechefer?

Många HR-aktiviteter genomförs utan ett försök att mäta effekten av aktiviteten på företagets resultat och oftast saknas enkla nyckeltal för att motivera och mäta sina investeringar inom detta område.

Under detta seminarium kommer Liam Ulvhag att gå igenom de grundläggande processer som ett företag behöver om det på allvar ska ses som en attraktiv arbetsgivare. Han kommer att visa vilka nyckeltal och beräkningar du bör använda för att motivera dina investeringar och för att påverka företagets resultat.

Praktisk information

- 08:30 Registrering
- 09:00 Seminariet börjar
- 12:00 Lunch
- 16:30 Seminariet avslutas

Detta seminarium leds av Liam Ulvhag en av Sveriges främsta konsulter inom HR-området. Under de senaste 16 åren har Liam specialiserat sig på frågor som berör strategiskt och operativt HR-arbete. Liam är gäst professor vid Handels Högskolan i Riga inom HRM och har en imponerande kundlista som består av både Svenska och internationella företag.



Gör inte HR svårare än vad det är Öka chefens engagemang för HR-frågor!

1. Förenkla och förtydliga HR-funktionens bidrag till verksamhetens resultat!

- Hur olika HR-processer hänger ihop för att skapa en helhet som stödjer verksamheten
- Att förklara vad olika HR-processer syftar till och hur dessa kan förbättra resultat - kort och långsiktigt
- Vilka processer kan du leva utan och vilka är ett måste - beroende på företagets strategi och utmaningar

2. Utveckla relationer med stort förtroende

- Förtroende ekvationen - vad innebär detta för HR?
- Hur undviker du de vanligaste fallgroparna och brister i förtroendet för HR-funktionen och dess medarbetare
- Hur du på ett enkelt sätt kan analysera och mäta förtroendet för din HR-funktion
- Hur du snabbt och enkelt kan öka förtroendet för din HR-funktion

3. Skapa ett årshjul/process för utveckling av din HR-strategi som ökar engagemanget

- Genomgång av ett komplett årshjul/process för utveckling av din HR-strategi
- Att använda processen för att skapa delaktighet
- Vilka är de viktigaste delmoment för att lyckas utveckla en bra HR-strategi
- Att arbeta med referensgrupper som hjälper dig att prioritera och fastställa innehållet i din strategi

4. Vilka HR-processer är avgörande för att bli en attraktiv arbetsgivare och hur mäter du dessa?

- Vilka är de grundläggande HR-processer som ett företag behöver för att ses som en attraktiv arbetsgivare?
- Vilka nyckeltal och mått bör du ha för dessa HR-processer?
- Att motivera investeringar i dessa HR-processer?
- Hur kopplar du dessa processer till företagets resultat?
- Att göra en SWOT analys av HR-processer

Avslutning och sammanfattning

Fyra enkla sätt att anmäla sig!

Telefon: 08 - 612 10 00

Fax: 08 - 612 81 10

E-mail: anmalan@consultatum.se

Anmäl dig idag

21 februari 2012 Stockholm

27 mars 2012 Göteborg

17 april 2012 Malmö

24 april 2012 Sundsvall

Namn _____

Befattning _____

e-mail _____

Namn _____

Befattning _____

e-mail _____

Namn _____

Befattning _____

e-mail _____

Namn _____

Befattning _____

e-mail _____

Namn _____

Befattning _____

e-mail _____

Gratis deltagare

Företag _____

Adress _____

Postnummer _____ Ort _____

Telefon _____

Avgiften för detta seminarium

Avgiften är 3.480 kr exkl. moms. I avgiften ingår kaffe, lunch och dokumentation. Betalning erläggs mot faktura, som måste vara betald före kursen.

Vem bör delta?

Seminariet vänder sig till alla som arbetar med utveckling av HR-funktionen och vill skapa proaktiva positiva relationer med chefer.



Ulvhag On HR

© Consultatum 2011