Delta i ett utvecklande och certifierande HR-chefsprogram för dig som är ansvarig för en HR-funktion och ta ert HR-stöd till nästa nivå. Vårt populära HR-chefsprogram ger dig en möjlighet att lära dig ny teori, praktiskt öva och utmana din HR-funktion i en grupp med erfarna kursledare och kursdeltagare från liknande roller.

HR-chefsprogrammet

Ett unikt program designat för att ge dig verktyg att utveckla din HR-funktion och skapa ett proaktivt verksamhetsstöd i framkant.

Programmet vänder sig till dig som är HR-direktör, personalchef eller HR-chef och vill inta en mer praktisk, pragmatisk och strategisk roll i din verksamhet. Programmet kommer att hjälpa dig att utveckla din HR-funktion och ditt HR-arbete för att du och dina medarbetare ska kunna inta en mer strategisk och affärsmässig roll i din organisation.

Consultatum har en gedigen erfarenhet av att utveckla ledande HR-tjänstemän och HR-funktioner inom en stor mängd branscher och olika organisationer.

Tillsammans med kursdeltagare i liknande roller kommer du under tio dagar spridda över fem olika tillfällen kunna ta till dig och utmanas på plats av erfarna kursledare. Ni får sedan möjlighet att implementera arbetssätt i din verksamhet. Vid kommande tillfälle återkopplar vi kring hur arbetet har gått och säkerställer er HR-funktion utvecklas i den riktning du önskar.

Programmet består av fem tillfällen (två dagar vid varje tillfälle) som behandlar de viktigaste delarna av ditt arbete som HR-chef på ett pragmatiskt och praktiskt sätt.

Del 1:	Din roll som HR-chef och din HR-funktion
Del 2:	Strategiskt HR-arbete och din HR-strategi
Del 3:	Ekonomi för HR
Del 4:	HR, chefer och ett proaktivt stöd
Del 5:	HRs roll i förändring och Certifiering

Under varje tillfälle får du möjlighet att varva teori med praktiska övningar. Kursdokumentation är utvecklat för att stödja pedagogiken i programmets struktur men även för att fungera som ett uppslagsverk efter utbildningen. I dokumentationen finner du många praktiska mallar och verktyg som du kan använda under och efter utbildningen. Dessutom ingår förberedande tester och uppgifter som syftar till att maximera lärandet under hela HR-chefsprogrammet

Endast SEK 59.980:- per deltagare för tio utbildningsdagar!

Programbeskrivning: HR-chefsprogram

Del 1: Din roll som HR-chef & din HR-funktion

1. Genomgång av dina förväntningar på HR-chefsprogrammet
2. Presentation av dig och övriga kursdeltagare
3. Din roll som HR-chef och vilka krav den ställer
4. Dina drivkrafter, dina stresstriggers och ditt beteende
5. Din HR-funktion och dess roll i verksamheten!
6. HR-medarbetare – roller och kompetenser
7. Att bygga förtroende för HR-medarbetare och HR-funktionen
8. Hur du skapar en kultur i din HR-funktion
9. En introduktion till hur du skapar en effektiv värdekedja
10. De olika faserna av att utveckla ett proaktivt HR-arbete

Under del ett går vi tillsammans igenom din roll och den organisation du befinner dig i. Som en förberedelse till HR-chefsprogrammet har du genomfört ett personlighetstest (motivtest) som vi använder under denna del. Tillsammans analyserar vi din organisation, din roll och dina personliga förutsättningar för att lyckas som ansvarig för HR-funktionen.

Mallar och verktyg vi går igenom under denna del:

- Verktyg för att göra en SWOT-analys av din HR-funktion
- En mall för att analysera kraven som en HR-roll ställer (inklusive din roll som chef)
- Kompetensmodell för utveckling av HR-medarbetare
- Ett verktyg för marknadsföring av din HR-funktion
- HR-förtroendeindex – ett undersökningsverktyg

Del 2: Strategiskt HR-arbete och din HR-strategi. En HR-strategis byggstenar.

1. Att praktiskt utveckla en HR-strategi
2. Så gör du ert strategiska arbete till en årlig process
3. Så bryter du ner verksamhetens mål
4. Så bryter du ner verksamhetens utmaningar
5. Att praktiskt analysera och bryta ner HR-processer
6. Att identifiera HR-tjänster som kopplas till HR-processer
7. Hur du kan ta reda på vad cheferna egentligen vill ha
8. Hur du utvecklar och effektiviserar HR-processer
9. Att paketera och marknadsföra HR-stöd på ett lättbegripligt och tilltalande sätt
10. Att analysera om chefer uppfattar HR-tjänster som värdeskapande

Många av de HR-funktioner vi träffar idag arbetar reaktivt i större utsträckning än man önskar. Som HR-funktion har man ofta bristande rutiner kopplat till det egna interna utvecklingsarbetet. Denna del avser att tydliggöra vad, utifrån strategiska mål och utmaningar, HR-funktionens uppgifter är och hur man bäst arbetar för att få verksamheten att nå sina mål och överkomma utmaningar.

Mallar och verktyg som vi går igenom under denna del:

- En mall för analys av verksamhetens mål
- En mall för analys av verksamhetens utmaningar

- En process för utvecklingen av ditt HR-arbete
- En mall för din HR-strategi
- En mall för analys av HR-processer
- Mallar för att identifiera HR-stöd kopplat till olika HR-processer
- Workshopövning – skapa ett underlag för att formalisera eller utveckla en HR-process
- Kano-analys – ett verktyg som hjälper dig att analysera hur kunden värderar stöd kopplat till olika processer eller aktivitet

Del 3: Ekonomi för HR

1. Viktiga nyckeltal som hjälper dig att bygga och förbättra din HR-funktion
2. Viktiga nyckeltal som hjälper dig att förbättra och förenkla HR-processer
3. Hur du praktiskt mäter HR-policys och HR-processer
4. Att mäta HR-processers effektivitet
5. Att använda nyckeltal för att precisera hur du bör förbättra en HR-process
6. Att mäta ROI (Return On Investment) på utbildningar och kompetensutveckling
7. Hur du mäter ROI på förbättringsprojekt inom HR och använder dessa föra att prioritera
8. Att mäta kundnöjdhet på ett sätt som ger dig användbar information
9. Att använda nyckeltal för att identifiera HR-funktionens resursbehov
10. Hur du använder nyckeltal och beräkningar för att övertyga andra

I din roll kommer du i framtiden ha tillgång till mer och mer data. Hur vet du vilken data som är relevant och vad som egentligen påverkar de nyckeltal du är intresserad av? På tok för många HR-funktioner saknar enkla nyckeltal som inte bara är en siffra utan som vi förstår och har definierat. Tillsammans går vi i HR-chefsprogrammets tredje del igenom hur man bör tänka när det kommer till nyckeltal och vad som är viktigt att mäta i vår verksamhet.

Mallar och verktyg som vi går igenom under denna del:

- En mall för att identifiera HR-nyckeltal
- En mall för att identifiera vad ni kan och vad som är relevant för er att mäta
- En mall för att koppla nyckeltal till verksamhetens budget eller omsättning
- En mall för att beräkna ROI på utbildningar
- En mall för att beräkna resursbehov för HR-processer och HR-projekt
- En mall för en nöjdkundundersökning
- HR-diagnostic – ett verktyg som syftar till att ge en bra överblick över olika HR-processers kvalitet och utveckla ett positivt och proaktivt samarbete mellan chefer och HR-funktion
- Widget Business Case – argumentera och presentera ett förslag för förändring
- En lathund med över 100 standardiserade HR-nyckeltal med lättbegripliga definitioner

Del 4: HR, chefer och ett proaktivt stöd

1. Hur bygger du ditt eget Business Case?
2. Bli bättre på att identifiera, bedöma och förebygga risker kring HR-arbete
3. Vilka delar av LEAN och AGIL HR kan du inspireras av?
4. Att situationsanpassa ditt HR-stöd
5. HRs roll i ledningsgruppen
6. Hur får du som HR-representant gehör inom ledningsgrupper för HR-frågor?
7. Så stödjer du ledningsgruppens utveckling på ett lämpligt sätt
8. Att identifiera stresstriggers för dig själv och andra i ledningsgruppen
9. Att utveckla rapporter som hjälper andra att förstå arbetet
10. Så presenterar och rapporterar du HRs leveranser på ett effektivt sätt

Hur övertygar du din ledningsgrupp och de verksamhetschefer som ni definierar som era kunder? För att vara en framgångsrik HR-funktion behöver du som HR-chef ta täten i att marknadsföra, sälja in och bygga upp förtroende i verksamheten. Det är allt vanligare att HR-funktioner vill ta ytterligare ett steg i att leverera HR verksamhetsnära. Denna del avser att gå ner i djupet kring de personer ni har i er omgivning och hur du kan få dem att förstå vikten av dina satsningar.

Mallar och verktyg som vi går igenom under denna del:

- En mall för prioritering av risk
- En mall för hur du kan identifiera olika typer av linjechefer
- En mall för att bygga ett business case
- En mall för att presentera ett business case
- Mallar för att kartlägga olika typer av chefer
- TRAITS-test – syftar till att identifiera beteende i vanliga och stressade situationer
- Ett verktyg för att kartlägga olika typer av chefer (bromskloss, besserwisser, skeptiker och anammare)
- Ett verktyg för att hjälpa dig att situationsanpassa HR-stöd på ett rätt och riktigt sätt

Del 5: HRs roll i förändring och Certifieringsdag

1. Vad krävs för att HR-funktionen ska vara mer förändringsbenägen?
2. Ulvhagmodellen och förändringsarbete
3. Så skapar du en effektiv värdekedja för ert HR-arbete
4. Så skapar du delaktighet i utvecklingen av HR-funktionen
5. Vilka tjänster bör en HR-funktion tillhandahålla för ett professionellt förändringsstöd.
6. Hur du skapar ett fokus på kunskap snarare än på processer
7. SCARF – modell baserad på hjärnforskning som tydliggör viktiga faktorer vid förändring
8. Kotters 8 steg i förändring
9. Kommunikation vid förändring
10. Certifieringsredovisning

Utvecklingen i vår omvärld går allt snabbare

Hur hanterar du att din organisation i allt högre takt behöver förnya och uppdatera sitt arbete? Under den femte och sista delen går vi tillsammans igenom hur ni som HR-funktion bör förhålla er till just detta. Programmets sista dag avslutas med en certifieringsdag då ditt arbete under programmets gång redovisas och diskuteras i gruppen.

Datum för detta program

- Del 1: 5 & 6 februari 2018
- Del 2: 12 & 13 mars 2018
- Del 3: 24 & 25 april 2018
- Del 4: 15 & 16 maj 2018
- Del 5: 7 & 8 juni 2018

HR-chef – En roll som kräver allt mer!

Som HR-chef ställs idag allt större krav på att du på ett affärsmässigt sätt ska kunna tolka organisationens mål och utmaningar, organisera er HR-funktion för en effektiv leverans och samtidigt kunna hantera besvärliga chefer och en allt större förändringstakt. Därför har vi på Consultatum skapat ett unikt HR-chefsprogram där du i sällskap med erfarna kursledare och personer i liknande roller kan utmana ditt sätt att tänka och driva din HR-funktion. Eftersom vårt program delas upp i fem olika delar kan du mellan träffarna testa teorier, praktiska verktyg och mallar i din verksamhet och få återkoppling utan att ta onödigt stora risker. Tillsammans säkerställer vi att just din HR-funktion tar de steg som är relevant för er för att ni ska nå nästa nivå.

Att arbeta strategiskt och samtidigt skapa värde här och nu!

Att få samtliga resurser att förstå vad verksamheten är på väg och att utifrån det bygga en aktivitetsplan och ett tjänsteutbud som tilltalar verksamhetens chefer är inte lätt. För att tydliggöra detta har HR-chefsprogrammets olika delar en naturlig fortsättning på föregående genomgång. Steg för steg ger vi dig verktyg och möjlighet att praktiskt utforma planer och aktiviteter oavsett hur långt ni är från där du vill vara med HR-funktionen. Genom att gemensamt tackla dina utmaningar kan vi hitta en balans i att planera och arbeta proaktivt samtidigt som kritiskt arbete och situationer som uppstår kan prioriteras och handskas på ett korrekt och effektivt sätt. Inte bara får du verktyg och stöd i hur ni ska/bör arbeta, du kommer också att få insikt i hur ni ska följa upp ert arbete och med stöd i fakta argumentera och kommunicera ut de framgångar och värde ni skapar.

Hur du säkrar ett effektivt HR-stöd som skapar resultat i verksamheten

Det är många HR-chefer som inte vet om deras HR-funktion levererar ett effektivt stöd. Genom att på ett standardiserat sätt bryta ner de mål och utmaningar er verksamhet har till aktiviteter skapas goda förutsättningar. För att kunna visa att ni levererar värde behöver dock du som chef på HR-funktionen kunna visa på det värde ni skapar. Allt fler HR-funktioner har data tillgängligt, men att identifiera vilka nyckeltal som är relevanta och hur man bör mäta rotorsakerna är inte alltid så lätt. Information är makt och genom att följa upp ert arbete på ett relevant och kontinuerligt sätt skapas förutsättningar för att frigöra mer resurser och ett ökat mandat kopplat till vad HR ska leverera.

Hur HR tar täten i ledningsgrupper och hanterar besvärliga chefer

Att hantera ledningsgrupper och krävande chefer är en stor utmaning för många inom HR. Du som HR-chef är ansvarig för att ni kommunicerar och övertygar era kunder. Detta gäller för dig men också för övriga medarbetare inom HR. För att skapa en trygghet i hur ni hanterar "besvärliga chefer" behöver ni ett ramverk för vilka chefer ni vänder er till och hur ledningsgrupper kan bemötas på ett bra sätt. Tillsammans går vi igenom er situation och övar på att skapa en trygghet i vad, när och hur vi ska kommunicera.

Detta krävs för att HR-funktionen ska vara mer förändringsbenägen

För att kunna skapa värde krävs att vi utöver ett proaktivt och kundanpassat stöd också måste kunna hantera de stora förändringar som organisationer idag upplever. Ändå vet vi att över 70% av de strategiska förändringsinitiativ som initieras i organisationer idag misslyckas. I en organisation förväntar man sig att HR-funktionen kan bistå med relevant kompetens och kapacitet att leda förändringar kopplat till mjuka element (värderingar, personal, kompetens och ledarskap). Vi ger dig en plattform för hur du som HR-chef kan hantera och effektivt leda förändringar i HR-funktionen och säkerställa att ni kan leverera stöd till de utmaningar som organisationen ställs inför.

Ett unikt program för ledande HR-medarbetare skapat för att utmana

Oavsett om du är ny i din roll som HR-chef eller om du haft rollen under en lång tid så finns krav på att ni som stödfunktion måste utvecklas. Våra tidigare deltagare belyser behovet av att skapa en struktur eller utmana den befintliga strukturen har varit stort. Vi är därför glada att så många blivit ambassadörer för vårt HR-chefsprogram.

Under programmets gång arbetar vi löpande i vår fiktiva verksamhet Widget AB. Tillsammans med medarbetare och specifika utmaningar får du möjlighet att använda mallar och verktyg för att identifiera bästa möjliga aktiviteter eller åtgärder för att övervinna utmaningar och nå mål.

Ett program som börjar redan innan du gör det

Tanken med att göra ett program över tid är att ge dig möjlighet att återgå till din verksamhet med tips och idéer så att du får möjligheten att testa och implementera förändringar. Vid varje nästkommande tillfälle kan du återkoppla till dina initiativ och få bollplank kring utmaningar eller problem du stött på. På så sätt kan du inspireras, prova att göra förändringar och på ett effektivt sätt driva en utveckling över tid och samtidigt få stöd av experter inom olika sakområden.

Eftersom vi vill påbörja detta arbete så snart som möjligt så skickar vi ut förberedande uppgifter så som motivtest, 360-analys och din målsättning med utbildningsprogrammet. Detta skapar en bra plattform för att ta reda på vem du är, hur omgivningen uppfattar dig och vad du vill åstadkomma i din yrkesroll. Kort och gott en introduktion till första tillfällets tema: Din roll som HR-chef och din HR-funktion. På så sätt börjar alltså programmet redan innan vi ses!

Vem bör delta?

HR-chefsprogrammet riktar sig mot personer inom HR som har en ledande befattning. Tidigare deltagare har varit HR-direktörer, HR-chefer och HR Business Partners med ansvar för större geografiska områden eller affärsenheter. Utbildningen riktar sig därför till dig som vill ta ytterligare ett kliv i karriärsutvecklingen som HR-chef, HR-direktör eller om du idag har en annan HR-roll som utvecklas till HR-chefsrollen i organisationen.

Vill du ha mer information om HR-chefsprogrammet, kontakta Ellionor Persson på 08-612 10 00.

Din investering

Priset för att delta i HR-chefsprogrammet är SEK 59 980. Då ingår förberedande tester, fem timmars individuell coaching, personlighet- och egenskapstester för din utveckling, mängder av mallar och verktyg du kan använda direkt i din verksamhet samt möjligheten att utvecklas och utbyta erfarenhet med andra HR-chefer. I denna investering ingår givetvis dokumentation med mallar och verktyg samt frukost, lunch samt för- och eftermiddagsfika under alla utbildningsdagar.

Bli certifierad HR-chef

Genom att certifiera dig kan du visa inte bara att du genomgått utbildningen utan också att du tagit till dig teorin och kunnat anpassa den efter en given problemsituation. Certifieringsuppgiften är en väl genomarbetad, fiktiv arbetssituation som du får av oss där du är HR-ansvarig. Du få möjlighet att använda de kunskaper du tagit till dig under utbildningen och praktiskt implementera dem. Tillsammans med kursledare och övriga kursdeltagare diskuterar vi ditt lösningsupplägg för att göra din leverans till den bästa möjliga.