

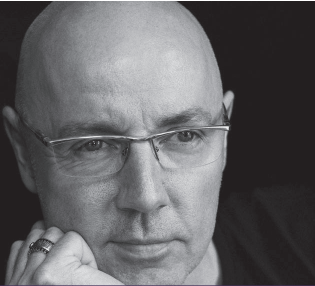


TEKNOLOGISK
INSTITUT

HR-DAGEN 2011

24. MAJ 2011 · TEKNOLOGISK INSTITUT · TAASTRUP

Sebastian Nybo



Tania Ellis



Finn Lund Andersen



Torben Andersen



ÅRETS
KONFERENCE
FOR
HR-PROFESSIONELLE

Kjeld Fredens



Gitte Mandrup



Kim Møller



Inge Berneke



MØD FREMTRÆDENDE TALERE FRA TELENOR, NOVOZYMES,
NYKREDIT, RENTOKIL INITIAL OG MANGE FLERE

Åbningspanelet

samler nogle af landets førende erhvervsfolk og HR-profiler, der debatterer HRs aktuelle tendenser og problemstillinger. Panelet udfordres af Gitte Mandrup, der faciliterer debatten.

Du møder:

Finn Lund Andersen, *HR-direktør*, Dansk Supermarked

Torben Andersen, *instituttleder, lektor og HR-forsker*, Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi, Syddansk Universitet

Kim Møller, *direktør*, Great Place to Work Institute Danmark

Inge Berneke, *executive search-konsulent*, Egon Zehnder International

Gitte Mandrup, *business partner*, www.gittemandrup.dk

Dagens afsluttende hovedtaler

tegner billedet af HRs fremtidige rolle. **Tania Ellis** stiller skarpt på den sociale megatrend, som er i fuld gang med at revolutionere den måde vi lever, arbejder og driver forretning på. Hendes bog om emnet – *The New Pioneers* – er i de internationale medier allerede blevet kåret som "handbook for the global revolution". Hun er en efterspurgt foredragsholder og rådgiver, og hendes referenceliste inkluderer både multinationale virksomheder og nogle af Skandinaviens mest respekterede organisationer.

Øvrige talere:

Sebastian Nybo, *erhvervspsykologisk rådgiver og adm. direktør*, SEB Gruppen A/S

Henrik Engelund, *administrerende direktør*, core:workers

Louise Hørdum, *direktør*, HR & Kommunikation, Telenor

Jens Martinus Pedersen, *partner*, Unilyze

Kjeld Fredens, *hjerneforsker, forfatter og foredragsholder*

Karen Delfs, *chefkonsulent og centerleder*, UddannelsesCentret Fredericia, Fredericia Kommune

Marianne Egelund Siig, *Head of Nordea Leadership Development & Talent Management*, Nordea

Kim Møller, *direktør*, Great Place to Work Institute Danmark

Jesper Johansen, *Director People & Organisation*, Novozymes

Rikke Kristine Nielsen, *chefredaktør og ekstern lektor*, Leading Capacity og CBS

Dennis Willesen, *Regional Managing Director – Nordic*, Rentokil Initial

Ulrik Brandt, *adjunkt på Institut for Læring*, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole

Danny Krasnik, *afdelingsdirektør for Kompetencer og Rekruttering*, Nykredit

Helle Hedegaard Hein, *seniorforsker, forfatter og foredragsholder*, CBS

Peter Hansen, *HR-direktør*, Københavns Lufthavne

Jacob Blom, *VP Human Resources*, TDC Business, TDC Nordic & Performance Management, TDC A/S

Hvor er HR på vej hen? Det forretningsstrategiske samspil er fortsat på dagsordenen, men der er stadig udfordringer i at realisere HRs fulde potentiale i praksis. Og der er fokus på udnyttelse af potentialet – hvad end det gælder innovation, fremtidens ledere, kompetenceudvikling eller performance management. Samtidig spiller organisations værdier en stadig større rolle i HR. Tillid og social ansvarlighed er ikke bare positive brandingværdier – det er god forretning.

Bliv opdateret på indsatsområderne på HR-Dagen 2011! Vi har sammensat et nuanceret program, der byder på inspiration og viden til både den strategiske, taktiske og operationelle HR-medarbejder eller -chef. HR-Dagen er den årlige inspirationskilde for HR-professionelle fra både offentlige og private virksomheder i alle størrelser og brancher.

Du sætter dagsordenen! Du kan vælge mellem 12 forskellige spor med førende eksperter og inspirerende virksomhedscases og sammensætte det program, der matcher dine udfordringer. Samtidig er dagen en enestående lejlighed til at møde og udveksle erfaringer med HR-professionelle fra andre virksomheder og brancher.

Konferencen åbnes med debat af HRs aktuelle problemstillinger. Vi har samlet et alsidigt panel af interessante profiler, der giver deres bud på, hvordan HR bedst møder tidens udfordringer. Debatten faciliteres af Gitte Mandrup, der sætter tingene på spidsen og får skarpe holdninger ud af panelet.

Deltag på årets HR-Dag, og udnyt den unikke mulighed for at få masser af faglig inspiration og udbygge dit professionelle netværk.

God fornøjelse!



Katrine Bøgh Brixen

Katrine Bøgh Brixen
projektleder
Uddannelse
Teknologisk Institut



Sanne Juul Nielsen

Sanne Juul Nielsen
direktør
Uddannelse
Teknologisk Institut

PROGRAMOVERSIGT

08:30

Indtjekning og morgenbuffet

09:00

Velkomst

Katrine Bøgh Brixen, projektleder
Teknologisk Institut

09:10

Spot på aktuelle HR-tendenser og problemstillinger

Den eftertragtede vej mod toppen og strategisk indflydelse går via forretningsforståelse – hvordan står det til med den hos HR? Samtidig skal HR være rustet til fremtidens udfordringer inden for performance, talent- og lederudvikling, nye arbejds- og læringsformer og meget mere. Hvad står øverst på dagsordenen? Og hvordan prioriteres indsatser vedrørende medarbejdertrivsel, netværksrelationer og CSR?

Traditionen tro åbner Teknologisk Institut HR-Dagen med nogle af landets førende erhvervsfolk og HR-profiler, der giver deres bud på, hvordan HRs aktuelle dilemmaer håndteres. Gitte Mandrup udfordrer panelet på sin egen direkte og skarpe måde, og du inviteres til at bidrage til debatten.

PANELDEBAT

Paneldeltagere:

Finn Lund Andersen, HR-direktør, Dansk Supermarked

Torben Andersen, institutleder, lektor og HR-forsker, Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi, Syddansk Universitet

Kim Møller, direktør, Great Place to Work Institute Danmark

Inge Berneke, executive search-konsulent, Egon Zehnder International

Interviewer og facilitator:

Gitte Mandrup, business partner, www.gittemandrup.dk

10:10

Pause

10:30

Runde 1:

Spor A

Forretningsorienteret HR i praksis

Spor B

Selvledende medarbejdere – hvad skal der til?

Spor C

Employer branding og rekruttering via sociale medier

Spor D

Hvad sker der, når medarbejderne bliver mobile?

11:40

Frokost

PROGRAMOVERSIGT

12:30

Runde 2:

Spor E
Vejen til det
innovative netværk
på tværs i
organisationen

Spor F
Lederhjernen
– indblik i
fremtidens
lederudvikling

Spor G
Talentudvikling
og individuelle
karriereveje

Spor H
Medarbejderguldet
– strategisk fokus på
arbejdsglæde og
social kapital

13:45

Pause

14:05

Runde 3:

Spor I
HR kend din leder
– vejen til dialog
i øjenhøjde

Spor J
Øg effekten af
læring – hvad
virker og hvordan?

Spor K
Forstå og
fasthold
nøglemedarbejderne

Spor L
Værdiskabende
performance

15:20

Pause

15:40

HRs rolle i fremtidens forretning og den globale revolution

Nye tider skaber nye behov – og nye behov kræver nye løsninger. Krav om innovative løsninger og bæredygtig business kommer til at sætte dagsordenen, når både omverdenen og morgendagens medarbejdere og ledere forventer social ansvarlighed. Det bliver tankevækkende og underholdende, når forfatteren til *The New Pioneers* runder dagen af med et friskt pust af inspiration og indblik i fremtidens globale trends, hvor ansvarlighed og konkurrencedygtighed mødes.

**Tania Ellis, forfatter, foredragsholder og erhvervsinnovatør
Inspiratorium, www.taniaellis.dk**

16:25

Dirigentens afrunding

16:30

Tak for i dag!

SPOR A

Forretningsorienteret HR i praksis

HR skal være forretningsorienteret – det er alle enige om, men hvordan står det til med realiseringen? For at HR kan få reel indflydelse, skal de kunne levere resultater via samspil, modspil og forståelse for forretningens udfordringer – og det er bare om at komme i gang! Mød to eksperter med solid praktisk erfaring, der giver dig indblik i krydsfeltet mellem HR, ledelse og forretning. Deltag på sporet, medvirksom i debatten, og tag et stort skridt fremad mod strategisk indflydelse og bedre samspil med forretning og ledelse.

**Finn Lund Andersen, HR-direktør
Dansk Supermarked**
Gitte Mandrup, business partner
www.gittemandrup.dk

*Gitte Mandrup er forfatter til bogen
"Perfekt Partnerskab – forretningsorien-
teret HR i praksis".*

SPOR B

Selvledende medarbejdere – hvad skal der til?

Begrebet selvledelse bruges ofte i flæng og ses af nogle som en hurtig mirakelkur til at skabe flere resultater, samtidig med at medarbejderne får den medindflydelse, de ønsker. Og der er stor effekt at hente, men i praksis er det ikke uden udfordringer. Det kræver, at forudsætningerne er i orden – både for ledere og medarbejdere. Hør, hvordan du klæder lederne på til at lede selvledende medarbejdere fra Sebastian Nybo, som de sidste 10 år har beskæftiget sig med selvledelse og bl.a. beskrevet begrebet i sin bog *Det indre lederskab*.

- Effektivitet og resultater – få klar besked om muligheder og udfordringer
 - Sæt rammerne – og giv slip
 - Kend medarbejderne, og undgå ben-spænd
 - Gode råd til håndtering af processen
- Sebastian Nybo, erhvervspsykologisk rådgiver og adm. direktør**
SEB Gruppen A/S

Læs mere på
www.detindrelederskab.dk

SPOR C

Employer branding og rekruttering via sociale medier

Der er mange ansøgere, men kun få af de rette kandidater – det er realiteterne for de fleste virksomheder. For det drejer sig ikke alene om at være en attraktiv arbejdsplads. Det handler i høj grad også om at tale til netop de medarbejdere og kompetencer, der er kritiske for virksomhedens succes. En god forståelse af målgrupper, formulering af skarpe, målrettede budskaber og brugen af netværk og sociale medier spiller en stadig større rolle i employer branding og rekruttering. Få gode råd, inspiration og dugfriske, konkrete eksempler på, hvordan I kan gribe det an.

- Ved I, hvordan I opfattes blandt målgruppen af potentielle medarbejdere?
- Mød dem, der hvor de er
- Skab den rigtige profil
- Sådan involveres medarbejderne i at finde deres nye kolleger

Henrik Engelund, administrerende direktør
core:workers

SPOR D

Hvad sker der, når medarbejderne bliver mobile?

De traditionelle rammer for arbejdspladsen, der er begrænset til kontoret og fastnettelefonen er i opløsning. Medarbejderne bliver mobile, arbejdspladsen er bærbar og arbejdsdagen kan foregå hjemme eller på vej fra A til B. Det giver en masse fordele, men også nogle nye HR-udfordringer. Hør, hvordan Telenor griber det an, når Kommunikation og HR arbejder sammen.

- Alle er konstant i kontakt med alle – mulighederne i Unified Communications
- En mere gennemskuelig organisation
- Hvad synes medarbejderne?
- Altid på – hvordan bevares work life balance?
- Hør om erfaringerne med mobile medarbejdere

Louise Hørdum, direktør, HR & Kommunikation
Telenor

SPOR E

Vejen til det innovative netværk på tværs i organisationen

Netværk fremhæves alle vegne som kilden til alt godt – samarbejde, innovation, vækst og meget mere. For at udnytte mulighederne ved videndeling og samtidig nedbryde siloer går mange virksomheder i gang med at skabe teams på tværs af organisationen. Men virker det efter hensigten? Eller går tiden nu i stedet med faste møder, der fjerner fleksibiliteten? Hvad skal der til, for at skabe netværk med mening? Og har I overblik over, hvordan det allerede står til med netværket i jeres organisation? Få en dybere forståelse for netværk, og hvordan det gribes an, så I får mest muligt ud af de medarbejderressourcer, I har. Indlægget knytter sig bl.a. til den anmelderroste bog *Corporate Networking - Strategisk Ledelse af Virksomhedens Netværk*, af Christian Waldstrøm (partner i Unilyze) og Christian Stadil.

**Jens Martinus Pedersen, partner
Unilyze**

SPOR F

Lederhjernens – indblik i fremtidens lederudvikling

Autentisk, innovativ, kreativ, kommunikerende – kravene til fremtidens leder peger på øget fleksibilitet og nærvær. I modsætning til en tidligere overdreven tro på møder, strategisk planlægning, beregning og kontrol kræver en verden i rivende udvikling ledere, der tilegner sig nye kompetencer og tænkemåder for at tilpasse sig samfundets stigende kompleksitet. Oplev hjerneforsker Kjeld Fredens, der er forfatter til bl.a. *Innovation og Ledelse - Hjernen som medspiller*, og få indsigt i Neuroleadership og hvordan fremtidens ledere rustes til udfordringerne.

Kjeld Fredens, hjerneforsker, forfatter og foredragsholder

SPOR G

Individuelle karriereveje og talentudvikling

For at sikre organisationsudvikling og fastholdelse af talenterne, er det vigtigt med overblik over potentialet og alsidige udviklings- og karrieremuligheder.

Overblik over talenterne – Talent Management

Hvordan får man overblikket over 35.000 medarbejders performance og udviklingsmuligheder? Hos Nordea er udgangspunktet en årlig vurdering af alle medarbejders performance og potentiale, der giver helikopterperspektivet på organisationens talenter, muligheder og plads til forbedring.

- Udviklingsmuligheder fra organisationsvinkel til den enkelte
- Værktøjer, fælder og åbne spørgsmål i Talent Management processer

Marianne Egelund Siig, Head of Nordea Leadership Development & Talent Management
Nordea

Karrierekultur og talentudvikling i kommunen

I Fredericia Kommune er der kommet fokus på talenterne og på, hvordan de kan udleve deres fulde potentiale. Det er realiseret ved et projekt, der definerer og udpeger talenterne og giver klare retningslinjer for afdækning af potentialet og for det videre udviklingsforløb.

- Sådan spottes og udpeges talentet
- Testværktøjet, der identificerer motivationsfaktorer
- De tre mulige karriereveje: leder-, projektleder- og specialisttalentet
- Kompetenceprofilen, et udviklingsværktøj for organisation og medarbejdere

Karen Delfs, chefkonsulent og centerleder, UddannelsesCentret Fredericia
Fredericia Kommune

SPOR H

Medarbejderguldet – strategisk fokus på arbejdsglæde og social kapital

Arbejdsglæde og trivsel er ikke længere en blød værdi – det er god forretningsstrategi.

Danmarks Bedste Arbejdspladser

Forestil dig, hvis størstedelen af dine medarbejdere var enige i udsagnet: "Jeg ser frem til at komme på arbejde." På Danmarks Bedste Arbejdspladser gør de. Hvad er det de kan? Og hvilken betydning har det for virksomheden at være blandt de bedste i Danmark? Hør, hvordan Great Place to Work Institute Danmark måler og kårer virksomhederne, og hvilke tendenser der er i medarbejdernes opfattelse af trivsel og arbejdsglæde. Og få de gode råd til, hvad der gør forskellen.

Kim Møller, direktør
Great Place to Work Institute
Danmark

Opskriften på engagerede og glade medarbejdere

Tillid er grundvilkåret for medarbejderne i Novozymes. Og med en topplacering blandt Danmark Bedste Store Arbejdspladser er det en strategi, der virker. De værdier, der fremhæves i forbindelse med social kapital, er allerede etablerede værdier i Novozymes, og resultatet er produktive, stolte og tilfredse medarbejdere.

- Sådan sættes fokus på tillid
- Høje forventninger til ekspertise og ansvar
- Kulturen i en netværksorganisation – gode relationer prioriteres
- Selvledende medarbejdere er tilfredse medarbejdere – men det kræver en indsats

Jesper Johansen, Director People & Organisation
Novozymes

SPOR I

HR kend din leder – vejen til dialog i øjenhøjde

Hvis HR skal lykkes med forretningsforståelse og relevant kompetenceudvikling, så gælder det om at vide, hvad der driver hjulene i forretningen, hvad ledere og medarbejderen hverdag byder på – og hvad der holder dem vågne om natten.

HR er fra Venus – ledere er fra Mars

Midt i HRs stræben efter strategisk indflydelse – hvordan går det så med at forstå ledere og medarbejdere?

Fordomme trives stadig hos både HR og ledere. Er ledere virkelig så modvillige over for nye HR-tiltag? Læser lederne meddelelser fra HR? Og kan man nå til dybere forståelse gennem spørgeskemaer? Der skal kvalitetstid ind mellem HR og ledere, for at åbne for gensidig forståelse. Få skubbet til stolthed, fordom, fornuft og følelse, og se tingene fra den anden vinkel.

Rikke Kristine Nielsen, chefredaktør og ekstern lektor
Leading Capacity og CBS

Undercover chef – indsigt under overfladen

Hvad ligger der egentlig bag rapporter om jobtilfredshed? Og hvordan er hverdagen for medarbejderne i de forskellige arbejdsområder? Det var spørgsmål, som den administrerende direktør for Rentokil Initial gerne ville have svar på, da han sagde ja til at gå undercover i egen virksomhed i DRs program "Undercover chef". Hør om Dennis Willesens oplevelser, og hvordan de har gjort ham til en klogere direktør. Og få indblik i, hvordan mødet med medarbejderne har givet inspiration til nye initiativer.

Dennis Willesen, Regional Managing Director - Nordic
Rentokil Initial

SPOR J

Øg effekten af læring – hvad virker og hvordan?

Forretningsdrevet læring, udvikling og innovation er på dagsordenen i mange virksomheder. Det er ikke bare et spørgsmål om at udvikle den enkelte medarbejder, men om hele organisationens evne til at udvikle sig.

Forankring af forretningsdrevet læring

Læringsaktiviteter skal skabe værdi for virksomheden og være tæt koblet til de strategiske mål og organisatoriske behov. Med andre ord – uddannelse skal ikke bare dygtiggøre den enkelte medarbejder, den skal have en efterfølgende effekt for virksomheden.

- Omsat til praksis – sådan forankres læring i hverdagen
- Effektive læringsformer og nye muligheder
- Uundværlig lederinvolvering
- Før, under og efter uddannelse

Ulrik Brandt, adjunkt på Institut for Læring
Danmarks Pædagogiske Universitetsskole

Fokus på organisationens forandringskompetence

I Nykredit er kerneværdien og forretningsprincippet Tænk Nyt blevet styrende for hele organisationen – også på kompetenceudviklingsfronten. Det kommer til udtryk på mange forskellige måder, der alle bliver fulgt op på for at sikre effekten.

- Tæt koblet med forretningsstrategien og med fokus på effekt
- Videreudvikling af nye interaktive lærings- og e-læringsforløb
- Kompetenceudvikling og måling ift. Tænk Nyt – hør hvordan

Danny Krasnik, afdelingsdirektør for Kompetencer og Rekruttering
Nykredit

SPOR K

Forstå og fasthold nøglemedarbejderne

De vigtigste og bedste medarbejdere kan sidde på spring for at forlade skuden til fordel for et bedre alternativ – især hvis virksomheden ikke for alvor kender deres nøglemedarbejders motivationsfaktorer, og hvad de prioriterer på arbejdspladsen. Men medarbejdere er ikke ens, og gode initiativer kan have den stik modsatte effekt – så hvad er det, der får dem til at blive? Hør forfatteren til bl.a. *De nye professionelle, Motivation* og den kommende *Primadonnaledelse*, og få indsigt i:

- Hvad karakteriserer de 4 arketyper medarbejdere?
- Hvad driver og motiverer dem?
- Hvem bliver overset eller misforstået i den generelle HR-indsats?
- Hvordan sikrer I, at de ikke er på vej væk?
- Hvad kræves af lederne?

**Helle Hedegaard Hein, seniorforsker,
forfatter og foredragsholder
CBS**

SPOR L

Værdiskabende performance

HR er blevet forretning og performance management vinder frem. Få to konkrete bud på, hvordan performance management drives og trives.

Ledelsen går forrest i performance management

I Københavns Lufthavne har der de sidste par år været intensiv fokus på performance management. Her går HR og finans hånd i hånd for at skabe forretningsmæssige resultater. Indtil videre er det kun de 4 øverste ledelseslag, der arbejder efter performance management-princippet, men alle medarbejdere har konkrete mål, der relaterer sig til den overordnede målsætning.

- Hvordan har opstarten af performance management været?
- Hvad kendetegner performancekulturen – og hvorfor er det kun ledelsen, der måles?
- Hvordan er incitamentstrukturen for ledelsen?

**Peter Hansen, HR-direktør
Københavns Lufthavne**

Performance - koblet til strategien, forankret i kulturen

Performance management gennemsyrrer hele organisationen hos TDC, men det er omfattende arbejde at skabe den rette performancekultur, der skaber resultater med produktive og tilfredse medarbejdere. Alle medarbejdere skal vide, hvad deres bidrag er til virksomhedens overordnede strategi.

- Hvordan fungerer systemet bag strategien?
- Hvordan måles resultaterne?
- Hvilke udfordringer ligger der i kulturforandringen – og hvordan imødegås de?

**Jacob Blom, VP Human Resources,
TDC A/S**

PRAKTISKE OPLYSNINGER

Tid

Tirsdag den 24. maj 2011

Sted

Teknologisk Institut
Gregersensvej, 2630 Taastrup
Telefon 72 20 20 00

Pris

Kr. 3.990,- pr. deltager (plus moms). Prisen inkluderer stående frokost og forfriskninger under hele konferencen samt konferencedokumentation, som kan downloades fra nettet. Faktura og bekræftelse sendes efter modtagelse af tilmelding.

Rabat

Ved fire eller flere samtidige tilmeldinger fra samme virksomhed opnår I 10 % rabat på den samlede faktura.

Rabatter kan ikke kombineres.

Sådan tilmelder du dig lettest

- Tilmeld dig online på www.teknologisk.dk/k72027
 - Ring på telefon 72203000
 - E-mail til konferencer@teknologisk.dk
- NB! Tilmelding er bindende

Afbestillingsbetingelser

Afbestilling skal ske skriftligt. Ved afbestilling indtil 14 dage før afholdelsen betales 15 % af konferenceafgiften. Fra dette tidspunkt betales det fulde beløb. Bliver du forhindret i at deltage, er du velkommen til at give din plads til en kollega.

Yderligere oplysninger

Katrine Bøgh Brixen, kbb@teknologisk.dk

Har du en applikation, som kan læse QR-koder på din smartphone? Hent HR-Dagen 2011 til din smartphone her:

