



# HR strategien i praksis

ORIENTERING AF *MYNDIGHED*

*Stabsnummer Navn*

*Titel*

# HR strategien i (MYN)

(Citat fra MYNCH om  
dennes syn på og  
ønske om  
implementeringen af HR  
strategien i MYN  
Indsættes lokalt)



# Forsvarets HR strategi

---

## Baggrunden for udvikling af ny HR strategi

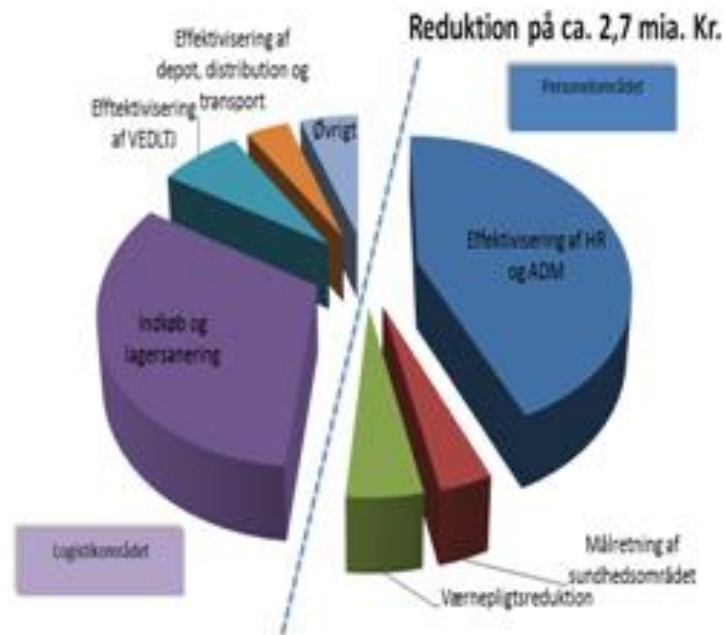
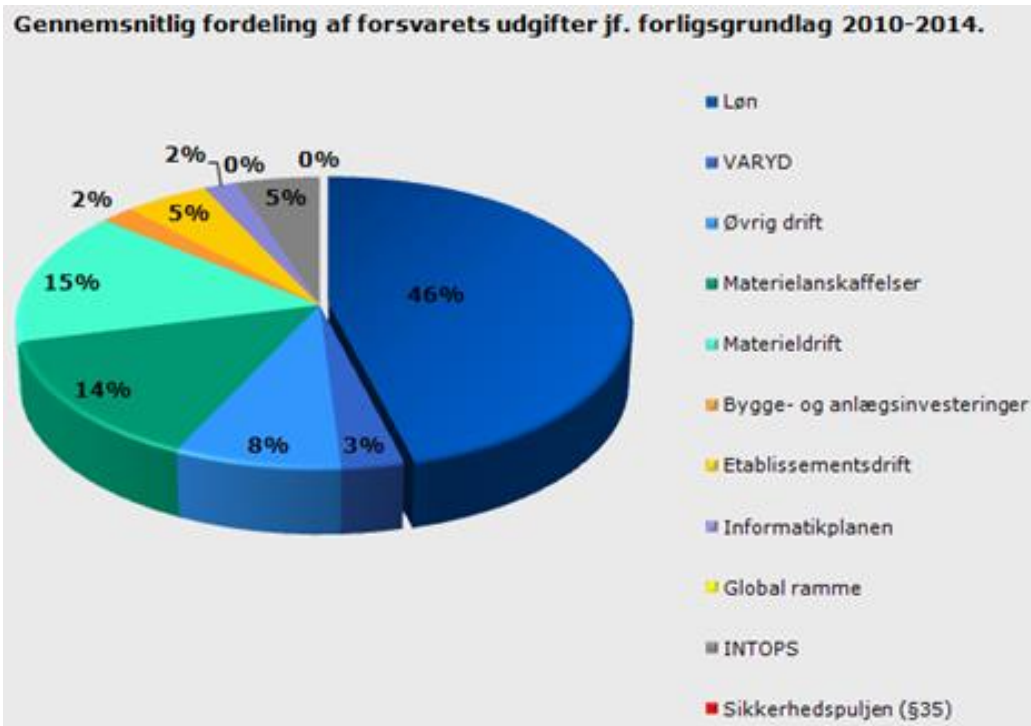
- HR er en disciplin inden for ledelse
- HR er chefens/ledelsens ansvar

# Mål for HR strategien

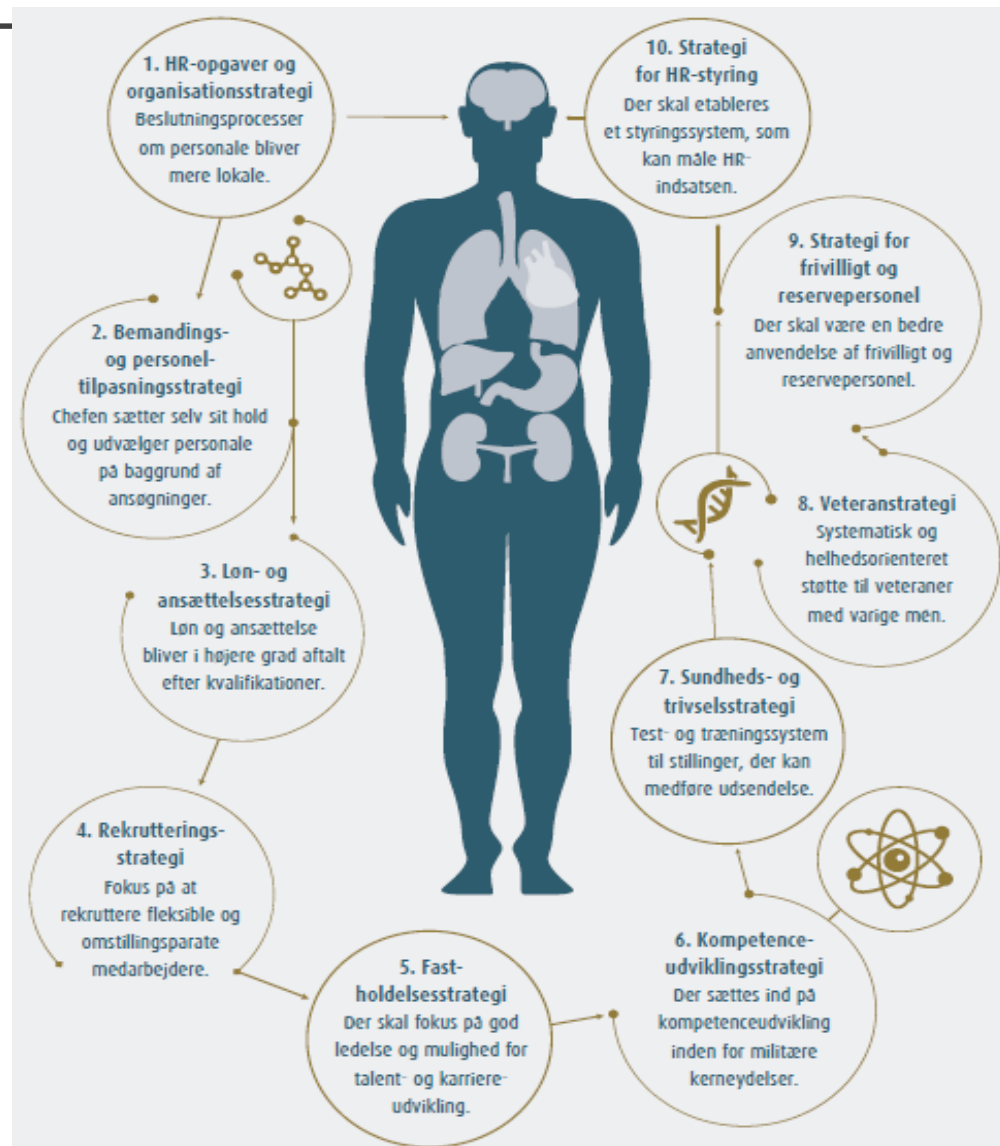
---

...at Forsvaret og Hjemmeværnet er en meningsfuld arbejdsplads, der med de nødvendige omkostninger har personale i et sådant omfang og med sådanne tilstrækkelige kompetencer, at Forsvaret og Hjemmeværnet vedblivende kan opretholde de nødvendige operative kapaciteter og løse dets opgaver på professionel vis.

# Kunsten at holde balancen...



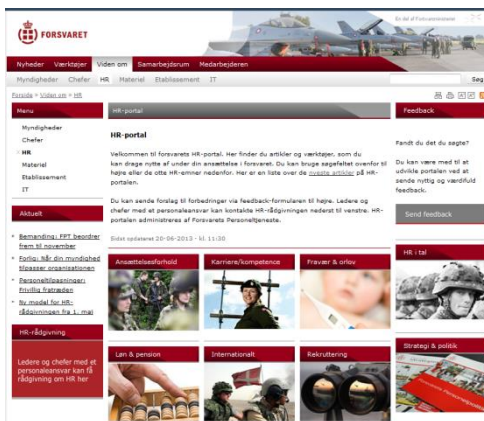
# DE 10 DELSTRATEGIER



# Hjælp!

Hvad er op og ned på HR-strategien?

Hvor kan jeg som medarbejder få støtte?



Hvad skal jeg som MA?



× Hvad betyder alt dette for mig i hverdagen?



# Delstrategi 1: HR-opgaver og organiseringsstrategi

---

- FPT fik ny struktur pr 1. maj 2013
- Lokale HR-partnere
- HR-rådgivning og HR-portal
- Bemandingssystem



# HR-Rådgivning



**Mellemledere, ledere og chefer** kan kontakte online HR-Rådgivning

- Rådgivning om generelle HR forhold
- Karriererådgivning
- Kompetenceudvikling - Centrale kompetencemidler
- Generel rådgivning om bemandingsprocessen

*Via portal*  
32 66 55 66

*Hele døgnet*  
0900 – 1400

*MAN – SØN.*  
*MAN – FRE.*

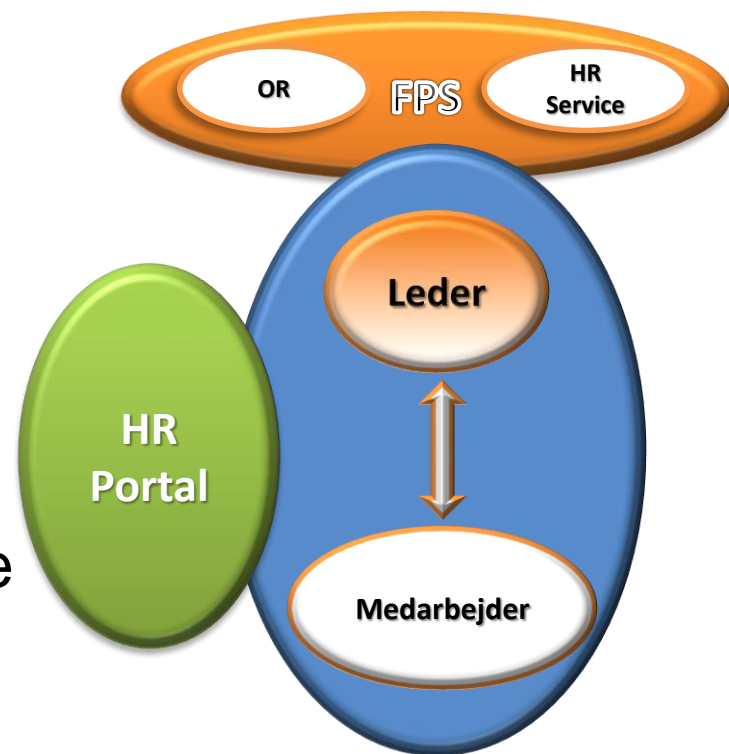
**Medarbejdere** skal drøfte HR med egen leder/chef, men vil fortsat kunne kontakte:

- Løn/pension (primært via portal)
- Sygemelding/Barsel (3266 3266)
- Forsvarets Rekruttering (Internettet)
- HR-Portal (Feedback funktion) – vedr. udfordringer med at finde information

# Bemandingssystem

Jeg (chef/leder) er jeres nærmeste HR-rådgiver

- Tjeneste, uddannelse og karriere
- Lønforhandlinger
  
- I (MA) har ansvar for egen karriere!  
Støttet af mig (chef/leder)
  
- Det betyder bl.a., at I selv skal være opmærksomme på ledige stillinger



# Ansøgningssystemet

- Alle stillinger skal som udgangspunkt slås op
- Alle kan søge alle stillinger
- Screening af ansøgninger
- Samtaler
- Udnævnelser
- Diskretion
- Referencer
- Løn- og tillægsforhandlinger



## Delstrategi 2: Bemandings- og personeltilpasningsstrategien

### ”Chefen sætter holdet”!

- Prioritering og besættelse af stillinger  
*(Indsæt lokalt eksempel. Se noter til inspiration)*

Hvad betyder det **ikke**?

- Fri rotering af MA
- Ansættelse af MA, der ikke har søgt en stilling
- Stillingsopslag for at slippe af med MA

# Delstrategi 3: Løn- og ansættelsesstrategi

---

- Individuelle kvalifikationer
- Decentral løndannelse
- Flexibilitet (tjenestemandsansættelserne)
- Retningslinier for Ny Løn
- PKVAL forhandles decentralt

# Delstrategi 4: Rekrutteringsstrategi

- Alle stillinger skal i opslag
- Kompetencer tæller
- Nye uddannelser



# Delstrategi 5: Fastholdelsesstrategi

- Ud med OBH - Ind med god ledelse
- FOKUS bedømmelse
- FOKUS udvikling
- Krav på årlig udviklingssamtale



# Delstrategi 5: Fastholdelsesstrategi

- Karriereudvikling, for specialist og generalist
- Karriereorienteringer og karrieresite:  
Operationer og efterretning, planlægning, HR og ledelse, materiel og logistik, økonomi og informatik
- Ledelsesevaluering
- Talentudviklingskoncept





# Delstrategi 6: Kompetenceudviklingsstrategi

- Militære kerneområder (ledelse, taktik, operationer)
- Størst mulig anvendelse af det civile uddannelsessystem
- Videreuddannelse ifbm. havende tjeneste
- Officersskolerne er samlet under FAK
- Nye uddannelser inden for værnene er godkendt
- Hold dig orienteret! – og snak med din chef

# Delstrategi 7: Sundheds- og trivselsstrategi

- Forsvaret implementerer Forsvarets Arbejdsmiljødatabase (FAD)
- Arbejdsrelateret stress og trivsel
- Sygefravær
- Nyt koncept for fysisk og mental træning



# Delstrategi 7: Sundheds- og trivselsstrategi

---

- De nye fysiske basiskrav skal stadigvæk kunne honoreres
- Det er chefens ansvar, at relevante MA gennemfører deres test og er udsendelsesparat
- Det er MA ansvar, at kunne leve op til basiskravene

# Delstrategi 8: Veteranstrategi

---

- Formålet med veteranstrategien er at sikre sammenhæng i forsvarets veteranindsats
- Støtte til varigt skadede veteraner
- Ansvaret ligger i Veterancenteret
- Størst mulig effekt og kvalitet

# Delstrategi 9: Strategi for HJV frivillige og PSN-R

Formålet med strategien er at bidrage til forswarets og hjemmeværnets opgaveløsning og operative kapaciteter.

Det sker gennem en effektiv ressourceudnyttelse af hjemmeværnets frivillige og personel af reserven.

# Delstrategi 10: Strategi for HR-styring

---

- HR-måling
- HR-ledelsesgruppe
- Faglige organisationer
- HR-nøglepersoner
- Kommunikation

**Nu er der tid  
og plads til spørgsmål....**

