

HR og uddannelse

- fokus på Dansk Offshore
27. August 2009

Aalborg Universitet Esbjerg

COPENHAGEN COACHING CENTER
Leadership and human development

DEN EUROPÆISKE UNION

Den Europæiske Socialfond



Offshore Center Danmark





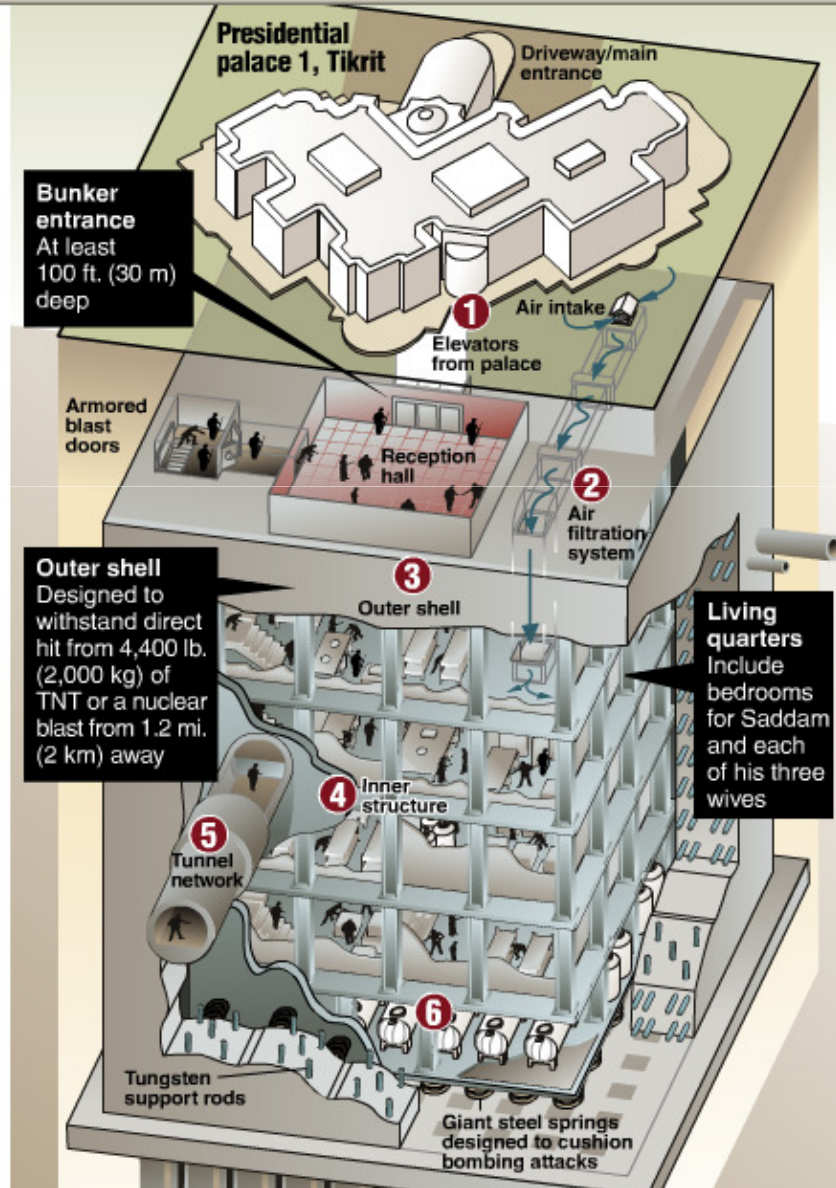
Agenda

- Hvorfor fokus på HR og uddannelse
- Gennemgang af rapporten
 - Rekruttering og talentudvikling
 - Medarbejderudvikling
 - Kommunikation og videndeling
 - Fastholdelse



- Hvorfor HR og uddannelse





Bunker entrance
At least 100 ft. (30 m) deep

Armored blast doors

Outer shell
Designed to withstand direct hit from 4,400 lb. (2,000 kg) of TNT or a nuclear blast from 1.2 mi. (2 km) away

Living quarters
Include bedrooms for Saddam and each of his three wives

- 1 Visitors report meeting Saddam in a red-tiled reception hall that had only one hallway leading to the bunker entrance
- 2 Multiple air supply vents lead to elaborate series of filters, baffles to block radioactive substances, poisons, nerve agents
- 3 Reinforced concrete walls several yards (or several meters) thick surround a 5-story inner structure cushioned against blasts by giant steel springs
- 4 Living quarters, communications center, closed-circuit water supply, self-contained power supply, food and provisions for about 100 people
- 5 Tunnels equipped with blast doors and designed to sever in response to a severe external shock
- 6 Designed to support Saddam, his family and staff for up to 30 days in a conventional attack and for 5 days in a nuclear attack



Rapporten

Fakta

- Personer fra 27 virksomheder deltog i et personligt interview

- Følgende områder blev belyst:

- a) HR strategi og personalepolitik
- b) Rekruttering
- c) Introduktion af nye medarbejdere
- d) Udvikling af medarbejderne
- e) Brug af uddannelses tilbud – informationskanaler m.v.
- f) Fastholdelse af medarbejderne
- g) Regler for ansættelse og opsigelse
- h) Udfordringer - kortsigtede og langsigtede
- i) Fakta om virksomheden
- j) Information om respondenterne



Fokusområder

- Rekruttering og talentudvikling
- Medarbejderudvikling
- Kommunikation og videndeling
- Fastholdelse

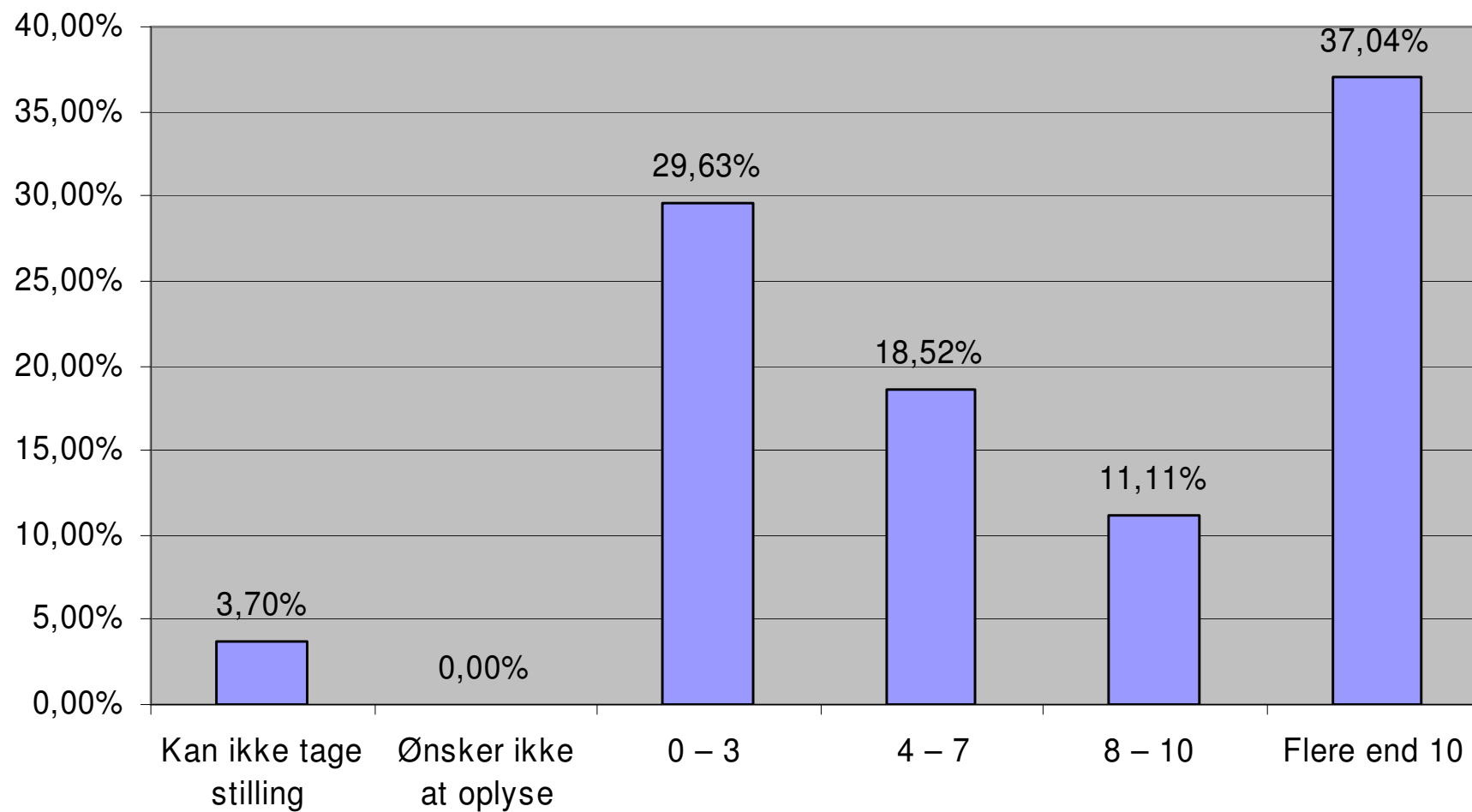


Hvad siger rapporten:

- Lidt over halvdelen af virksomhederne har endnu ingen HR strategi.
- Fokusområder i eksisterende HR strategier er psykisk og fysisk arbejdsmiljø, udvikling i bred forstand med mindre fokus på talentudvikling og –pleje.
- Generelt for branchen er der en høj personalerekruttering og der forventes fortsat en høj grad af personalerekruttering i det kommende år.



Hvor mange medarbejdere har virksomheden rekrutteret indenfor det seneste år?





Hvad siger rapporten:

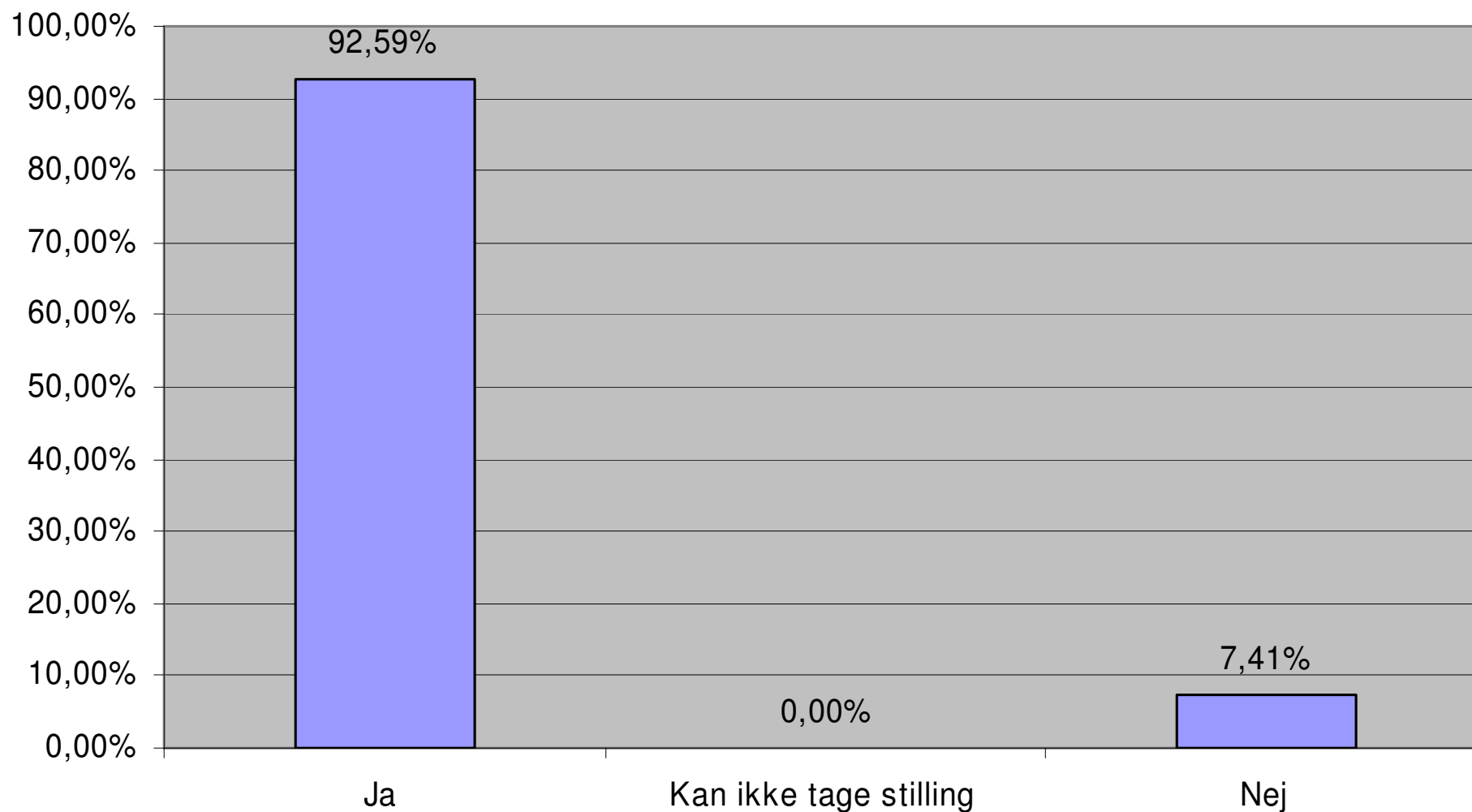
- Fokus på kompetencer og efteruddannelse

Ca. to tredjedele af virksomhederne bruger Individuel Kompetence Vurdering (IKV) eller tilsvarende til vurdering af den enkelte medarbejders kompetencer.

I næsten samtlige af virksomhederne deltager medarbejderne løbende i efteruddannelse/videreuddannelse/kompetenceudvikling.

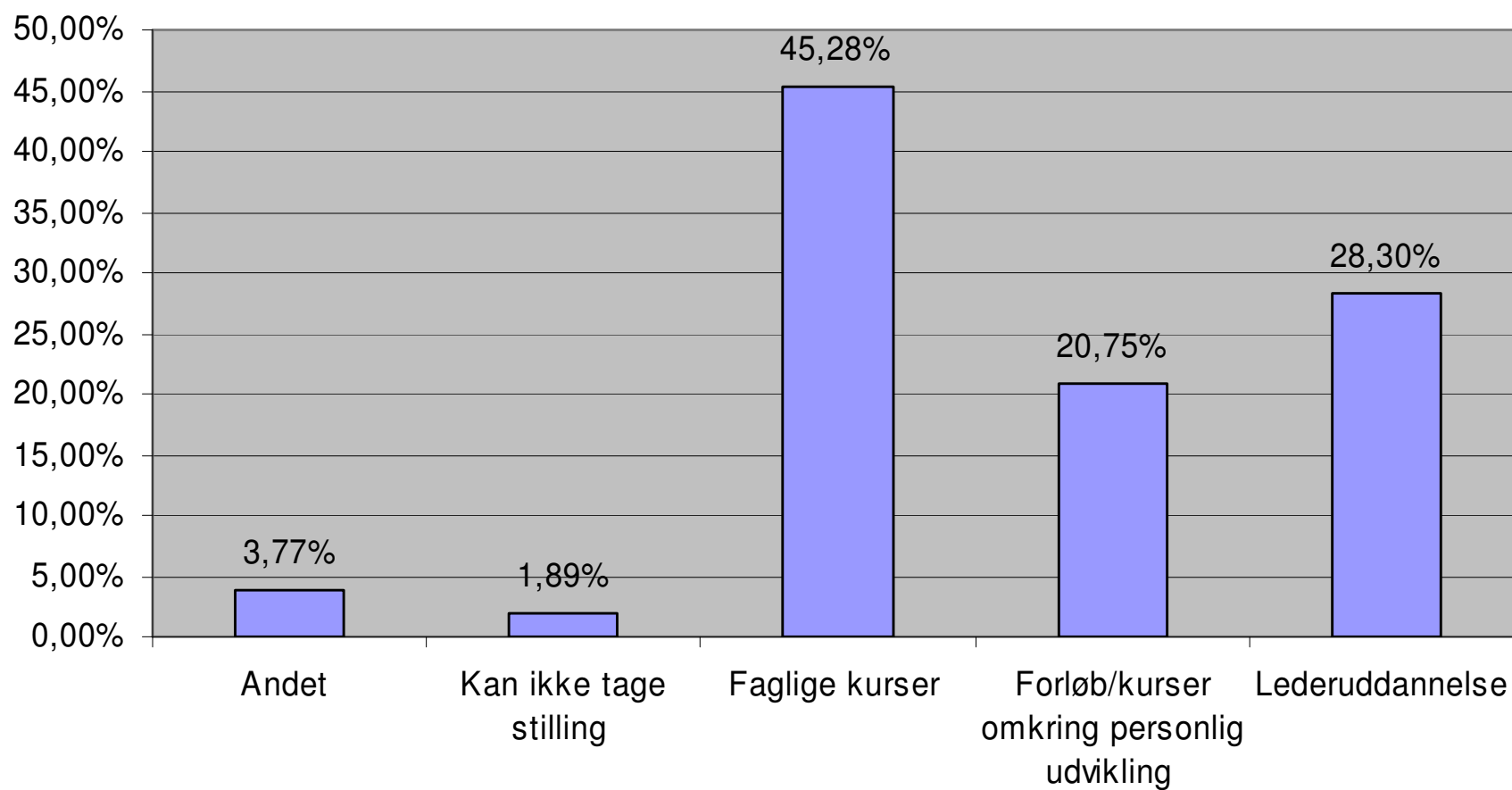


Er medarbejderudvikling et fokusområde i jeres virksomhed?





Hvilke former for efteruddannelse/videreuddannelse/kompetenceudvikling deltager medarbejderne i?





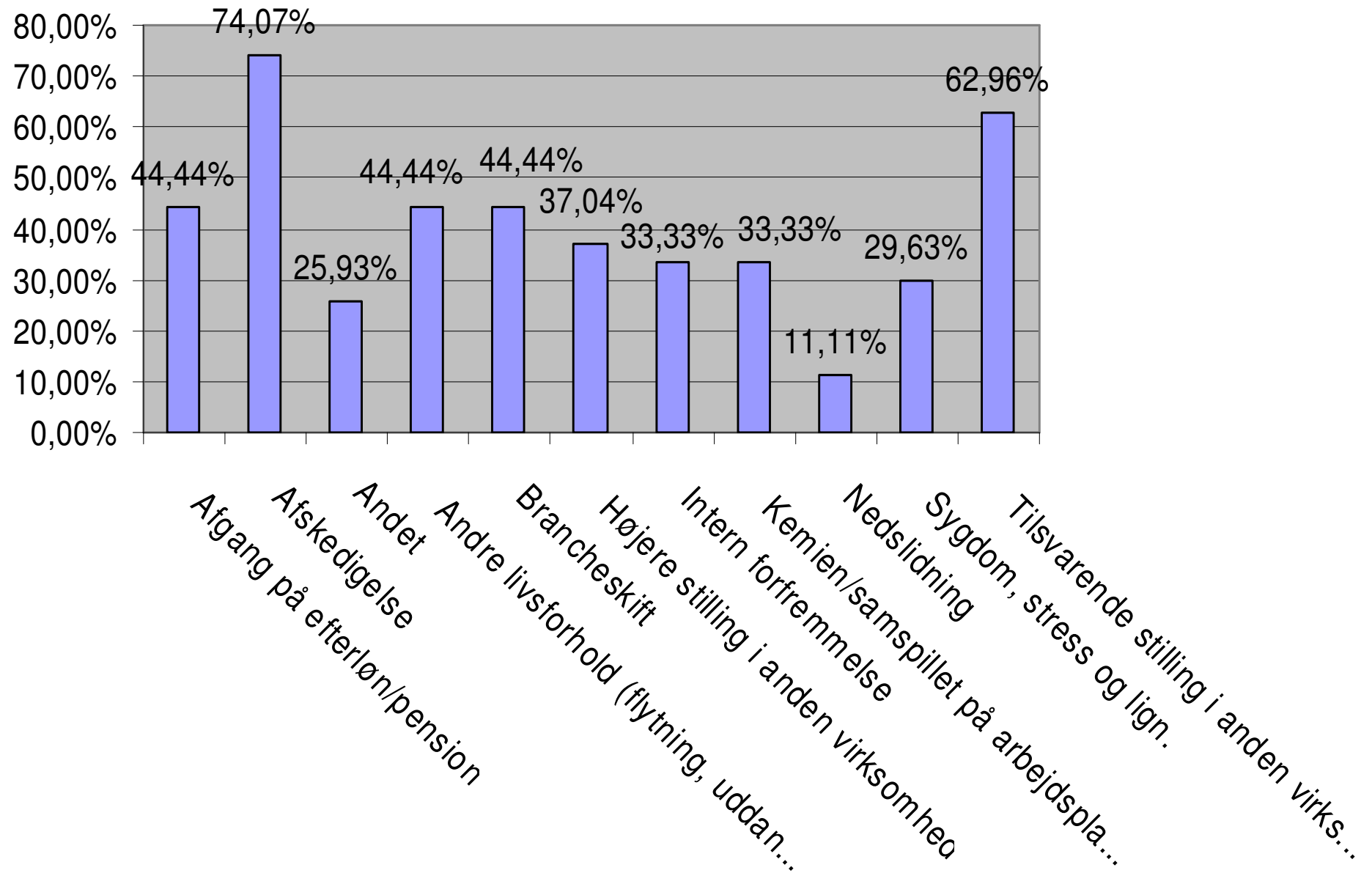
Hvad siger rapporten:

- Fokus på fastholdelse

Næsten alle adspurgte virksomheder har særligt fokus på at fastholde nuværende medarbejdere.

Fastholdelsen sikres primært via særlige lønstigninger, ekstra frynsegoder og ekstra fleksibilitet.

Hvad er årsagen til at medarbejdere ophører?





Hvad siger rapporten:

- Overordnet set er der indenfor Offshore branchen stor opmærksomhed på HR kerneområder
- Billedet hvad angår efteruddannelse er også positivt, idet medarbejderne i 92,3% af virksomhederne løbende deltager i efteruddannelse/videreuddannelse/kompetenceudvikling.



Anbefalinger

- Professionalisering af rekrutteringsprocesser
- Teamudvikling
- Fastholdelse og udvikling af nuværende medarbejdere
- Forankring og videndeling