# Transkripsjon Julepodden om HR strategi

Deltakere: Heidi Hauk Magnussen, Valgjerd Bakka Skauge, Ingrid Mørk

Intro: Difi deler. Velkommen til Julepodden

Valgjerd: Hei, hei

Ingrid: Hei, hei

Heidi: Hei

Valgjerd: Eg heter Valgjerd og eg har jobba ein del med HR i statlege verksemder.

Ingrid: Og nå jobber du med..?

Valgjerd: No jobbar eg med litt utreiing og litt arbeidsgjevarstøtte i Difi.

Ingrid: Jeg heter Ingrid og jeg har også jobbet noen år med HR før jeg kom hit til Difi. Nå jobber jeg med lederutvikling her.

Heidi: Ja, og jeg heter Heidi og jobber også med lederutvikling og har før det jobbet mye innenfor HR, blant annet med kompetanseutvikling.

Valgjerd: Ja, då går vi i gong då?

Ingrid: I dag skal vi snakke om…

Valgjerd: HR strategi

Ingrid: Og hvorfor det?

Valgjerd: Det er fordi det er det absolutt morosamste for HR folk å snakke om vel, hehe. Neida, det er kjempeviktig, så det har vi tenkt å ta tak i. Kva er ein HR strategi?

Ingrid: Også gjør vi det kort og konsist.

Valgjerd: Absolutt.

Heidi: Ja, la oss komme i gang.

Ingrid: Så hva er egentlig en HR strategi?

Heidi: Det som er viktig med en HR strategi, det er jo at den svarer ut virksomhetsstrategien. Og at den gjerne dekker alle oppgaver, ansvar og roller innenfor HR området som for eksempel ledelse, rekruttering, kompetanseutvikling, medarbeiderskap, seniorpolitikk og så videre. Og dette er jo på en måte for å komme opp med noen tydelige retningslinjer for hvordan virksomheten tenker rundt disse områdene. Gjerne på et litt strategisk nivå, ikke veldig nede i detaljene. Og dette igjen sier noe om hvilken type ledelse man ønsker i virksomheten.

Valgjerd: Det synes eg er ein veldig god inngang for å forstå HR strategi. Også tenker jo eg at det er fint med mange tema, men det er enda betre viss du klarar å koke det ned til nokre få, altså prioriteringar. Sånn at det å gjere ein skikkeleg god og grundig analyse, løfta blikket litt og tenke; kva er det vi har behov for framover? Kva er det vi må satse på? HR sitter eigentleg på utruleg mykje kunnskap om å tenke langsiktig. Altså; det er berre ei fantastisk moglegheit for HR som de liksom berre må gripe. Åeh, ja, så den jobben der, den tenker eg rett og slett er utruleg viktig.

Ingrid: Når du snakker om dette som en fantastisk mulighet for HR, så tenker jeg også; er dette en mulighet for HR til å involvere ledere i virksomheten, eller andre i virksomheten i det arbeidet de gjør for å synliggjøre seg selv. Hvem tar man med når man lager en HR strategi?

Heidi: Nei, det er jo en viktig prosess, og da kan man jo tenke i forhold til, hvilke ledere bør være med, altså er det andre nøkkelpersoner, skal man vurdere i forhold til tillitsvalgte og så videre. Fordi dette handler noe om også i forhold til hvilke… du kan ikke gjøre alt på en gang, som du sier, men samtidig er det noe med hvordan fokusere på å ta med seg de beste folka innenfor de ulike områdene og satsningene som HR da skal jobbe med.

Valgjerd: Det synes eg er gode og riktige poeng Heidi. Så er jo en utruleg opptatt av at, helst så bør jo toppleder være over bordet engasjert eigentleg, med en gang disse tema kommer på agendaen. Så, toppleders engasjement og involvering tenker eg HR skal etterstrebe utruleg å få til altså.

Heidi: Kjempeviktig

Ingrid: Så en HR strategi den støtter oppunder virksomhetsstrategien, den bidrar til å hjelpe HR å prioritere områdene sine. Man bør involvere nøkkelpersoner i virksomheten kanskje også toppledelsen når man lager den?

Heidi: Ja.

Valgjerd: Ja.

Valgjerd: Og da blir dagens julenøtt tilbake til dokke. Det blir jo rett og slett en skikkeleg nøtt denne gangen. Korleis kan man sørge for at HR strategien ikkje blir et dokument som hamnar i skuffer og skap, men blir eit dokument som lever og blir tatt i bruk?