



PERSONALESTYRELSEN  
FINANSMINISTERIET



# Karriereprogram for HR-konsulenter

Marts 2011



# Karriereprogram for HR-konsulenter

Den offentlige sektor har brug for kompetente og engagerede HR-funktioner, der fokuserer på opgaver, der skaber værdi for organisationen.

Den offentlige sektor skal både være effektiv og innovativ. Samtidig skal de offentlige arbejdspladser være attraktive for at kunne tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere.

Det giver både nye udfordringer og nye muligheder for HR-arbejdet, og det stiller krav om et øget fokus på at arbejde strategisk og systematisk med HR-opgaverne. HR-funktionerne skal levere mere HR af bedre kvalitet og med færre ressourcer.

Topledere, ledere og medarbejdere stiller således hele tiden nye og skærpede krav til HR-medarbejdernes kompetencer. Med HR-programmet vil vi gerne bidrage til, at denne kompetenceudvikling er perspektivrig, helhedsorienteret og har en høj kvalitet.

Lisbeth Lollike  
Direktør  
Personalestyrelsen

*“Jobbytte var en udfordring for mig, da jeg ikke kunne være en del af alle de spændende forandringer, der samtidig foregik i mit eget ministerium. Omvendt når jeg ser tilbage, har det været den del af uddannelsesforløbet, som har udviklet og inspireret mig mest, såvel fagligt som personligt.”*

Specialkonsulent Rebekka Dichmeiss Plomgaard, Indenrigs- og Sundhedsministeriet

*“Det har helt sikkert været et godt forløb. Eske er god til at bruge teorien – og har altid været det – men nu er han også mere modig på at bruge konkret inspiration – gå mere operationelt til værks og stiller sig mere til rådighed på tværorganisatoriske projekter. Det er helt super og i tråd med den udvikling, vi begge håbede på.”*

HR-chef Trine Jordahn, Frederiksberg kommune

# Statens karriereprogram for HR-konsulenter

## - Et målrettet udviklingsforløb med jobbytte, uddannelse og netværk

Karriereprogrammet er et 15 måneders udviklingsforløb, der giver dig et godt grundlag for at gøre yderligere karriere inden for HR-området i bred forstand.

Erfaringerne fra de hidtil gennemførte karriereprogrammer er meget positive. Deltagerne, deres chefer og arbejdspladser giver udtryk for, at forløbet er udbytterigt, giver et solidt kompetenceløft og ikke mindst et godt netværk med andre offentlige arbejdspladser.

### Hvad får du ud af at deltage?

Ved at deltage i karriereprogrammet for HR-konsulenter får du:

- **et systematisk forløb** med job- og kompetenceudvikling inden for personale, ledelse og organisation målrettet dig og din organisation
- **den nyeste praktiske og teoretiske viden** inden for HR-området
- **et jobbytte** til en anden HR-afdeling
- **et personligt læringsforløb** med udgangspunkt i din professionsidentitet som HR-konsulent og 2 samtaler med **en coach**
- **et fagligt netværk** med de øvrige deltagere.

Forløbet omfatter i alt 28 kursusdage og 4-6 netværksmøder. Der er tilknyttet en tovholder og 2 gennemgående undervisere til forløbet.

### Ansøgning

Du og din leder skal udfylde et ansøgningsskema, som kan downloades fra [www.perst.dk/HR-karriereprogram](http://www.perst.dk/HR-karriereprogram). Her kan du også finde yderligere information om programmet og betingelserne for at deltage.

Der er ansøgningsfrist mandag d. 20. juni 2011. Vi gennemfører samtaler med ansøgerne i uge 33 og 34.

### Pris

Den samlede pris for at deltage i programmet er 49.000 kr. ekskl. moms. Beløbet betales i to lige store rater i 2011 og 2012.

### Kontakt

Fuldmægtig Cecilie Dichov Lund, tlf. 339 29107, e-mail [cdi@perst.dk](mailto:cdi@perst.dk).  
Specialkonsulent Rita Jensen, tlf. 339 54744, e-mail [rij@perst.dk](mailto:rij@perst.dk)

# Styrk kerneopgaverne med HR

Forløbet har fokus på både bredden og dybden i de forskellige funktioner og roller i HR-arbejdet. Som stabsmedarbejder skal du i dag både kunne planlægge, styre og støtte. At sikre de rigtige medarbejdere, på det rigtige tidspunkt, med de rette kompetencer kræver integration af den faglige, økonomiske og personalemæssige styring.

## **Sparringspartner for linjelederne**

Som HR-medarbejder skal du kunne udvikle og iværksætte initiativer, der aktivt understøtter institutionens kerneopgaver og linjelederne. Det forudsætter, at du kender kerneopgaverne – også kaldet "forretningen".

Programmet har derfor fokus på, hvordan HR kan være en strategisk og resultatorienteret sparringspartner for lederne og topledelsen. Et andet fokus er, hvordan du kan spille en aktiv rolle i tværgående projekter fx om udvikling, effektivisering eller digitalisering.

## **Tæt samarbejde med økonomifunktionen**

Personaleplanlægning og -styring går på tværs af økonomi- og HR-funktionerne. Det er vigtigt, at de to funktioner arbejder sammen, og at de sammen kan planlægge, styre og understøtte processerne i organisationen.

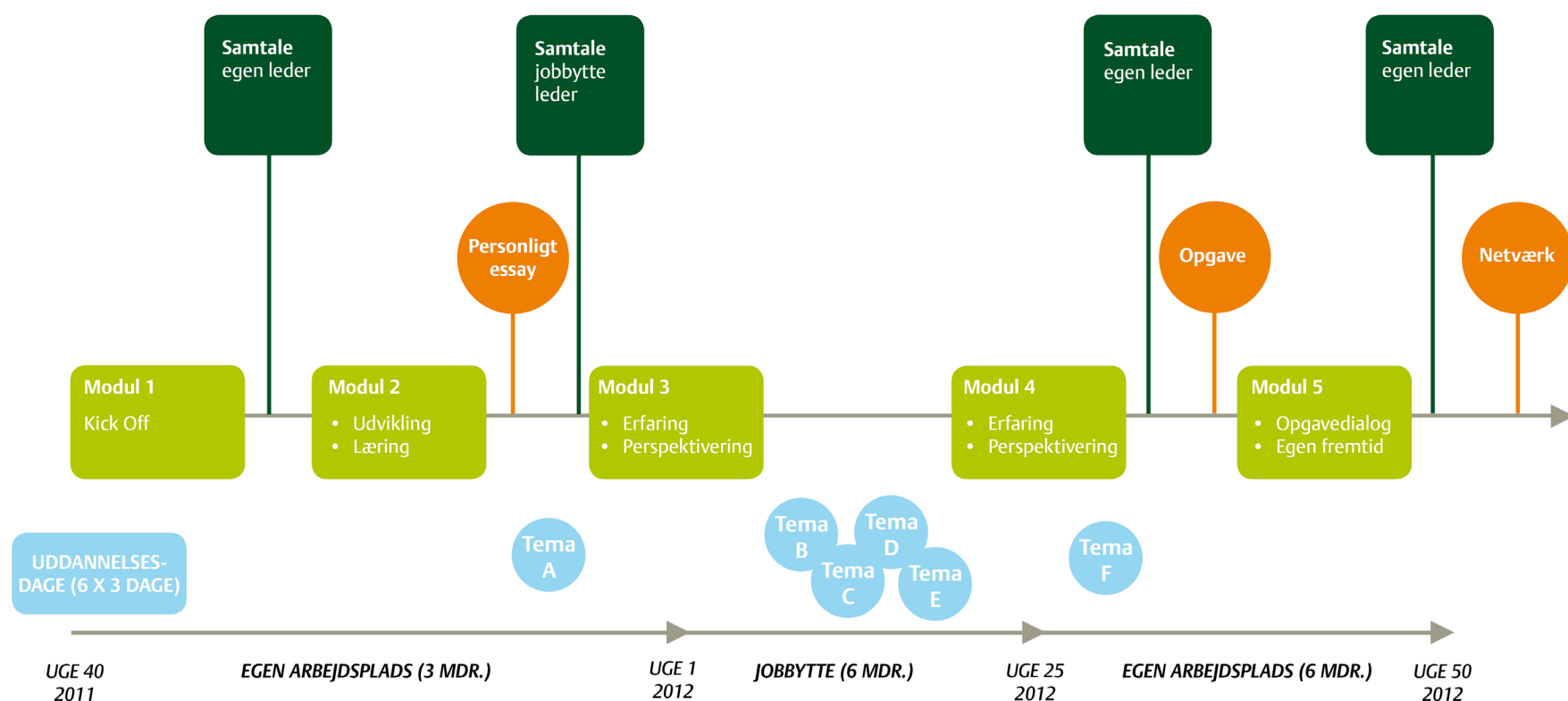
Et væsentligt element i programmet er derfor, at du tilegner dig kompetencer, der gør dig til en bedre samarbejdspartner for økonomifunktionens medarbejdere. Det betyder bl.a., at du får indsigt i styringsinstrumenter, som understøtter både de økonomiske og personalemæssige processer.

## **Den røde tråd: Helhedsperspektiv**

Den røde tråd i karriereprogrammet er at styrke din helhedstilgang og fremme dine evner til at arbejde fra helhed til detalje. Det sker bl.a. ved at omsætte teori til praksis i de programlagte uddannelsesdage. Her udarbejdes konkrete forslag til initiativer inden for bl.a. HR-strategi, ledelse, løn og kommunikation.

Der er endvidere fokus på din egen rolle og fremtræden som sparringspartner, forandringsagent, ekspert, rådgiver mv.

# Forløbets indhold og opbygning



## Faser

Forløbet er opdelt i tre faser:

- **En indledende fase** i din egen HR-afdeling, hvor der er fokus på personale- og ledelsesarbejdet på din egen arbejdsplads. Du besøger din jobbytte-arbejdsplads.
- **En jobbyttefase** i en anden HR-afdeling, hvor du bytter job med en anden deltager. Vi tilstræber, at du får et ophold på en arbejdsplads, der er forskellig fra din egen.
- **En afsluttende fase** i din egen HR-afdeling, hvor du har mulighed for at bruge dine erfaringer og nye idéer fra jobbytte og uddannelsesdage i kendte omgivelser. Du skal udarbejde en mindre skriftlig opgave, hvor du reflekterer over en problemstilling med udgangspunkt i en konkret og aktuell arbejdsopgave på din arbejdsplads. I opgaven skal du bringe viden og erfaringer fra hele forløbet i spil.

## Moduler

Der er fem moduler, hvoraf modul 2 og 5 er 3-dages internater.

**Modul 1:** Du og din leder mødes med de øvrige deltagere og deres ledere. Der er fokus på, hvordan du og din leder bidrager i programmet, og hvordan I kan arbejde med at omsætte, det du lærer, i egen organisation.

**Modul 2:** Her er fokus på udvikling og læring. Du udarbejder en personlig udviklingsplan, der skal skabe en rød tråd gennem karriereprogrammet. Du har desuden 2 samtaler med en coach.

**Modul 3 og 4:** Her samler I op og perspektiverer de erfaringer og den viden, som I har fået i den netop gennemførte fase. Der er både fokus på HR-feltet og din egen faglige og personlige udvikling.

**Modul 5:** Her er der fokus på den skriftlige opgave. Deltagerne og deres ledere drøfter med udgangspunkt i de skriftlige opgaver aktuelle HR-emner og -problemstillinger. I ser på, hvor udviklingsforløbet har bragt jer hen og drøfter perspektiver for fremtiden.

## Uddannelsesdage

Forløbet indeholder 6 x 3 uddannelsesdage med forskellige HR-temaer, hvor der sættes fokus på den nyeste praktiske og teoretiske viden. Uddannelsesdagene er eksternater, der foregår i Personalestyrelsen. Til uddannelsesdagene er der læsestof, som forudsættes læst.

## Netværk

Gennem hele forløbet er der netværksmøder. Her kan du høre om konkrete erfaringer fra andre arbejdspladser, og deltagerne kan støtte og inspirere hinanden i løsningen af aktuelle arbejdsopgaver. Det er målet, at netværket fortsætter, efter at karriereprogrammet er afsluttet.

# Målgruppe

Programmet er målrettet dig, der har lyst til og talent for at gøre karriere inden for HR-området. Du har arbejdet i en HR-afdeling et par år, men du kan også have 10 års erfaring. Vigtigst er det, at du kende de grundlæggende begreber og principper samt de klassiske processer og produkter inden for HR-området. Du skal således have erfaring med en vifte af de mest almindelige opgaver i en HR-afdeling.

## **Krav til dig som deltager**

Det er afgørende, at du gør dig klart, at forløbet kræver en ekstra indsats i en periode. Alle ansøgere bliver inviteret til en samtale. Vi tager også en samtale med din nærmeste leder. På den baggrund vurderer vi dine og din arbejdsplads' forudsætninger for at deltage i programmet.

## **Din leder skal støtte, at du deltager**

Det er en forudsætning, at din leder støtter din deltagelse i programmet og aktivt medvirker til din kompetenceudvikling. Din leder skal også medvirke til at skabe en lærerig arbejdsperiode for den person, som du skal bytte job med.

Personalestyrelsen har udarbejdet en kort vejledning til din leder, der beskriver forventningerne til arbejdspladsen. Du kan finde vejledningen på Personalestyrelsens hjemmeside, [www.perst.dk/HR-karriereprogram](http://www.perst.dk/HR-karriereprogram).

*“Som kontor har vi oplevet det som meget positivt at have en medarbejder til låns fra en anden organisation, der kunne stille spørgsmålstejn ved vores måde at gøre tingene på og bidrage med ny inspiration.”*

HR-chef Ulla Salling Petersen, Ankestyrelsen



Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

T 33 92 40 49

[www.perst.dk](http://www.perst.dk)

Fotograf: Rune Steen Johnsson

