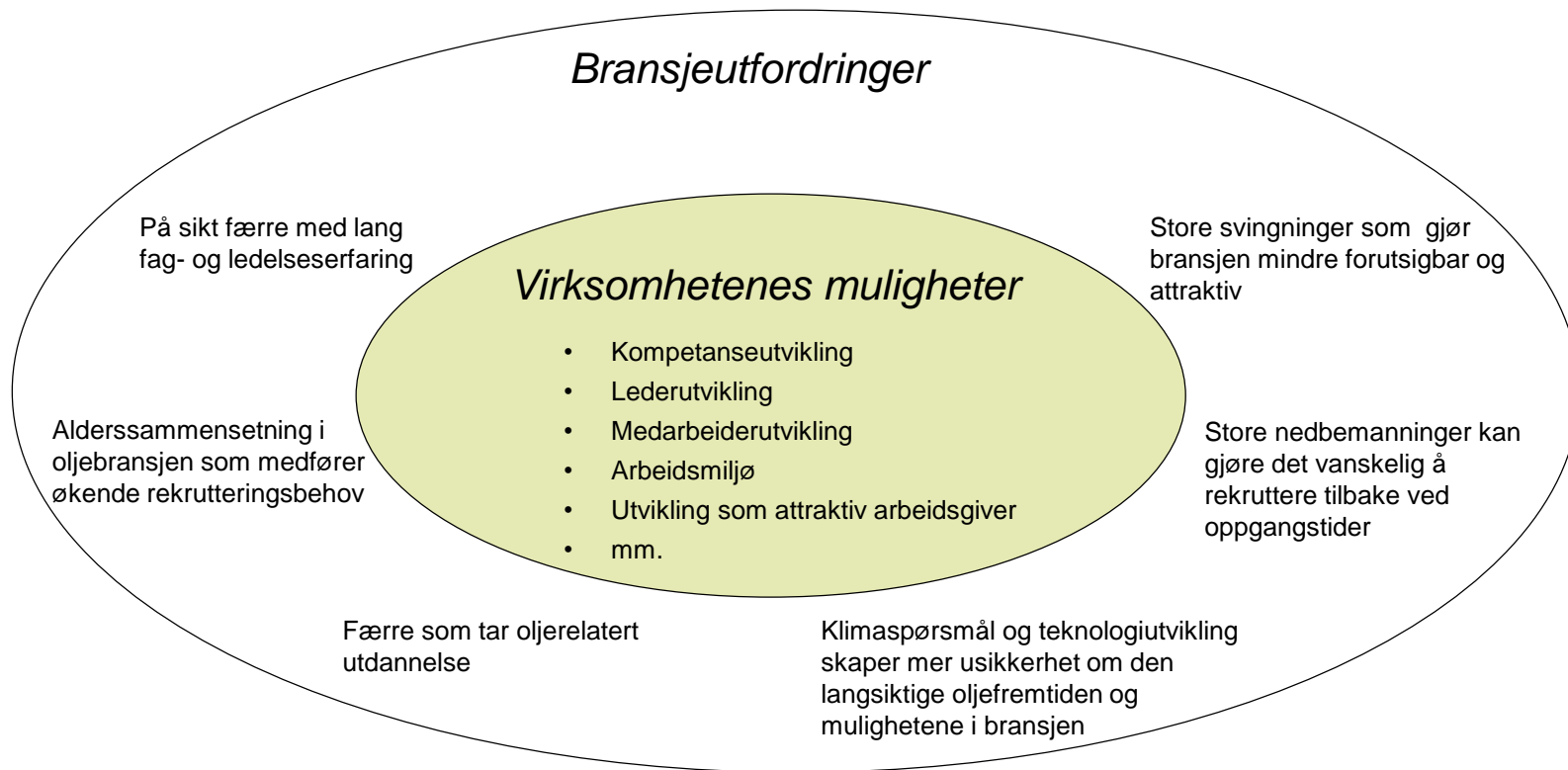




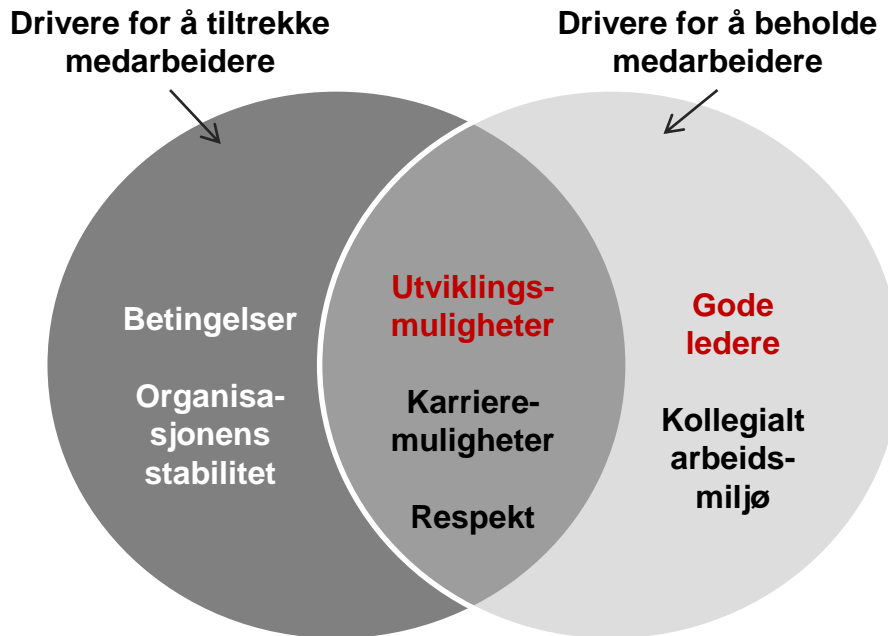
HVORDAN BEHOLDE KOMPETANSEN I BRANSJEN?

Stillasdagene 2017

13.9.2017



- **Utvikling gode ledere** som skaper resultater og gjør bedriftene attraktive
- **Kompetanseutvikling** som bidrar til å tiltrekke, utvikle, beholde og skape verdi med gode fagfolk
- **Leder- & kompetanseutvikling** styrker evnen til endring, nytenkning og kontinuerlig forbedring

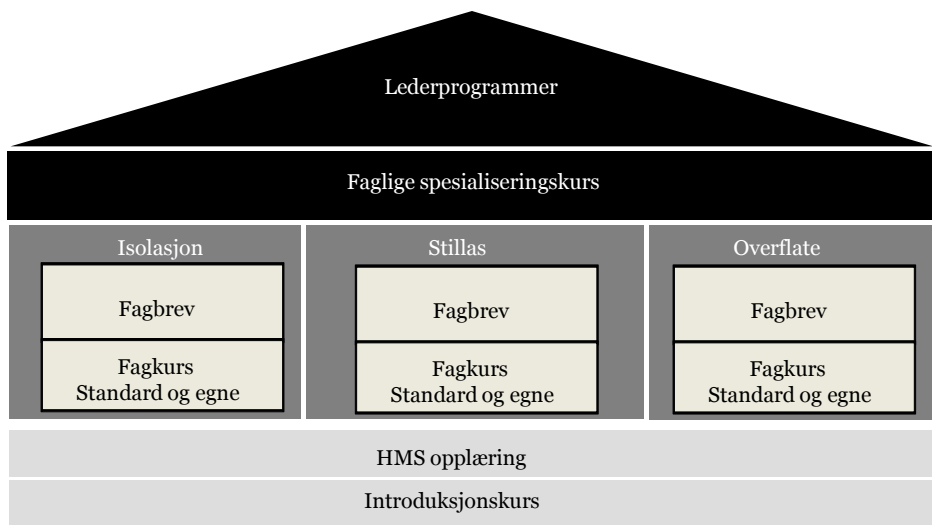


Kilde:

Corporate Leadership Council Grunnleggende global studie med 20 ulike bransjer
"Identifying drivers of attraction and commitment in the global labor market." (2006)
Understøttes av nyere undersøkelser med Beerenberg ledere og medarbeidere

KOMPETANSESATSING MÅ FORNYES OG EFFEKTIVISERES

- Kompetanseutvikling må være langsiktig og videreføres gjennom nedgangstider
- Tilpasses aktivitetsnivå og effektiviseres med ny opplæringsteknologi
- Fornyres ift. muligheter fremover som digitalisering, automatisering, standardisering, etc.



Suksessfaktorer:

- Kompetanseplaner ut fra mål og strategi
- Systematisk medarbeiderutvikling
- Budsjett- og lederforankring
- Kultur for gjennomføring
- Trening på jobb
- Effektivitet i opplæring (teknologi mm)

Kilde: Beerenberg kompetansehus

Lederutvikling basert på vår strategi

- Hva det vil si å være leder
- Klargjør forventninger, krav, oppgaver og ansvar
- Styrker lederes effektivitet og prestasjon
- Grunnlag for bedre arbeidsmiljøer
- Styrker HMS/K kulturen

Visjon og verdier er den røde tråden

- Lederrollen i Beerenberg
- Hvordan lykkes som operasjonell leder
- Motivasjon
- Endring
- Bruk av referanser
- Å være profesjonell, personlig og privat
- Samtaleteknikk
- Etc.



Gjennomgående program for felles lederskap i selskapet

- Startet med prosjektlederne og produksjonslederne
- Press på å involvere flere ledernivåer og spesielt formenn
- På det meste ca. 300 deltakere
- Alle fra toppledelse til formenn
- Kontinuerlig utvikling:
 - Basisprogram på web
 - Temasamlinger: relevante tema og konkrete lederutfordringer
 - Program i polsk datterselskap
 - Eksamen
 - Obligatorisk påbygning



Støtte som gjør at ledere kan ta ansvar

- Styrket HR standarder og samarbeid
- Prosess medarbeiderutvikling
- Bedre felles intern kommunikasjon
- Bemanningsplanlegging
- Støtte til sykefraværsoppfølging
- Etc.



Vi beholder ledere og nøkkelmedarbeidere som styrker resultater og fornyer selskapet

- Kultur for ledelse
- Høy endringsevne og gjennomføringskraft
- Kontinuitet med ledere og nøkkelpersoner
- Økt intern rekruttering av ledere (og lavere rekrutteringskostnader)
- Styrket tilfredshet og lojalitet blant nøkkelmedarbeidere
- Ledelse- og fagkompetanse tilpasset nye oppdrag og leveranser
- Sikrer gode HMS&K resultater
- Færre ressurskrevende personalsaker
- Gode kundetilbakemeldinger

