

# Stenhøj

Stenhøj er en førende specialist inden for totalløsninger, værkstedsindretninger og servicering til danske værksteder. Stenhøj ønsker udvikle et HR-værktøj, der kan understøtte dem i processen mod at blive en attraktiv virksomhed, der formår at engagere-, udvikle og fastholde deres medarbejdere gennem kompetenceudvikling.

CASE: Gennem valide indsigter og data skal der udvikles et HR- og evalueringsværktøj med henblik på at udvikle et ensartet samtaleredskab til kvalifikation- og kompetencemåling med henblik på kompetenceudvikling, der skal styrke det strategiske og operationelle niveau.

## OVERBLIK

Virksomhed	Stenhøj A/S
Lokation	Barrit Langgade 188-190, 7150 Barrit
Kontaktperson	Steen Thielsen – Projektsupport og Strategiudvikling

## VIRKSOMHEDSPROFIL

Stenhøj er en førende specialist inden for totalløsninger, værkstedsindretninger og servicering. Stenhøj tilbyder en bred portefølje af kvalitetsbrands samt rådgivning om indretning og optimering af danske værksteder.

Virksomheden har eksisteret siden 1917 og beskæftiger i dag omkring 200 ansatte. Med base i Barrit i Østjylland producerer Stenhøj bl.a. lifte og kompressorer til hele verden. Stenhøj, også kaldet Nexion Northern Europe, er en del af Nexion Group, som er en international koncern og global markedsleder inden for flere store brands til værksteder.

Stenhøj er en kvalitetsorienteret og vidensbegærlig virksomhed, der befinder sig midt en gunstig udvikling. Virksomheden har gennem de seneste år oplevet en positiv vækst, som har medført et øget behov for at tilføre, udvikle- og fastholde nye såvel som nuværende medarbejdere. Samt et behov for at digitalisere og automatisere flere af virksomhedens forretningsgange for at sikre en ensartet kvalitet.

Udfordringen er, at der i autobranschen ikke bliver uddannet samme volumen som tidligere, og at det kan være svært at tiltrække nye medarbejdere, da der er stor konkurrence om dem.

Stenhøj ønsker derfor ikke kun at fokusere på at brande sig mod nye medarbejdere, men derimod at fokusere på udvikling- og fastholdelse af nuværende medarbejdere.

HR-afdelingen i Stenhøj har derfor strategisk valgt at fokusere på løbende kvalifikations- og kompetenceudvikling, og i forlængelse heraf har de udvalgt specifikke områder, som de ønsker at forbedre og fokusere på. Et af disse specifikke områder er udvikling og design af et HR- og evalueringsværktøj, til brug af kompetenceudvikling i deres organisation.

HR-værktøjet skal understøtte Stenhøj i processen mod at blive en attraktiv virksomhed, der formår at engagere-, udvikle og fastholde deres medarbejdere, gennem kompetenceudvikling. Dette skal samtidig stille Stenhøj stærkere på arbejdsmarkedet og øge deres konkurrenceevne.

## CASEBESKRIVELSE

Igennem LEAD THE TALENT-forløbet ønsker Stenhøj at finde et team, der kan hjælpe dem med at igangsætte projektet og udfordre virksomhedens hypoteser omkring, hvad der bør indgå i værktøjet. Gennem de akkumuleret indsigter og input skal teamet be- og afkræfte nogle af de hypoteser for herefter at udvikle et validt og stærkt HR-værktøj, der efterkommer virksomhedens behov og ønsker.

Teamet skal derfor indsamle valide indsigter tilegne sig viden, der skal indgå i udviklingen af et HR- og evalueringsværktøjet med henblik på at udvikle et ensartet samtaleredskab til kvalifikations- og kompetenceudvikling, der skal styrke det strategiske og operationelle niveau.

Ønsket med projektet og værktøjet er, at det bliver udviklet til at kunne benyttes til 360 graders analyse, der kan indgå i MUS-, trivsel- kompetence- og udviklingsamtalerne. Stenhøj ønsker at teamet udvikler værktøjet til at kunne indeholde både lederens og medarbejderes evaluering, og i forlængelse kunne visualisere individuelle og afdelingsmæssige besvarelser, så de kan holdes op imod hinanden med henblik på at identificere, om fokus- og udviklingsområderne er individuelle eller afdelingsmæssige fokusområder, som lederteamet skal arbejde med.

Ved opstarten skal teamet i samarbejde med Steen gennemgå case/projektbeskrivelse med henblik på at fastlægge en aktivitetsplan, der indeholder ugentlige og konkrete opgaver og målsætninger. Som team får I stor medindflydelse på projektet.

Det er essentielt at pointere, at projektet er et udviklingsprojekt, hvorfor der ikke skal indsamles reelle besvarelser i projektet.

## KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser:

### **0. Fase: Onboarding, forventningsafstemning og fastlæggelse af overordnet målsætninger.**

### **1. Fase: Foretag indsamling af viden med henblik på at kvalificere, hvad der skal indgå i HR- og evalueringsværktøjet, for herefter at udvikle og designe det.**

- 1.1 I skal foretage en intern afdækning bl.a. gennem samtaler med Malene og Steen med henblik på at validere de hypoteser/antagelser iht. måle- og evalueringspunkter, som virksomheden bør indgå i værktøjet.
  - 1.1.1 Afdæk i samarbejde med Marlene og Steen, men også ledelsen, hvilke kvalifikationer og kompetencer man skal udvikle og evaluere på.
- 1.2 Foretag en ekstern analyse af, hvad der bør indgå i et HR- og evalueringsværktøj, med formål om kvalifikations- og kompetenceudvikling og fastholdelse. Dette kan f.eks. være gennem en benchmarket analyse, suppleret med empiriske undersøgelser og litteratur herom.
- 1.3 I skal herefter anvende den opnåede viden og indsigt med henblik på at fastlægge, hvilke måle- og evalueringspunkter der skal indgå i værktøjet.
- 1.4 Udarbejd en matrix struktur/niveauinddeling, der definerer:
  - 1.4.1 Hvilke sociale kompetencer fylder i de tværgående projekter, og skal derfor måles- og evalueres på?



- 1.4.2 Hvilke faglige kompetencer (afdelingsbestemte) er nødvendige, og skal derfor måles- og evalueres på?
- 1.5 Definer og beskriv evaluerings-værktøjet, det er vigtigt at værktøjet som minimum kan indsamle og visualisere på følgende niveauer:
  - 1.5.1 Individuelt på medarbejder niveau
  - 1.5.2 Individuelt for lederniveau
  - 1.5.3 Afdelings- eller rollespecifikt
- 1.6 Definer og beskriv hvilke motivations- og målepunkter der skal indgå i - værktøjet. Her er bør de som minimum definere følgende niveauer:
- 1.7 Spørgsmål/målepunkter vedr. sociale kompetencer
- 1.8 Spørgsmål/målepunkter vedr. faglige kompetencer:
  - 1.8.1 Personlige
  - 1.8.2 Afdelings-specifikke

## 2. Fase: Design og udarbejdelse af kompetence-evalueringsprocessen med henblik på at visualisere processen.

- 2.1 Påbegynd udarbejdelsen og designet af selve evalueringsværktøjet og processen. Dette kan f.eks. være i Excel.
- 2.2 Integrer funktionsspecifikke kompetence-evalueringsparametre, der skal måles- og evalueres på (spørgsmål/statements).
- 2.3 Udvælg og design hvilke måder resultater i værktøjet skal fremvises på, og hvordan de kan trækkes.

## 3. Udarbejd et roadmap eller årshjul for HR- og evalueringsværktøjet, der definerer hvilke processer og arbejdsopgaver der er forbundet med forankringen og drift af værktøjet.

- 3.1 Udarbejd et roadmap eller årshjul der visualiserer og beskriver hvilke steps- og arbejdsopgaver, som man skal gennemføre i forbindelse med forankring og i ibrugtagning af HR- og evalueringsværktøjet:
  - 3.1.1 Før
  - 3.1.2 Under
  - 3.1.3 Efter (opfølgning)

### ØNSKET UDBYTTET FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne have:

- ✓ Udvikling af et evalueringsværktøj, der skal benyttes til at identificere individuelle som afdelings-specifikke kvalifikations- og kompetenceudviklingsområder.
- ✓ Udarbejdelse og design af kvalifikations/kompetence-evalueringsprocessen, der visualiserer hvilke steps man skal gå igennem til man har et færdigt og forankret værktøj.

### RELEVANTE FAGLIGHEDER TIL CASEN

- HR, antropologi, kultur, organisation og kompetenceudvikling
- Forretningsforståelse, arbejds-gange og -processer.
- Analyse, evalueringsværktøjer og -metoder.



- UX, digitalisering og digitale løsninger.

## TALENTPROFIL

Virksomheden befinder sig i en transition, hvor den øget vækst og fokus på opkvalificering- og fastholdelse af medarbejderne kan være med til at skabe nye muligheder og have en gunstig indvirkning på virksomheden, men samtidig betyde forandring og omstilling.

Man skal som kommende talentteam derfor ikke kun være videbegærlig, men også nysgerrig på at forstå virksomhedens kultur, evalueringsbehov og ønsket kompetenceudvikling, for at kunne udvikle et HR-værktøj, som ikke kun fungerer, men også imødekommer virksomhedens behov. Som profil skal du derfor have en holistisk-, analytisk- og antropologisk tilgang, men samtidigt turde udfordre status quo og bidrage til projektets udvikling gennem friske øjne og inputs.

Kan du også se dig selv brænde for at omdanne data og indsigter, til brugbare evaluerings- og kompetenceværktøjer til både det strategiske og operationelle niveau. Så kan du få muligheden for at sætte dine egne aftryk og skabe synlige resultater, der kan være med til at udvikle og vækste virksomheden gennem projektet.

Som team vil man blive en del af en åben og venlig organisation, der er vant til at byde nye medarbejdere velkommen. I vil have jeres daglige gang i HR-afdelingen, hvor Malene vil være den primære interessent til projektet, imens Steen vil være jeres primære kontaktperson.

Stenhøj er lokaliseret i Juelsminde ikke langt fra Vejle. Det kan være udfordrende at komme til lokationen med offentlig transport, men det ligger tæt ved motorvejen og er nemt tilgængeligt med bil. Det vil derfor være en fordel, hvis én i teamet har bil, hvor man kan få kørselsgodtgørelse. Dertil er der mulighed for at aftale ugentlige hjemmearbejdsdage.

*NDA: Du vil som team skulle underskrive en NDA-erklæring forud for forløbet.*