

Siemens Gamesa Renewable Energy

Siemens Gamesa Renewable Energy er en førende leverandør af vindkraftløsninger til kunder over hele kloden. Virksomheden er en nøgleafspiller og innovativ pioner inden for sektoren for vedvarende energi og har installeret produkter og teknologi i mere end 90 lande med en samlet kapacitetsbase på over 99 GW. Projektet vil være lokaliseret i HR-afdelingen i Aalborg, men tager udgangspunkt i Brande afdelingen.

CASE: HR-afdelingen ønsker at udvikle et fysisk onboardingsspil, hvis formål er at skabe større dialog mellem forskellige niveauer, afdelinger og skabe en følelse af, at man er en del af virksomhedens strategiske vision og ikke kun ens afdelingsspecifikke mål. Teamet skal gennem perioden indsamle interne- og eksterne indsigter med henblik på at udvikle et framework og mock-up af et fysisk onboarding spil, samt tilhørende spilleregler.

OVERBLIK

Virksomhed	Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.
Lokation	Assensvej 11, 9220 Aalborg
Kontaktperson	Anne Jende, Senior HR Project Manager Mads Domino Overgaard, HR Business Partner (placeret i Brande)

VIRKSOMHEDSPROFIL

Siemens Gamesa Renewable Energy er en førende leverandør af vindkraftløsninger til kunder over hele kloden. Virksomheden er en nøglespiller og innovativ pioner inden for sektoren for vedvarende energi og har installeret produkter og teknologi i mere end 90 lande. Virksomheden tilbyder en af branchens bredeste produktporteføljer med både offshore- og onshore-teknologi samt branchens førende serviceløsninger. Virksomheden blev etableret i 2017 ved fusionen af Siemens Wind Power og Gamesa. Virksomhedens mission er at være den globale leder inden for den vedvarende energisektor og drive overgangen til en bæredygtig verden.

Vindindustrien står i dag over for en stor udfordring med at tiltrække ressourcer. I 2018 var der omkring 1 mio. ansatte, og i 2040 forventes det, at der skal være ca. 5 mio. ansatte. Diversitet og inklusion i branchen er nogle af de grundlæggende faktorer, der kan understøtte dette øgede antal. Udover at det er nødvendigt for overlevelse, så er det også god forretning at arbejde med diversitet og mangfoldighed, mener Siemens Gamesa Renewable Energy. Virksomheden er overbevist om, at de bedste løsninger skabes gennem forskellige oplevelser, indsigter og tilgange. For virksomheden betyder det at tiltrække kvalificerede mennesker på tværs af alle køn, racer, etniciteter, seksuelle orienteringer, sociale identiteter, kulturer samt faglig og akademisk baggrund.

Diversitet, mangfoldighed og inklusion er derfor et strategisk vigtigt fokusområde, som HR-afdelingen arbejder for at understøtte gennem flere forskellige kanaler i Danmark.

Hos Siemens Gamesa Wind-teamet har man i dag en stærk onboardingproces, men qua de mange specialistfunktioner øges risikoen også for en silofokuseret/afdelingsspecifik onboarding. Den specialistfokuserede viden er fortsat nødvendig for at kunne løse nøgleopgaver og sikre kompetenceudvikling, men HR-teamet ønsker at bidrage til den tværgående onboardingproces og styrke samarbejdet og fællesskabsfølelsen, så nye medarbejdere ikke blot

fokuserer på deres egen afdeling, men ser sig selv som en del af en større helhed og dermed fremmer sammenhængskraften i hele organisationen.

Projektet er et af flere, der har fokus på ikke kun at forbedre Siemens Gamesa Renewable Energy's nuværende onboardingproces, men også på at styrke virksomhedens fundament og tværgående mål samt bidrage til fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere.

Kommende projekt vil være forankret i HR-afdelingen under Wind-teamet på tværs af Aalborg og Brande, under ledelse af Anne Jende, Senior HR Project Manager, og Mads Domino Overgaard, HR Business Partner (placeret i Brande). Den daglige gang vil være i Aalborg under Anne Jende.

CASEBESKRIVELSE

Siemens Gamesa Renewable Energy ønsker at styrke og understøtte deres onboardingproces ved at introducere et fysisk, dialogbaseret spil, der samler medarbejdere på tværs af afdelinger og niveauer. Målet med dette initiativ er at udvikle et framework, der fremhæver kompetencer på tværs af værdikæden og skaber en fælles forståelse af virksomhedens strategiske mål.

Spillet skal bidrage til at styrke fremadrettet samarbejde og fællesskabsfølelsen, så nye medarbejdere ikke blot fokuserer på deres egen afdeling, men ser sig selv som en del af en større helhed. For at kunne udvikle spillet er det afgørende først at kortlægge eksisterende processer og behov.

Siemens Gamesa Renewable Energy er derfor på udkig efter et team, der i samarbejde med Anne, Mads og HR-afdelingen kan understøtte og drive udviklingen et fysisk spil, der ikke blot bruges til onboarding af nye medarbejdere, men også til videndeling og organisationsudvikling. Det er essentielt at inddrage stakeholders på tværs af afdelinger for at sikre alignment og et spil, der fokuserer på tilegnelse af viden, værdier og kompetencer i en organisatorisk kontekst, snarere end afdelings-specifikke mål.

I forlængelse heraf er det afgørende at indtænke psykisk- og fysisk sikkerhed som et omdrejningspunkt for alt, hvad Siemens Gamesa Renewable Energy laver og arbejder med. Dette må derfor også gerne indtænkes som en del af elementerne i spillet.

Spillet skal være inddragende for at sikre fysiske dialoger mellem ledere og medarbejdere på tværs af værdikæden og støttefunktioner. Et centralt mål for projektperioden er at undersøge og inddrage organisationen i forhold til input for at kvalificerer forbedringspunkter og emner, som spillets framework skal tage udgangspunkt i. Et legende element skal indgå i spillet, så det appellerer til følelser og skaber en forståelse for virksomhedens etik og trivsel, samt dertilhørende feedback fra ledere bør være en integreret del af spillet, hvilket vil bidrage til en løbende evaluering og forbedring af onboarding-oplevelsen.

Teamet skal også foretage en ekstern afdækning af andre eksisterende spil, der fokuserer på læring, udvikling og onboarding med henblik på at opnå et solidt udgangspunkt for selv at kunne udvikle en mock-up af et fysisk onboarding-spil, der visualiserer, hvordan spillet skal designes, fungere og spilles, samt de dertilhørende spilleregler. Denne mock-up skal derefter tryktestes gennem feedback og iteration.

For at sikre, at onboarding-spillet bliver en dynamisk og engagerende "platform", der letter integrationen af nye medarbejdere, skal teamet i undersøgelsesfasen afdække, hvilke andre tematikker og områder der kunne være relevante for virksomheden at arbejde med. Disse områder skal indtænkes i udviklingen af frameworket for spillet, hvilket vil muliggøre en fremtidig udvikling til andre formål end blot onboarding.

Ved at fokusere på disse elementer håber Siemens Gamesa Renewable Energy at kunne udvikle et onboarding-spil, der fremmer samarbejde, inklusion og et fælles strategisk formål på tværs af hele organisationen.

Qua den tidsbegrænset periode, så vil projektet udelukkende fokusere på danske funktionæransatte (white-collar workers), men materialet skal fortsat udarbejdet på engelsk for at sikre skalerbarhed og inspiration til internationale kollegaer og ledere.

KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser og skal betragtes som inputs og inspiration, som gerne må udvides ud over nedenstående:

1. Fase: Onboarding, forventningsafstemning og fastlæggelse af målsætninger

- 3.1 I samarbejde med Anne og Mads fastlægges overordnede mål, forventninger og succeskriterier for spillet.

2. Fase: Kortlægning og analyse af inputs fra relevante stakeholders på tværs af værdikæden og støttefunktioner samt organisatoriske niveauer. I forlængelse heraf skal der også dannes et overblik over den nuværende onboardingproces med henblik på at definere, hvordan spillet kan understøtte denne.

Intern analyse:

- 2.1 Anne og Mads vil forud for opstarten have udvalgt relevante stakeholders, som I skal indsamle inputs fra og senere teste spillet på. Som team skal I derfor fokusere på at udvikle relevante spørgsmål, som I ønsker at få besvaret gennem fase 2.2.
- 2.2 Gennemfør interviews for at kortlægge følgende:
 - 2.2.1 Den nuværende onboarding- og læringsstruktur. Fokuser på de udfordringer og flaskehalse, som nye medarbejdere oplever under onboarding. Dette inkluderer en grundig gennemgang af de afdelingsspecifikke vs. tværgående læringsbehov og processer.
 - 2.2.2 Ønsker og inputs til en fremtidig tværgående onboarding.
 - 2.2.3 Hvilke følelser og ord de forbinder med trivsel og det at arbejde for Siemens Gamesa Renewable Energy mv.
- 2.3 På baggrund af indsigterne defineres eksisterende processer, herunder styrker, svagheder og forbedringspotentialer, som spillet bør understøtte.

Ekstern analyse:

- 2.4 Udfør en analyse af eksisterende onboarding- og læringsspil på markedet, herunder dem, der anvender fysiske og dialogbaserede mekanismer. Identificér best practices og spillemekanismer, der kan være relevante for virksomhedens behov.

3. Fase: Udvikling og design af konceptets spilleframework og spilleregler med henblik på at udarbejde en mock-up, der efterfølgende kan testes.

- 3.1 Baseret på resultaterne fra kortlægningsfasen udvikles et overordnet spillkoncept og framework. Frameworket skal fremhæve de centrale kompetencer og strategiske mål for Siemens Gamesa og inkorporere tværgående læring, samarbejde og dialog. Fokuser på at designe fysiske interaktioner, der engagerer medarbejdere og ledere; dette kan f.eks. være dialogkort.
- 3.2 Udarbejd en fysisk mock-up af spillet, der visualiserer, hvordan det vil se ud, og hvordan det vil blive spillet. Denne mock-up skal være en første version, der demonstrerer spillets visuelle design, funktionalitet og spilleregler. I forlængelse heraf udarbejdes:
 - 3.2.1 Relevante materialer til spillet (f.eks. dialogkort). Til denne proces kan teamet bl.a. benytte sig af AI eller andre inspirations- og hjælpemidler.
 - 3.2.2 Udarbejd en spillemanual, der beskriver spilleregler og spillets grundlæggende mekanismer samt regler for, hvordan spillet spilles.

4. Fase: Videreudvikling og implementering af det fysiske onboarding-spil samt definerings af skalerbarhed og fremtidige muligheder for implementering.

- 4.1 Gennemfør en test af spillet med en udvalgt gruppe af stakeholders eller ledergrupper; dette fastlægges i samarbejde med Anne og Mads. Under afprøvningen skal der observeres, hvordan spillet understøtter læring, samarbejde og interaktion mellem medarbejdere på tværs af afdelinger. Indsamling af feedback under og efter spillet vil være afgørende for den videre udvikling.
- 4.2 Justér spillet baseret på den indsamlede feedback for at sikre, at det bliver mere engagerende og relevant. Dette kan omfatte ændringer i spilleregler, interaktioner eller visuelle elementer. Test eventuelt endnu en gang efter iterationen.
- 4.3 Udarbejd herefter anbefalinger til, hvordan spillet kan implementeres, samt hvordan og hvornår det skal bruges, hvem der er ansvarlige for at facilitere spillet, og hvordan det skal evalueres over tid. Overvej også, hvordan spillet kan skaleres og bruges internationalt.
 - 4.3.1 Overvej, om det kræver træning af facilitatorer, eller om alle kan tilgå og benytte spillet.
- 4.4 Slutligt udarbejdes en liste over de tematikker og områder, der kunne være relevante for virksomheden at arbejde med fremadrettet. Samt en beskrivelse af, hvad der skal udvikles for, at disse kan indgå i det nuværende spilleframework og design.



ØNSKET UDBYTTÉ FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med:

- ✓ Udviklet framework af det fysiske onboarding-spillet samt tilhørende spilleregler og dialogkort (mock-up).
- ✓ Præsentation af mock-up samt gennemført testspil, på f.eks. en ledergruppe
- ✓ Kvalificering af andre tematikker, som spillet kan udvikles til efterfølgende

RELEVANTE KOMPETENCER TIL CASEN

- Diversitet, inklusion og mangfoldighed.
- Organisation, kultur, HR, psykologi og ledelse.
- Kommunikation, formidling og PR.
- Design, spiludvikling, video, UX og grafik.
- Innovation, forretningsudvikling og design Thinking.
- Danske- såvel som internationale profiler (Dansk- og engelsk talende).

TALENTPROFIL

Siemens Gamesa Renewable Energy sætter en ære i at tilbyde alle medarbejdere lige muligheder. De hylder diversitet og gør alt for at skabe et inkluderende miljø for alle medarbejdere.

Virksomhedens kultur er baseret på tillid og fokuserer på anerkendelse, diversitet og kontinuerlig læring. HR-afdelingen er derfor på udkig efter et team, der er kendetegnet ved diversitet og mangfoldighed og besidder forskellige personprofiler, kompetencer og fagligheder.

Uanset baggrund er det afgørende, at du er involverende, detaljeorienteret, initiativrig og tør tage action på opgaverne. Derudover skal du have stærke samarbejdsevner, da de bedste idéer udvikles i fællesskab. Du skal derfor være indstillet på at tilsidesætte dine egne idéer til fordel for andres. Det vil være en fordel, hvis én i teamet kan påtage sig projektlederrollen og sikre den rette fremdrift og solidaritet i projektet og teamet.

Projektet vil tage udgangspunkt i de to lokationer i Aalborg og Brande, hvorfor der vil forekomme en del transport under forløbet. Virksomheden vil stille en bil til rådighed, som kan benyttes mellem lokationerne.

Aalborg-afdelingen har fleksible siddepladser, hvorfor man ikke kan forvente faste pladser, men der kan bookes pladser eller grupperum ved behov.

Koncernsproget er engelsk, hvorfor alt i forbindelse med projektarbejdet og spillet skal udarbejdes på engelsk. Du skal derfor kunne beherske engelsk både skriftligt og mundtligt.