



# **Idérapport Energi Norge**

**HR-konferansen 2012**



# Problemstillinger


Gr. 1-3 Hvilke tiltak og aktiviteter kan bedriften gjøre for å tiltrekke og beholde yngre ansatte i energibransjen?

Gr. 4-7 Hvilke tiltak og aktiviteter kan bedriften gjøre for å få en bedre utnyttelse av ansattes kompetanse?

Gr. 8-11 Hvilke tiltak og aktiviteter kan vi gjøre for å snu en kollektivt tenkende kultur og i større grad å kunne løfte opp dyktige og engasjerte medarbeidere?



GR 2



The sketch depicts a modern office environment. A prominent zig-zag path leads from the foreground towards the background. On the left, there is a potted plant and a counter area with three people. In the center, two people are walking. On the right, a person is seated at a table with a laptop. Signs above the people read "GISTE NYTT" and "UKENS WORKSHOP".

Gruppe: 2  
Navn på idé: "MODERNE UTFORMING"

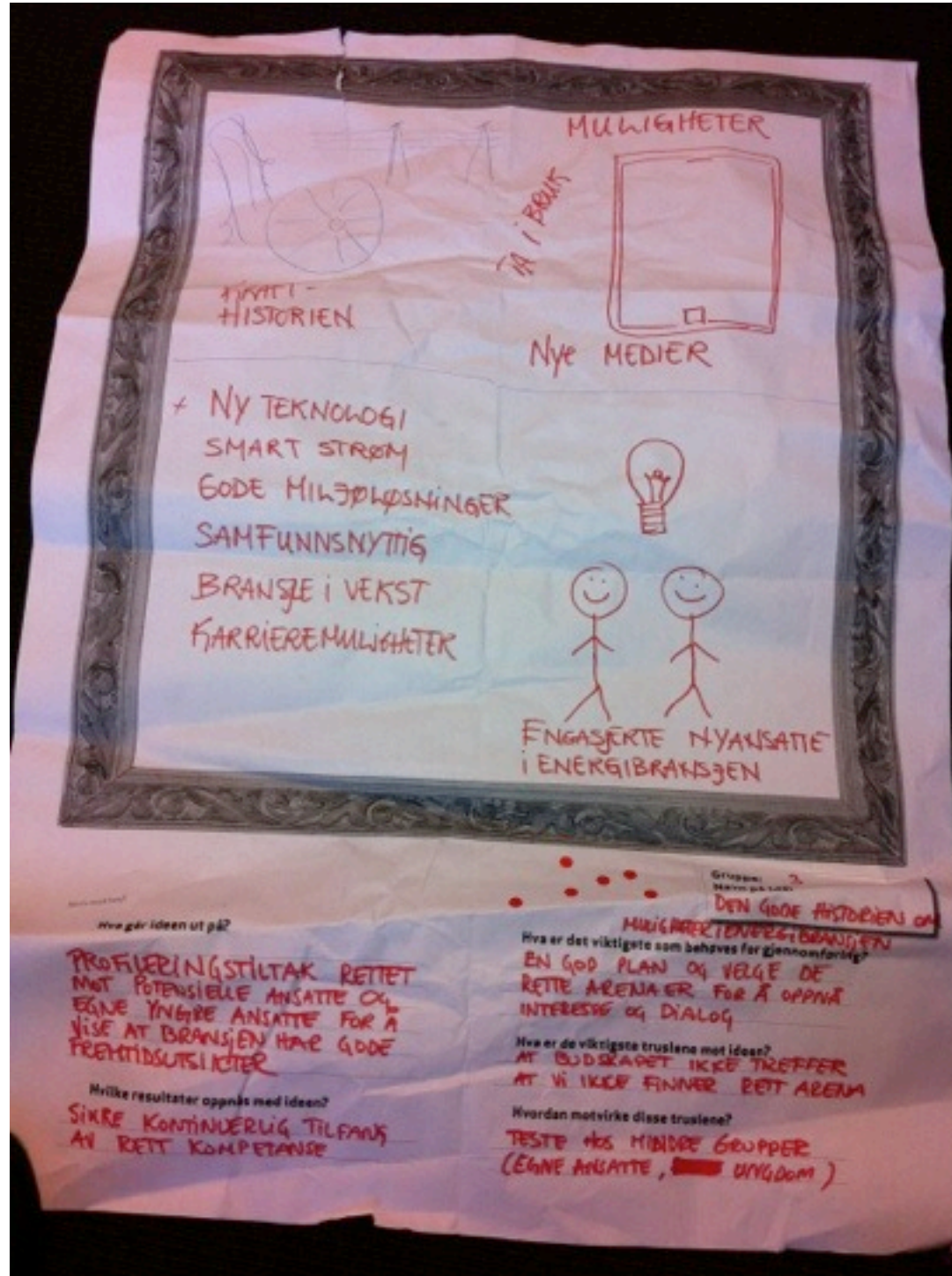
Hva går ideen ut på?  
MODERNE UTFORMING BEDRIFT  
LASE DET FYSISKE ROMMET  
ATTRAKTIVT, UNIVERSELT og  
GJEN KJENNENDART FOR UNGE "HIG CAMPUS"  
• YRIMLE AREALER "DROP-IN WORKSHOPS"  
• INFO/TY-ØKSERMER  
• KREATIVE ÅPNE ROM  
Hvilke resultater oppnås med ideen?  
• ATTRAKTIVT FOR UNGE  
• "KULT" IMAGE FOR UNGE BEDRIFTE  
• OPPFORDER TIL KREATIVITET OG  
SAMARBEID

Hva er det viktigste som behøves for gjennomføring?  
• PENSER  
• AKSEPT FRA LEDELSEN  
• EN GOD INTERIØR ARKITEKT


Hva er de viktigste truslene mot ideen?  
JA, MEN .... FRA LEDELSEN

Hvordan motvirke disse truslene?  
• VISE FREM GODE EKSEMPLER  
• GOD PROSJEKT PLAN  
• DOKUMENTERT ØNSKE FRA  
UNGE

GR 3



GR 4



19

Gruppe: 4  
Navn på idé: KLONE DAG

Hva går ideen ut på?  
EN DAG MED EN KOLLEGA DU  
KAN LÆRE NOE AV

Hva er de viktigste som behøves for gjennomføring?  
EMNEL Å INNFØRINGSFØRE, ER  
INKLUDERENDE. 1) GI TID 2) HVERENDE

Hva er de viktigste truslene mot ideen?  
TID, ER TOPPLEDELSEN MED? BARE  
GØY, LITE BEFØLT?

Hvordan motvirke disse truslene?  
FORANKRE! TOPPLEDELSEN DE FØRSTE  
TIL Å GJENNØRFORE. KØN TIL HVOR E HVA

Hvilke resultater oppnås med ideen?  
LÆRING BEGGE VEIER, ØKT FORSTÅELSE,  
VEKSTETILSÆ, NYE UTSIKT, MOBILITET

The diagram shows a transfer motor (TRÅNSFOR-MOTOR) with three cables extending from it. Below the motor, two stick figures are engaged in a conversation. One figure has a green hat and the other has a red hat. A speech bubble from the red-hatted figure says "Hva er det som det er?". To the right of the figures are five red dots. The entire scene is enclosed in a decorative frame.

Gruppe: 5  
 Navn på idé:

Hva går ideen ut på?

- IDENTIFISERE KRITISKE KOMPETANSEOMRÅDER OG SUPERBRUKERE →
- ETABLERE FÅDERORDNING

Hvilke resultater oppnås med ideen?

- TA VARE PÅ TAKS KUNNSKAP
- SIKRE KONTINUITET/KOMPETANSE-OVERLEVERING

Hva er det viktigste som behøves for gjennomføring?

- ENIGHET OM HVA SOM ER KRITISK KOMPETANSE
- VILLIGHET TIL Å SETTE AV DOBBLT RESURSER OG TID (TO ÅR JODDER SOM KREVER)
- Hvilke er de viktigste truslene mot ideen? EN
- KOSTNAD, TIDSBEMER, EFFektivITETSKONV
- MANGLENDE OVERSIKT OG ENIGHET OM HVA SOM ER KRITISK KOMPETANSE
- Hvordan motvirke disse truslene?
- ANALYSERE HVA SOM ER KRITISK KOMPETANSE
- INVOLVERE FAGMILJØENS

GR 7



"AMBISJONSSAMTALEN"

Gruppe: 7  
Navn på idé: AMBISJONSSAMTALEN

Hva går ideen ut på?  
DIALOG, HELLER MEDARBEIDER OG LEIDER ONS

- AMBISJONAR (MÅL)
- BEHOV FOR STØTTE

Hvilke resultater oppnås med ideen?  
FÅ UT POTENSIALET OG UTNYTTE DEI MULIGHETENE SOM LIGG I Å FÅ FRAM KVA EIN ER "GOD M." OG UTVIKLESGREDDNING OG -NINA

Hva er det viktigste som behøves for gjennomføring?  
- GJENLETTENDE HJELP OG Å FÅ FRAM DET BØR I KAR ENKELT MEDARBEIDAR  
- BESTEMTE "INDIVIDUALL MEDARBEIDERSAMTALE" MED "AMBISJONSSAMTALEN"

Hva er de viktigste truslene mot ideen?  
- FRYKT FOR Å MISTE "KONTROLL"  
- MANGLENDE OFFISIELL/GJENNOMFØRING  
Hvordan motvirke disse truslene?  
- BRUKE DE FRYKT GJENNOM PILOT → DEL AV  
- "EMIGRANT" OG KORTEIS GJENNOMFØRE

GR 8



JA ER EN HVERDAGSVELT

Gruppe 8  
Navn på ide:  
**HVER DAGSHELTER**

Who går ideen ut på?  
LOFTE FREM REPRESENTANTER FOR DEN KULTUREN KULTUREN OG SPILL-  
GJØRE ENKELTHEDSFØRERES JØRNETS.

Who er det viktigste som behøves for gjennomføring?  
- INNSÅR BLIR "JETT"  
- FØRSLAG KOMMER  
- GODE BEGRUNNELSER (relant)

Who er de viktigste truslene mot ideen?  
DET KOMMER ELSKINGEN I HANNE MED  
JORDAG TIL KANDIDATER. HVERDAGSHELTER?

Who er de viktigste resultatene oppnådd med ideen?  
- BEVTE JANTELON-KULTUR  
- SÅ HALL BE HYTE" OM AT DET BARE  
ER DE SOM ER SPILLER, SAM ER DITALE  
OG ENHEDER.

Who er de viktigste truslene mot ideen?  
Hvis ikke fra egen enhet, foreslag  
må også være på annen enhet.

② SYNLIGGJØRE IDEER  
FORBEDRINGER  
PRODUKTIVITETSØKING  
BESTE PRAKSIS

③ FREMMEVE  
PREMIERE  
FEIRE

FORVENTET NIVÅ

KOMPETANSE LØFT ①

Gruppe: 9  
Navn på idé: "DET ER LOY Å VÆRE GOD"

Hva går ideen ut på?  
1) KOMPETANSE LØFT "NULLPUNKT"  
2) SYNLIGGJØRE GODE IDEER  
3) FREMMEVE DE BESTE

Hva er det viktigste som behøves for gjennomføring?  
AVKLARE FORVENTNINGENIVÅ OG KOMPETANSE GAP

Hva er de viktigste truslene mot ideen?  
ANGST, MISUNNSERSI, UTRYGGELI

Hvilke resultater oppnås med ideen?  
ØKT PRODUKTIVITET  
KOMPETANSE MOBILISERING  
⇒ UTNYTTE UBRUKT POTENSIAL  
INDIVIDUALISME OG STOLTHET

Hvordan motvirke disse truslene?  
KOMPETANSE LØFT, "SIKRE" DE SVAKT  
TYDELLIGGJØRE FORVENTNINGER

GR 10

Gruppen: 10  
Navn på idé:  
INSPIRASJONSROMMET

Hva går ideen ut på?  
SKAPE EN INSPIRASJONSARENA  
"DEN KREATIVE MØTEPlassen"  
-ET VIRTUELT OG FYSISK RUM

Hva er det viktigste som behøves for gjennomføring?  
INFRASTRUKTUR  
TID

Hva er de viktigste truslene mot ideen?  
KOLLEKTIV TENKENDE KULTUR  
TRYKKT FOR DET ALLE  
Hvordan motvirke disse truslene?  
LEDER NØR FURAN / METODISK

Hvilke resultater oppnås med ideen?  
SAMMÅNENING PÅ NYE MÅTER  
KUNNSKAPSDDELING

GR 11

**KOMPETENTE  
MEDARBEIDERE  
SYNLIGGJØRES  
I SENTRALE  
PROSJEKTER  
PÅ TVERS  
FREMME  
ENGASJEMENT  
OG  
UTVIKLING**

Gruppe: 11  
Navn på idé: Dyrktige medarbeidere  
eller sitt sentrale roller  
i prosjekter

Hva går ideen ut på?  
SLIPPE TIL TALENTENE  
SE DYKTIGE MEDARBEIDERE  
SKAPE UTVIKLING OG LÆRING  
SPRE NYE IDEER  
GJENNOMFØRE PROSJEKTER PÅ TVERS  
AV FAGOMRÅDE/AVDELINGER

Hva er det viktigste som behøves for gjennomføring?  
METODE FOR UTVELGELSE AV PROSJEKT DELTAKERE  
BESTEMTE LEDERE SOM DELEGERER

Hva er de viktigste truslene mot ideen?  
AT EN VELLER DE SAMME PERSONENE HVIS  
VILLE TIL Å RYKE DYKTIGE RESSURSER  
TIL PROSJEKTENE  
Hvordan motvirke disse truslene?  
LEDERGR. MÅ HA ET FELLES MÅL OM Å  
GJENNOMFØRE PROSJEKTENE  
BETYDELIG DEFINERING AV HVA SOM  
ER FELLES PROSJEKTER

Hvilke resultater oppnås med ideen?  
PRESTISJE Å DELTA I PROSJEKTER  
FORDI MAN SAMLER DYKTIGE FOLK

## «10 på topp»-ideer:

### Gruppe 1-3

Hvilke tiltak og aktiviteter kan bedriften gjøre for å tiltrekke og beholde yngre ansatte i energibransjen?

Profileringskampanje rettet mot ungdom der man bruker egne yngre ansatte som gode rollemodeller

Bruke muligheten som tidlig skolesamarbeid kan gi  
Fange interesse ved å vise spennende arbeid - nytteverdi og miljø

Være tilstede på ulike profileringsarenaer for ulike aldersgrupper, vitensenter, utdanningscenter, universiteter, høyskoler (profileringsdager, møte våre fremtidige ansatte)

Skape identitet rundt «ren» bransje, CO<sub>2</sub> fri = miljøvennlig  
Ved å dette budskapet med i alle stillingsannonser

Sosiale medier, twitter, facebook, utvikle apps, for å nå ungdommen

Bruke bilder og film og vise fram godt utstyr, lyse fine lokaler på webben

Gi plass til yngre medarbeidere.  
Mentor og jr  
Kompetanseoverføring  
Utvide ant. Som arbeider i prosjektene (trainee)

Første inntrykk  
Moderne lokaler og bygning  
Det visuelle inntrykket av arbeidsplassen er riktig  
Vise fram varen (lys og varme) i moderne former

Leder sender «fredagshilsen» til alle  
Kortere arbeidstid for småbarnsforeldre

Reise ut i verden  
Vi tilbyr å reise til et annet selskap (hospitering)

Hospiteringsordning internt  
Idebank  
Match funksjon

Tiltrekke  
Messebesøk  
Besøk i bedriften  
Høyskolebesøk  
U-skolebesøk

Gi iPhone og iPad til alle nyansatte

Alle kraft/energiselskap bør ha inst en alfa rollemodell som kan bestilles inn av skolene for å fortelle om nytten av realfag

Actionsfylt hverdag og gratis treningskort

Vise interesse for å ta i bruk siste nytt innen teknologi

Sørge for gode pensjons - og forsikringsordninger inkl. Helseforsikringer

Mange bedrifter har en personalforening. Sette opp et styre med et minimum antall yngre ansatte  
Forskjellig interesser bidrar til et bredere spekter

Samarbeidsorgan for energiselskapene lokalt. For å utvikle seg og lære og samarbeide ved feil

Blomster på kontoret første arbeidsdag

Medarbeidersamtale

Minimum 2 pr år

Kompetanse skal være fast punkt i samtaler

- Utnytte komp

- Behov for komp heving

- Karriere ønsker

Kompetanseoverføring

Seniorer skal ha en mentorrolle som en del av sin stilling

Gi ansatte en profil på intranettet med en mulighet til å registrere all kompetanse, slik at den er synlig for alle andre i selskapet

## Gruppe 4 - 7

# Hvilke tiltak og aktiviteter kan bedriften gjøre for å få en bedre utnyttelse av ansattes kompetanse?

Klare kompetanseroller

Identifisere roller, hva er kritisk for rollen

Belønningssystem for ledere som avgir sine ansatte til andre prosjekter / stilling i bedriften.

Øker fleksibiliteten, skaper rom for mobilitet

Lage et system for kartlegging av medarbeiderens kompetanse og kunnskap faglig/sosialt

Bruke til å utvikle videre

Utplassere andre prosesser

Spørre hva medarbeiderne ønsker å gjøre

Hva trenger bedriften. Hva ønsker den enkelte?

Motvirke kompetanse handicap gjennom å utvikle en videre definisjon av universell utforming

LIP - interne kurs med egne ressurser (kunnskapsdeling)

Etablere prosjektportal der en annonserer for deltaking for prosjekt

Spørreundersøkelse om hva folk vil ha

Gjøre personlighetstester og sette «riktige» personligheter sammen i grupper

Kompetanseklagemur  
Samle alle utviklingsbehov folk her

Hvor vil du?  
Hva vil du som ansatt jobbe med?  
Spørre alle

Sikre tverrfaglighet og bredde i alle prosjekt  
Ulik kompetanse og ulik erfaring

Styrke det sosiale fellesskapet for deling av kunnskap  
Gjøre hverandre gode

Proffe coacher som er flinke til å fortelle hverandre hva man er gode på

Skape situasjoner der folk kan snakke sammen og er på samme arena  
Felles lunsj, julebord, naturlige mate/kaffeplasser, turer

Skape positivt engasjement ved å peke på «ytre» fiender  
= kreativitet?

Kartlegge, skaffe oversikt over, tilsette sin kompetanse

Kompetansesalg/dag

Ansatte tilbyr kurs innenfor sin spesialkompetanse til kollegaer  
1-2 timer til 1-2 dager

Temafrokoster  
Energidisponering  
Krafthandel  
Politiske trender i bransjen

Publisere  
Facebook for alle ansatte  
De selv registrerer; dette kan jeg, dette kan jeg lære bort, dette vil jeg lære av andre

Dele  
Utvikle en fagorientert chat, der en kan spørre om råd/hjelpe andre

Dele erfaring  
Spesialister / fagarbeidere blir filmet i jobbutførelse i spesielle settinger/materiell. Og publisert på intranett  
(søkbart også fra PC i bil)

Kompetansemesse  
1 gang pr år har alle avdelinger stands i kantina der de forteller om noe avdelingen har gjort eller er gode på

Intern kunngjøring for å få interesserte kandidater til å utvikle prosj. i bedriften

## Gruppe 8-11

Hvilke tiltak og aktiviteter kan vi gjøre for å snu en kollektivt tenkende kultur og i større grad å kunne løfte opp dyktige og engasjerte medarbeidere?

Løfte alle opp til et «nullpunkt» av kunnskap og kompetanse

Utarbeide interne kurs tilpasset ulike stillinger for å øke kompetansen og føle trygghet i egen jobb

Premiering av kollektive resultater / milepæler

Kåring av månedens medarbeider på intranett

Kåre siste halvårs medarbeider

Premie: Noe som den kårede medarbeideren har lyst på

Involvere dem i planlegging og løsning av oppgaven

Lage en elektronisk registrering av «min ide» som følges opp

Idédugnad direkte på arbeidsstedet med produktivitetsbonus

Lære ledere å delegere interessante oppgaver i synlige arenaer.

Konsernprosjekt  
Intern s.gr

Inviter talenter  
Til lederprogram  
Studieprogram  
Studieturer

Skape møteplasser der medarbeiderens spesielle ferdigheter kommer fram. Tilby ekspertroller, fagleder, P-roller. Som kan drive enkelte områder fremover.

Løfte fram både person og idé i en idébank  
Person får heder og æra  
Ideen kan inspirere andre  
Vi bryter det kollektive

Mobilitet  
Å rotere dyktige medarbeidere gir synlighet for medarbeidere, læring for organisasjonen, engasjerte medarbeidere

Se muligheter i folk. Aktivitet for å matche den enkeltes gode egenskaper med oppgaver

Etablere talentprogram

Seniorrådet  
Hvordan forvalte og overføre kunnskap til nye generasjoner

GI mulighet for videreutdanning/kompetanseheving

Konkret mål om nyrekruttering / hospitering av et antall medarbeidere hvert år

Rett mann på rett plass, fremheve at alle har viktige posisjoner der de er, etabler egnede verktøy for dette

Skriv om flinke folk og avdelinger på intranettet

Sette sammen etablerte og engasjerte i komité for sosial aktivitet (eks sommerfest) (ufarliggjøring)

Faste idémøter med forslag til forbedringer

Blande ansattegrupper i sosiale settinger

## Andre ideer:

### Gruppe 1-3

Hvilke tiltak og aktiviteter kan bedriften gjøre for å tiltrekke og beholde yngre ansatte i energibransjen?

Fortelle ungdommen at energibransjen har god økonomi, sikker jobb, og samfunnsnyttig

Holde utstyr og lokaler ryddige og rene

Tilby utdanningspakker til yngre ansatte

Vise at vi bruker ny teknologi; nettbrett, smartstrøm, fjernstyring/fiber

Fortelle ungdom om nyttverdien av bransjen. Vi er en del av løsningen

Jentedag på ungdomsskolen

Ha det moro på jobb!

Fri frisør

Subsidiert hushjelp

Huspub

Lærling får mulighet til å ta fagbrev

Kompetanse og utviklingsplan for alle

Gode fagarbeidere får mulighet til å ta ing.utdannelse

Alle får tilbud om å få satt opp en karriereplan

Gratis godteri hver dag

Lærlinger garanteres fast jobb

Alle nyansatte gis en mentor i x antall år

Lage en egen sang. Grønn boks sang.  
Barn i 4 klasse og nedover

Lage en presentasjon - «matematikk i energibransjen»  
Eksempler til bruk for mattelærere

Sommerjobb som direktør for unge talenter

Energiambassadørkorps  
(folk fra bransjen)  
Fornybar energi er fremtiden (hjemme, ute (redde verden))

Klima og energi som eget fag i skolen

Gratis pizza og cola ved nattjobbing

Ullundertøy til alle

Flotte uniformer

«spillerom» anledning til å bruke fotballspill osv.

Info tv plass i bedriften  
Info øk res - siste nytt

Tilgang til sosiale medier

Mulighet til å jobbe når man vil

Pris til årets ekspert

Være fysisk aktive sammen

Dele kunnskap blir en del av den ansattes målkort

Dovegger man kan skrive på

Delekroken

Sett deg her i lunsjen hvis du har noe å lære bort

Konsulentpool

Selge kompetanse -som kan leies ut

Vær en del av denne i 6 mnd, 1 år

Utvekslingsprogram mellom avd internt

Senior lære av junior & omvendt

Fadder, mentor, fagdager, prosjektleder

Fleksible areal

Myldrerom

Stående møterom

Fleksible møterom

Åpne landskap

Lære bort noe etter at du har vært på kurs

Direktør for en uke, på loddtrekning, når sjefen er borte

Alle ansatte skal bruke 10% av arb tid på å utvikle / videreformidle egen spisskompetanse

Fokusere på det estetiske

Skrapelodd til alle som kommer med forslag til forbedringer

## Gruppe 4 - 7

# Hvilke tiltak og aktiviteter kan bedriften gjøre for å få en bedre utnyttelse av ansattes kompetanse?

Etabler et utvidet kompetansebegrep  
Fag og endringskonsept

Kle deg ut på jobben  
Den du vil være

Felles lunsj, man blir bedre kjent med hverandres hverdag

Systematisere kompetanseoverføring fra erfarne til nye

Opprette digitale idébanker

Finne ut hvilke språk ansatte behersker

Registrere kompetanse i søkbar database

Foreslå interne kandidater til nye stillinger

Belønne de skifter jobb/avd internt

Lag et individuelt belønningssystem (uten skatt)

Opplæring i bruk av prosjektarbeidsfunksjon

Identifisere superbrukere på kritiske områder

Etablere fadderordninger

Tipsordning; «han er veldig god på»

Åpent jobbmarked

Bytte jobb internt

Treningsarena

Innføre skriftemål

Ha «arbeidsuke» for ansatte (utplassering)

Spørre: Hva irriterer deg mest i jobben din? Hva kan gjøres?

Fortelle på intranett at man ønsker intern mobilitet og hvorfor

## Gruppe 8-11

Hvilke tiltak og aktiviteter kan vi gjøre for å snu en kollektivt tenkende kultur og i større grad å kunne løfte opp dyktige og engasjerte medarbeidere?

Sette sammen et team av ansatte med personer med blandet erfaring og kompetanse

Gi alle mulighet til å søke interessante oppgaver

Etabler en butikk der ansatte kan henvende seg og ledere oh shoppe utviklingstiltak

Bransje rotasjonsordninger

Lage idémyldring i ulike avdelinger

Og sørge for at dyktige engasjerte medarbeidere får delta på tvers

Sørge for ulikhet i rekruttering for å unngå konformitet

Kåring av årets medarbeider, sekretær, krafthandler, medmenneske, Ansatte nominerer

Opprett stasjoner; mingleområder, kaffesoner, vakantpulten osv.

Bruke dyktige ansatte til opplæring av nyansatte

Etablere fadderordning seniorer/jr

Etablere regelmessige seremonier for å feire suksesser og samle folk

La uerfarne få utfordrende oppgaver f.eks. i prosjekt

Legg vekt på dyktighet og ikke ansiennitet ved utvelgelse

Web portal for ideer/forslag som alle ansatte kan melde inn, kommentere og diskutere

Bruk talenter til opplæring av andre

Infotavle / TV sittegruppe

Lage nye forbedrede arbeidsprosesser for rutinemessig etablerte arbeidsoppgaver

Bryt opp arbeidslag og sett folk sammen på nye måter

Premie til den som skryter av en kollegas arbeid

Alle ansatte skal ha en biltur på minst 1 time med en sentral beslutningstaker der ansatt forteller hva hun jobber med

Hver 14. Dag; alle møterommene må overlape i 15 min., der begge «møter» forteller hverandre hva de jobber med

25% av alle ansatte må bytte kontor plass hver dag. De resterende 75% får dermed en ny kollega en dag

Lage en gathering med tema «hvordan få mer ut av å gjøre mindre»

Sette av tid hvert år til idédugnader

Invitere kollegaer fra andre deler av virksomheten hvor de kan fortelle om hva de kan

Sette folk sammen i grupper hvor de konkretiserer hvorfor de er fornøyd med å jobbe der de gjør

Individuelle resultatbonus

I fellesskap beskrive utfordringer og arbeidsoppgaver

Arrangere kulturaften

Invitere gjesteforelesere