



# Er din organisation og medarbejdere i sync?

---

Et spørgsmål om at få sat  
**FORRETNINGS**strategien og  
**PERSONALE**strategien i forhold til  
hinanden

- Sådan gør DU

# De to systemer - Den overordnede sammenhæng og eksempler (blød og hård HRM)



---

- Hård: Særlige politikker, der fremhæver en omkostningsminimerende strategi med vægt på at slanke produktionen OG bruge arbejdskraft som en – økonomisk - ressource
- Blød: HRM's bløde ansigt har fokus på menneskelige relationer og lægger vægten på kommunikation, uddannelse og udvikling, motivation, kultur, værdier og engagement. Konkurrence – diff fordel – opnås ved at undgå kortsigtet omkostningsreduktion og i stedet for fokusere på en langsigtet opbygning og fastholdelse af kompetencer og engagement.



# Den overordnede sammenhæng og eksempler (blød og hård HRM)

---

- Forretningsstrategi → HRM strategi → HRM politikker → HRM praksis + kultur
- UNIMERCO, GRUNDFOS, NETTO, SAS, RYAN-AIR
- Konsistens: overordnet, individuel and temporal konsistens
- Social sammenligning: retfærdighed
- Holder det vand: JA OG NEJ –
- De er begge rationelle, men rationalerne er forskellige.



# Spørgsmål ?

---

Hvis du bliver i tvivl om noget

Kontakt eventuelt

Henrik B. Sørensen

mail: [mgmt.au.dk](mailto:mgmt.au.dk)