

Den ultimative HR ordbog for 2025

WHITEPAPER

HR-ORDBOG

1

360 Feedback

360 Feedback er en evalueringsmetode, hvor medarbejdere modtager feedback fra flere kilder: kolleger, ledere og underordnede. Metoden giver et helhedsorienteret billede af medarbejderens styrker og udviklingsområder. Dette skaber en solid basis for målrettet udvikling og bedre performance. Det er en essentiel del af moderne performance management og skaber en kultur med åben kommunikation.

2

Agil organisation

En agil organisation er fleksibel og dynamisk, hvor teams hurtigt kan tilpasse sig forandringer. I stedet for hierarkiske strukturer arbejder medarbejdere i selvstyrende enheder. Det skaber en proaktiv kultur, hvor innovation, hurtige beslutninger og samarbejde driver resultater. Agilitet er nøglen til at overleve og trives i en omskiftelig verden.

3

Artificial Intelligence (AI)

AI spiller en central rolle i HR ved at automatisere opgaver som rekruttering, dataanalyse og medarbejderoplevelser. Gennem machine learning og algoritmer kan HR forudsige tendenser, optimere processer og frigøre tid til strategiske opgaver. AI giver HR mulighed for at fokusere på de menneskelige aspekter og skabe værdi i organisationen.

Hybront samarbejde

Hybront samarbejde betyder, at medarbejdere arbejder forskudt i tid, på forskellige steder og i forskellige teams og fjernarbejde. Digitale værktøjer og kommunikation og opgavestyring på tværs af teams og fjernarbejde. Det giver mulighed for at arbejde, når de



1 360 Feedback

360 Feedback er en evalueringsmetode, hvor medarbejdere modtager feedback fra flere kilder: kolleger, ledere og underordnede. Metoden giver et helhedsorienteret billede af medarbejderens styrker og udviklingsområder. Dette skaber en solid basis for målrettet udvikling og bedre performance. Det er en essentiel del af moderne performance management og skaber en kultur med åben kommunikation.

2 Agil organisation

En agil organisation er fleksibel og dynamisk, hvor teams hurtigt kan tilpasse sig forandringer. I stedet for hierarkiske strukturer arbejder medarbejdere i selvstyrende enheder. Det skaber en proaktiv kultur, hvor innovation, hurtige beslutninger og samarbejde driver resultaterne. Agilitet er nøglen til at overleve og trives i en omskiftelig forretningsverden.

3 Artificial Intelligence (AI)

AI spiller en central rolle i HR ved at automatisere opgaver som rekruttering, dataanalyse og medarbejderoplevelser. Gennem intelligente algoritmer kan HR forudsige tendenser, optimere processer og frigøre tid til strategiske opgaver. AI giver HR mulighed for at fokusere på de menneskelige aspekter og skabe værdi i organisationen.

4 Asynkront samarbejde

Asynkront samarbejde betyder, at medarbejdere arbejder forskudt i tid, hvilket er ideelt for globale teams og fjernarbejde. Digitale værktøjer som Slack og Trello muliggør kommunikation og opgavestyring på tværs af tidszoner. Det giver medarbejdere friheden til at arbejde, når de er mest produktive, og skaber en bedre work-life balance.

5 Rekruttering bias

Bias refererer til ubevidste fordomme, der påvirker beslutningsprocesser i HR, især under rekruttering. Det kan føre til diskrimination og skævvridning af talentpuljen. Ved at arbejde med strukturerede processer og objektive værktøjer kan bias reduceres. Det sikrer retfærdighed, øger diversitet og forbedrer resultaterne i virksomheden.

6 Change management

Change Management handler om at guide medarbejdere og organisationer gennem forandringsprocesser. Det kræver tydelig kommunikation, involvering og støtte for at mindske modstand og skabe accept. Succesfuld forandringsledelse sikrer, at nye initiativer implementeres effektivt og bidrager til virksomhedens udvikling.

7 Compensation & benefits

Compensation & Benefits dækker løn, bonusser og goder, der tilbydes medarbejdere. En attraktiv lønpakke handler ikke kun om løn, men også fleksibilitet, sundhedstilbud og work-life balance. Det er afgørende for at tiltrække, motivere og fastholde talent i en konkurrencepræget arbejdsmarkedssituation.

8 Continuous performance management

Continuous Performance Management handler om løbende samtaler mellem leder og medarbejder. I stedet for én årlig evaluering holdes der regelmæssige tjek-ins, hvor mål justeres og feedback gives. Denne tilgang sikrer høj motivation, hurtig tilpasning og bedre resultater i en verden præget af konstante forandringer.

9 Crossboarding

Crossboarding er processen, hvor en eksisterende medarbejder skifter rolle eller afdeling. En struktureret overgang sikrer, at medarbejderen hurtigt kommer op i gear og føler sig motiveret i den nye stilling. Crossboarding styrker intern mobilitet, fastholder talent og minimerer behovet for ekstern rekruttering.

10 DEI

DEI står for diversitet, lighed og inklusion. Diversitet handler om at inkludere forskellige baggrunde, mens lighed sikrer fair muligheder for alle. Inklusion betyder, at medarbejdere føler sig anerkendte og værdsatte. En stærk DEI-strategi skaber innovation, styrker arbejdskulturen og forbedrer bundlinjen.

11 Efterfølgerplanlægning

Efterfølgerplanlægning er en strategisk proces, hvor HR identificerer og udvikler medarbejdere, der kan overtage nøglepositioner. Det sikrer kontinuitet, minimerer risikoen ved fratrædelser og skaber en pipeline af kvalificerede talenter. Succesen afhænger af tidlig planlægning og fokus på intern udvikling.

Styrk HR-processerne med HR-ON

Med HR-ON Recruit og HR-ON Staff samler du dine daglige HR opgaver ét sted. Fokuser på at tiltrække de rette talenter, udvikle mennesker og en sund kultur.

Så får i tid til det vigtigste, nemlig mennesket.

[Se systemet](#)

12 Employer Value Proposition (EPV)

EVP er virksomhedens løfte til medarbejderne og omfatter løn, kultur, udviklingsmuligheder og work-life balance. En stærk EVP differentierer virksomheden fra konkurrenterne og tiltrækker de bedste talenter. Det skaber en positiv medarbejderoplevelse og styrker både fastholdelse og engagement.

13 Exit samtale

En exit-samtale er en struktureret samtale med medarbejdere, der forlader virksomheden. Formålet er at få indsigt i årsagerne til deres afgang og identificere forbedringsmuligheder. Exit-samtaler er en værdifuld læringskilde, der hjælper med at optimere arbejdsmiljøet og fastholde talent fremadrettet.

14 Fjernledelse

Fjernledelse handler om at lede medarbejdere, der arbejder på afstand. Det kræver klar kommunikation, tillid og brug af digitale værktøjer. Fjernledelse er blevet en nødvendighed i en tid med hybrid- og fjernarbejde. Effektiv fjernledelse skaber engagement og sikrer, at medarbejderne føler sig inkluderet og motiverede.

15 Fordomsfri rekruttering

Fordomsfri rekruttering handler om at vurdere kandidater objektivt baseret på kompetencer og potentiale. Det kræver anonymiserede ansøgninger og strukturerede interviews for at eliminere bias. En fair rekrutteringsproces skaber diversitet og sikrer, at de bedste kandidater vælges.

16 Hybridarbejde

Hybridarbejde kombinerer fysisk fremmøde på kontoret med fjernarbejde. Det giver medarbejdere fleksibilitet og skaber en bedre balance mellem arbejde og privatliv. En velstruktureret hybridmodel øger produktiviteten og gør virksomheden attraktiv for talent, der søger fleksible arbejdsforhold.

17 Human resource information system

HRIS er et digitalt system, der automatiserer HR-opgaver som løn, fravær og medarbejderdata. Det sikrer præcision, overholdelse af GDPR og effektivisering af administrative processer. Ved at bruge HRIS frigør HR tid til strategiske opgaver som medarbejderudvikling og rekruttering.

18 NDA: Non-disclosure agreement

En NDA beskytter fortrolige oplysninger mellem virksomhed og medarbejder. Det forhindrer deling af følsomme data som forretningshemmeligheder og kundelister. NDA'er er essentielle i brancher med høj konkurrence og sikrer, at virksomheden kan beskytte sin viden.

19 Onboarding

Onboarding er processen med at introducere nye medarbejdere til virksomheden. En god onboarding sikrer, at medarbejderen hurtigt lærer kulturen, systemerne og arbejdsopgaverne. Det skaber loyalitet, øger produktiviteten og reducerer risikoen for tidlig fratrædelse.

20 Reboarding

Reboarding handler om at genintegrere medarbejdere, der vender tilbage fra orlov eller andre fraværsperioder. En effektiv reboarding sikrer, at medarbejderen hurtigt tilpasser sig og føler sig velkommen. Det reducerer stress og øger produktiviteten.

21 Stresshåndtering

Stresshåndtering omfatter strategier til at forebygge og håndtere stress på arbejdspladsen. HR spiller en central rolle i at skabe sunde rammer, der reducerer stress. Fleksibilitet, pauser og trivselstilbud er afgørende for medarbejdernes velvære.

22 Succession planning

Succession planning sikrer, at virksomheden har en plan for at udfylde nøglepositioner. Det handler om at udvikle interne talenter og skabe kontinuitet. En proaktiv tilgang minimerer risikoen ved pludselige fratrædelser.

Styrk HR-processerne med HR-ON

Med HR-ON Recruit og HR-ON Staff samler du dine daglige HR opgaver ét sted. Fokuser på at tiltrække de rette talenter, udvikle mennesker og en sund kultur.

Så får i tid til det vigtigste, nemlig mennesket.

[Se systemet](#)

23 Talent mangement

Talent Management handler om at identificere, udvikle og fastholde nøglemedarbejdere. Det sikrer, at virksomheden har de rette kompetencer til at nå sine mål. Talent Management er afgørende for vækst og konkurrenceevne.

24 Trivselsundersøgelse

Trivselsundersøgelser giver indsigt i medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø. Resultaterne hjælper HR med at identificere udfordringer og udvikle målrettede løsninger. Regelmæssige undersøgelser viser, at medarbejdernes velvære er en prioritet.

24 Work-life balance

Work-life balance handler om at skabe balance mellem arbejde og privatliv. Det øger trivsel, reducerer stress og forbedrer medarbejdernes produktivitet. Fleksible rammer og klare forventninger er nøglen til en sund balance.

26 Asynkront samarbejde

Asynkront samarbejde betyder, at teams arbejder forskudt i tid og ikke nødvendigvis samtidigt. Det er ideelt for globale virksomheder og fjernarbejde. Ved brug af digitale værktøjer som Slack eller Trello sikres effektiv kommunikation på tværs af tidszoner. Asynkront arbejde giver medarbejdere frihed til at arbejde, når de er mest produktive, og fremmer work-life balance.

27 Competence mapping

Competence-mapping er en proces, hvor HR kortlægger medarbejdernes kompetencer og udviklingspotentiale. Kortlægningen hjælper med at identificere huller og planlægge efteruddannelse, så organisationen har de rette kompetencer til at nå sine mål.

28 Arbejdsmiljøvurdering

En APV er en lovpligtig vurdering af virksomhedens arbejdsmiljø. Den identificerer risici og sætter fokus på forbedringsmuligheder for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. APV er afgørende for både trivsel og overholdelse af arbejdsmiljøloven.

29 Hybridmøder

Hybridmøder kombinerer fysisk og virtuel deltagelse. Det giver fleksibilitet og sikrer, at alle medarbejdere, uanset lokation, kan deltage. Effektive hybridmøder kræver god planlægning og teknologi, så kommunikationen forbliver klar og inkluderende.

30 Jobautonomi

Jobautonomi handler om friheden til at planlægge og udføre egne arbejdsopgaver på den måde, der passer bedst til medarbejderen. Det skaber en følelse af ansvar, ejerskab og motivation, da medarbejderen selv kan prioritere og træffe beslutninger. For virksomheder betyder det øget produktivitet, kreativitet og trivsel. En stærk tillidskultur og klare rammer er afgørende for at skabe et miljø, hvor jobautonomi styrker både medarbejderen og virksomheden.



HR-ON

hr-on.com

Østre Stationsvej 27,3

5000 Odense C

+45 71 99 07 48

