

	Accept	Relation
1	<input type="checkbox"/> Forretningsenheden arbejder ikke aktiv for en implementering af HR-partnermodellen.	<input type="checkbox"/> Oplevet uvilje til samarbejde <input type="checkbox"/> Forretningsenheden går uden om HR-partneren
2	<input type="checkbox"/> Forretningsenheden har accepteret HR-partnermodellen fordi det er blevet besluttet i koncerndirektionen. Forretningsenheden er dog fortsat skeptisk.	<input type="checkbox"/> Sjælden kontakt. Kun når der er årlige eller halvårslige kontaktbesøg. <input type="checkbox"/> "Don't call us – we call you" attitude
3	<input type="checkbox"/> HR-partneren opfattes som en overbygning på den lokale HR-administration og bliver brugt som "oversagsbehandler". <input type="checkbox"/> HR-partneren fungerer som rådgiver for den lokale administrationschef <input type="checkbox"/> HR-partneren har jævnlig kontakt med direktøren, men er sagsorienteret i sin natur <input type="checkbox"/> HR-partneren er med i medarbejdertilfredshedsmålinger (MTU), men ikke 100% i forhold til deltagelse på sektionmøder i drøftelse i ledergruppen.	<input type="checkbox"/> Kun relation til forretningsenheden via den lokale HR-person. <input type="checkbox"/> Relationen bygger på konkret sagsbehandling. <input type="checkbox"/> Relationen til direktøren er ikke uvenlig. <input type="checkbox"/> Man afviser ikke at gøre brug af HR-partnerens kompetencer, men det afhænger af det konkrete behov.
4	<input type="checkbox"/> HR-partneren opfattes som en god ressource til udviklingsopgaver. <input type="checkbox"/> Den lokale HR-administration er interesseret i udviklingsopgaver og holder fast i disse <input type="checkbox"/> HR-partneren er 100% med i MTU-arbejdet.	<input type="checkbox"/> Direktøren har en høflig holdning overfor HR-partneren. <input type="checkbox"/> HR-partneren og direktøren ved, hvor vi har hinanden og at vi har hinanden.
5	<input type="checkbox"/> Direktøren kan se anvendelses mulighederne ved HR-partnerstrukturen og anvender HR-partneren som en "hus-konsulent" (foretrukken rådgiver). <input type="checkbox"/> HR-partneren deltager i chefmøderne, når HR er på dagsordenen. <input type="checkbox"/> HR-partneren har sin faste gang i forretningsenheden. <input type="checkbox"/> HR-partneren inviteres til chefmøder og ad hoc, når der er konkrete teamer.	<input type="checkbox"/> HR-partneren og direktøren har planer for fremtiden – sammen! <input type="checkbox"/> HR-partneren bliver som regel inviteret med til sociale arrangementer, seminarer mv. <input type="checkbox"/> HR-partnerens tilstedeværelse og tilgængelighed værdsættes.
6	<input type="checkbox"/> HR-partneren er en betroet 'gæst' på chefmøderne. <input type="checkbox"/> HR-partneren anses som en specialist inden for HR og nødvendig i drøftelse og HR i forretningsenheden.	<input type="checkbox"/> Direktøren omtaler HR-partner i positive vendinger i chefgruppen i forretningsenheden. <input type="checkbox"/> På chefmøderne oplever HR-partneren at holdninger og synspunkter høres og værdsættes.
7	<input type="checkbox"/> HR-partneren er en integreret del af ledelsessystemet. <input type="checkbox"/> HR-partneren modtager i princippet samme information, som resten af ledergruppen. <input type="checkbox"/> HR-partneren deltager i strategiprocessen, når der drøftes forhold om HR, organisation og ledelse. <input type="checkbox"/> HR-partneren deltager fast på ledelsesmøder.	<input type="checkbox"/> HR-partneren bruges til andre spørgsmål end rent faglige og ledelsesmæssige problemstillinger. <input type="checkbox"/> HR-partneren inviteres uden forbehold ind i ledergruppen til at sætte på problemfyldte temaer (f.eks. samarbejdet i ledergruppen).
8	<input type="checkbox"/> HR-partneren er en ægte sparringspartner for direktøren <input type="checkbox"/> HR-partneren deltager i hele strategiprocessen, ikke kun når der drøftes HR. HR-partneren er med andre ord en strategisk partner og deltager f.eks. i forretningsenhedens dialog med koncerndirektionen. <input type="checkbox"/> HR-partneren er fuldt accepteret i rollen og der er tilfredshed med den værdi partneren skaber i forretningsenheden.	<input type="checkbox"/> Der er en nem og uhindret adgang til direktøren. <input type="checkbox"/> Direktøren opsøger kontinuerligt HR-partneren mht. rådgivning og sparring. <input type="checkbox"/> Direktøren ønsker og efterspørger udfordringer fra HR-partneren. <input type="checkbox"/> Direktøren omtaler HR-partner i positive vendinger overfor andre direktører. <input type="checkbox"/> HR-partneren inviteres altid med til møder, seminarer og sociale arrangementer. <input type="checkbox"/> HR-partneren agerer på direktørens vegne i konkrete sager.

Figur 4: Key Performance Indicators for HR-partneren