



○ - Jeg er en udvikler, er nysgerrig og elsker at skabe resultater og udfolde potentialer. Jeg går gerne til venstre, når andre går til højre. Jeg kan ikke lade være, siger Anette Raaby, der også var én af tre initiativtagere til at etablere en musicaltradition i Silkeborg og var næstformand i Fonden Musical Silkeborg i en periode. Hun har også været med til at etablere Lions Theodora i Silkeborg og var med til at arrangere Riverboat igennem otte år. FOTO: JAKOB STGISEN ANDERSEN

Anette med de mange bolde i luften

Anette Raaby har succes som direktør for og ejer af HR-virksomheden Kongruens, der er vokset til fire medarbejdere. Hun er også medejer af et forsorgshjem for unge hjemløse



AF PETER A. SØRENSEN
pas@midtjyllandsavis.dk

1 Hvad er dine væsentligste opgaver som direktør?

Mine væsentligste opgaver er mangeartede, lige fra strategiske, taktiske og til operationelle opgaver;

Fra at have varetaget alle typer HR-opgaver er der nu flere hænder til at drifte virksomheden. Vi er p.t. fire medarbejdere, samt en ekstern bogholder samt et stærkt underleverandørnetværk.

Når det bliver klemmt i en virksomhed, så kommer det helt kynisk til at handle om bundlinje. Her vil vi gerne se på, hvad man kan vi gøre for at styrke virksomhedens værdier. Man må ikke glemme alt det, der gør det sjovt at gå på arbejde.

Min hovedfokus ligger på at levere resultater til vores kunder. Igennem de seneste 12 år har Kongruens også været ekstern HR-businesspartnere for udvalgte internationale kunder, der ikke har en dansk HR-afdeling.

2 Hvor ser du de store HR-udfordringer på arbejdspladserne i dag?

For mig at se er udfordringen blandt andet de store strukturelle ændringer i forhold til ansættelsesformer, arbejdsvilkår, tilknytning til arbejdspladser med flere frie agenter.

Men også kulturelt med flere udenlandske kolleger online som fysisk. Ledelseskompetencerne har især i forbindelse med pandemien været sat på prøve - særligt navigation og mestring af det store pres i forbindelse med hjemsendelser, økonomi, strategi og udvikling.

En helt anden vinkel er samtidig håndtering af de mange forskellige generationer på arbejdsmarkedet. Jeg er nysgerrig på, hvad der skal til for naturligt at integrere den viden de nyuddannede kommer med - sammen med den erhvervede erfaring som ældre medarbejdere besidder.

Der er brug for begge kompetencer, særligt når der historisk er så stor mangel på kvalificeret arbejdskraft.

3 Går meget potentiale tabt på arbejdspladsen på grund af stress, usund mental tilstand eller uhensigtsmæssige dynamikker?

- Ved konflikter, usund arbejdskultur, eller hvis der for længe har været et for stort arbejdspress i forhold til kapaciteten, giver det næring til stress, udbrændthed, mistroivsel, uformåenhed, kortsigtede løsninger og høj personaleomsætning.

Successerne udebliver, og kompetencer og ressourcer kommer i baggrunden. Der bliver et større og ofte mere rigid fokus på KPI'er og bundlinie.

Så hvis organisationen fremfor at zoome ind og kigge på individuelle problemstillinger, men derimod zoomede ud.

På den måde kan man få øje på sammenhængene i organisationens forskellige niveauer, markedet, konkurrenterne, tendenser, produkternes levetid - så ville man langt mere smidigt kunne aktivere potentialer, talenter, muligheder og dermed innovere.

4 Hvad er de vigtigste redskaber, hvis en medarbejder i erhvervslivet døjer med stress - eller en organisation ikke fungerer?

Vores vigtigste redskaber er vores organisatoriske tilgang samt vores systemiske spørgsmål. Stress er sjældent individuelt. Vi zoomer ud og ser udfordringen fra et helikopterperspektiv, for at identificere årsagen og finde de første, bedste skridt. Vi undersøger, hvornår det startede, hvor ligger loyaliteten henne, hvad er overset, hvad bliver der ikke talt om med mere. Vi betragter stress som et symptom, og som en invitation til at skabe balance i systemet. Et spørgsmål vi ofte stiller er »hvad handler det i virkeligheden om?«. Med vores helhedsorienterede tilgang klæder vi effektivt ledere og medarbejdere på til at forstå deres egen placering i organisationen.

5 Du er tilknyttet Silkeborg Business. Hvad er dine opgaver her?

Mine opgaver i Silkeborg Business omfatter to forskellige ydelser. Business Coach og sparringspartner at inspirere og vejlede ledige ildsjæle i at leve deres drømme ud. Facilitere og drive forskellige leder- og ejerledernetværk

6 Du er også bestyrelsesformand og medejer af Potentialehotellet?

- Potentialehotellet er et forsorgshjem for unge hjemløse mellem 18 og 30 år. Beliggende i Gjellerup ved Herning. Der er 10 faste medarbejdere ansat. Stedet blev etableret i 2016, og i 2017 købte jeg stedet sammen med René Nielsen, Valby, samt Niels Peter Nørgaard, Holstebro. Unge hjemløse har også uforløst potentiale, som vi gerne vil støtte dem i at udleve. Når unge vælger et liv som hjemløs, gør det som den eneste mulige udvej. Og vi tror på at ved at anskue deres udfordringer fra en helhedsorienteret vinkel, kan vi støtte dem i at udleve deres potentiale. Metalrockbandet Metallica fik øje på stedet i 2019, og donerede kr. 300.000 til stedet og den innovative indsats. Det er vi enormt stolte a

ANETTE RAABY

58 år

Direktør, Kongruens ApS, Silkeborg

Bor i Virklund og er gift med Bo Schøler

Har sammen to sønner: Jonas på 33 og Jens Peter på 27 år

Ejer og bestyrelsesformand i Potentialehotellet, Herning

Bestyrelsesmedlem på Silkeborg Gymnasium (2007 - 2014 og igen fra 2019)

Har været bestyrelsesaktiv i forskellige professionelle bestyrelser siden 1996. Har en bestyrelsesuddannelse.