

GUIDE TIL EVALUERING:

Talent management



Kort om talent management

Talent management dækker alle virksomhedens aktiviteter, der omhandler medarbejdere. Det kan betragtes som et overordnet framework og strategisk satsning, der indebærer en bred vifte af HR-processer, HR-løsninger og HR-rutiner.

Talent management består af fire nøgleområder: **at tiltrække, at udvikle, at motivere og at beholde dygtige medarbejdere.** Disse nøgleområder er grundlæggende for at nå organisationens strategiske mål, som eksempelvis høj produktivitet, øget kundetilfredshed eller hurtigere vækst.

En talent management-strategi, der understøtter virksomhedens overordnede mål, vil også styrke virksomhedens omdømme som arbejdsgiver, og øge trivslen blandt medarbejderne. En win-win situation.

At udarbejde og opretholde en vellykket talent management-strategi er en dynamisk proces, der kræver konstant fokus og løbende udvikling.

Vi har samlet en række vigtige spørgsmål, du kan stille dig selv – og de mennesker, du arbejder sammen med – for at få svar på, hvordan I bedst muligt skaber fundamentet for en stærk talent management-strategi.

Lad os komme i gang.



Moderne HR-udviklingsinitiativer er nødvendige for at kunne støtte medarbejderne og hjælpe dem med at udvikle sig, involvere sig og engagere sig i din virksomhed.

— Dustin Group

Fundament

Tilpas talent management til din virksomheds mål

Ved at tilpasse talent management-processerne til virksomhedens mål opnår du et stærkt fundament til at ansætte medarbejdere med den rette tankegang og de rette kompetencer til at gribe alle de chancer og muligheder, der opstår.

Har din organisation et overordnet og målbart mål, der kan fungere som en ledende stjerne? Hvilke KPI'er måler du? Brug dem som udgangspunkt for dine talent managementinitiativer.

Angiv målbare milepæle

Talent management-aktiviteterne skal understøtte det, som organisationen forsøger at opnå – det vil sige organisationens overordnede mål.

Med veldefinerede mål kan HR bedre måle og forstå, hvad deres arbejde betyder for muligheden for at reducere rekrutteringsomkostninger, forøge kompetencer og sikre, at de bedste medarbejdere forbliver i virksomheden. Så sæt målbare mål og arbejd systematisk for at nå dem.

Tiltræk

Hvad står din organisation for?

En måde at tiltrække de største talenter på, er at vise, hvad din organisation står for. Højt kvalificerede kandidater søger hen til virksomheder, der har de samme værdier som dem. De vil finde mening i deres daglige arbejde, og du kan hjælpe dem med at identificere sig med virksomheden ved tydeligt at kommunikere, hvad I står for.

Hvad definerer dine medarbejdere?

Vi ved, at jo mere en person kan identificere sig med sine kolleger på arbejdspladsen, jo bedre er deres trivsel, mentale sundhed og samarbejdsvilje. Hvem er dine medarbejdere så? Hvad gør dem exceptionelle, og hvad kan kandidaterne forvente sig af dem som kolleger?

Hvordan foregår den nuværende ansættelsesproces?

Vi ved, at 56% af de interviewede kandidater søger mindst to andre stillinger samtidigt. Kort sagt, jo bedre kandidatoplevelsen er, desto større er dine chancer for at ansætte de største talenter. Bed om feedback om rekrutteringsprocessen – både fra kandidater og nye medarbejdere. Gennemgå din ansættelsesproces, identificer hvad der ikke fungerer og forbedr processen.

Tiltræk

Hvad indebærer det at arbejde for din virksomhed?

Det kan gøre hele forskellen at kunne identificere sig med kulturen. Jo bedre overensstemmelsen er mellem nyansatte og din organisation, desto mere engagerede vil de være på jobbet, og jo længere kan de fastholdes. Sørg derfor for at det fremgår af rekrutteringsmaterialet, hvordan en arbejdsdag ser ud hos jer!

Hvordan promoverer i jeres brand som arbejdsgiver?

Folk vil meget gerne høre fra de brands, de er vilde med. Det vil jobansøgere også. 90% af brugerne følger mindst et brand på sociale medier, så Instagram er en fantastisk platform til at promovere, hvad du står for. Et lille tip? Inddrag dine kolleger! Det gør det lettere at relatere til dit brand som arbejdsgiver, men det vil også hjælpe potentielle kandidater med at sætte sig ind i, hvordan det ville være at arbejde for virksomheden.

Hvad adskiller jer fra konkurrenterne?

Hvorfor skulle en kandidat overveje jer og ikke konkurrenten – med andre ord, hvad kan I tilbyde? Muligheder for personlig udvikling, månedlige kurser, et glimrende produkt, en fremragende sundhedsforsikring, muligheder for hjemmearbejde og så videre. Hvad er din unikke Employer Value Proposition (EVP)? Specificer hvad den er, og sørg for at kommunikere det for at overbevise de bedste talenter.

Udvikling & Motivation

Hvilke kompetencer har i, og hvilke mangler i?

Ved at evaluere den aktuelle status på folks kompetencer får du et bredere billede af, hvad din organisation har behov for til at nå sine mål. Kortlægning af dette vil også hjælpe dig med at identificere, hvad der kan forbedres med kurser til nuværende medarbejdere, og hvilke områder der vil kræve en større rekrutteringsindsats i fremtiden.

Hvor engagerede er medarbejderne?

Jo mere involveret medarbejderne er, desto gladere bliver de, og jo længere bliver de i virksomheden. Hvad gør du for at bevare engagementet hos dine medarbejdere? Afholder i friluftsdage, eksterne seminarer eller har i mentorordninger til at videregive viden i virksomheden? Og hvis de arbejder hjemme, hvordan kan du så sikre, at de ikke mister kontakten med deres kolleger?

Hvordan bevarer i medarbejdernes motivation?

Snacks, gratis kaffe og pauserum er sikkert en god ting. Men holder det kollegerne meget motiverede til at komme på arbejde hver dag? Sandsynligvis ikke. Desuden udløser den stress, der opstod i forbindelse med COVID-19 pandemien og normaliseringen af hjemmearbejde, der fulgte i dens kølvand, innovative måder hvorpå medarbejdernes motivation kan fastholdes.

Udvikling & Motivation

Hvordan støtter i personlig udvikling?

Vidste du, at 9 ud af 10 medarbejdere sætter pris på kurser? Eller at 3 ud af 4 medarbejdere endda ville videreuddanne sig uden for arbejdstid for at forbedre deres performance? Spørgsmålet er enkelt: Hvad gør din organisation i øjeblikket for at hjælpe medarbejderne med at udvikle deres kompetencer og bakke op om kontinuerlig læring.

Fastholdelse

Hvad gør i for at forbedre arbejdslivet?

En del af din mission bør være at fjerne forhindringer, der kommer ind mellem medarbejderne og udførelsen af deres opgaver. Med andre ord: at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår. Hvis du eksempelvis opfordrer til hjemmearbejde, bør du udstyre dine medarbejdere med alle de nødvendige værktøjer og give dem den støtte, de har brug for til at kunne udføre deres arbejdsopgaver ordentligt.

Viser topledelsen at de bakker op om virksomhedskulturen?

Når ledere viser, at de identificerer sig med virksomhedskulturen, er chancen for, at medarbejdere (der matcher denne kultur) bliver længere, endnu større. Hvor involveret er topledelsen i de daglige aktiviteter i organisationen? Prøv at identificere personer, du stoler fuldt og fast på, der tænder den kreative gnist og inspirerer deres kolleger.

Understøtter i medarbejdernes langsigtede planer?

Det amerikanske Bureau of Labor Statistics afslører, at en medarbejder i gennemsnit bliver i en virksomhed i lidt over 4 år. Hvad er din gennemsnitlige fastholdelse af medarbejdere? For at fastholde kvalificerede medarbejdere i længere tid kan det være værd at overveje forskellige måder at afklare fremtidige perspektiver på. En intern karriereplan kan for eksempel hjælpe dem med at blive længere.

Fastholdelse

Hvordan omfavner i individualiteter på arbejdspladsen?

Mangfoldighed er et utroligt aktiv for en virksomhed. Men hvis du ikke omfavner og anerkender den på et organisatorisk niveau, kan du miste en stor talentmasse. Hvis du for eksempel har mange internationale medarbejdere, er det vigtigt at etablere et fælles sprog på arbejdspladsen for at få alle til at føle sig hjemme.

Bonus

Inddrag dine kolleger

Du behøver ikke finde ud af alting selv. Din talent management-strategi skal også afspejle, hvad dine kolleger kan lide, ønsker og forventer af organisationen.

Her kommer et praktisk og sjovt tip: saml dine kollegers værdifulde indsigter ved at gennemføre virksomhedssomspændende undersøgelser eller workshops!

Sådan gør du det

Vi anbefaler, at du opdeler dine kolleger i små grupper på 3 til 10 og blander teams, afdelinger og ledelsesniveauer for at sætte gang i forskellige og relevante diskussioner.

Hvis virksomhedssomspændende aktiviteter føles for omfattende, kan du tilføje disse spørgsmål til dagsordenen for alle typer workshops, kick-off-dage eller teambuilding-aktiviteter.

Fem spørgsmål, der kan hjælpe dig i gang:

1. Hvad definerer vores organisation?
2. Hvad skal vi gøre som organisation for at tiltrække flere dygtige medarbejdere?
3. Hvordan skaber vi den bedst mulige kandidatoplevelse?
4. Hvad motiverer dig til at komme på arbejde hver dag?
5. Hvad har du brug for til at være mere involveret i organisationens hverdag?

Held og lykke!

Om os

Sympa leverer det bedste alsidige HR-system, der nemt håndterer hele medarbejderrejsen. Det kan bruges på tværs af lande, er nemt at bruge og fleksibelt. Sympas omfattende økosystem giver dig desuden mulighed for at integrere alle dine øvrige HR-værktøjer for at sikre nem datadeling og workflow-overgange på tværs af systemer. Vores platform, som er udstyret med unikke samarbejdsbaserede funktioner, giver HR og virksomhedens leder mulighed for hurtigt at reagere på organisatoriske ændringer, øge engagementet blandt ledere og sætte medarbejderne i centrum i den strategiske planlægning.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

ANBEFALET AF
DANSK HR

