

EN MINI-HANDBOK FÖR HR:

Talent management



 Sympa

Talent Management i korthet

Talent management omfattar alla **personalrelaterade aktiviteter i en organisation**. Det kan ses som ett övergripande ramverk och strategiskt åtagande som inbegriper ett brett spektrum av HR-processer, HR-lösningar och HR-rutiner. Viktiga begrepp som faller inom ramen för talent management är kompetensutveckling, kompetenskartläggning, kompetensstrategi, successionsplanering, medarbetarsamtal, performance management och mycket mer.

Talent management har fyra viktiga huvuduppgifter: **att attrahera, att utveckla, att motivera** och **att behålla** duktiga medarbetare. Att man lyckas lösa dessa uppgifter på ett framgångsrikt sätt är helt avgörande för möjligheten att uppnå organisationens strategiska mål, som exempelvis ökad produktivitet, bättre kundnöjdhet eller snabbare tillväxt.

En talent management-strategi som stöder företagets övergripande mål kommer dessutom att stärka företagets rykte som arbetsgivare och öka trivseln bland medarbetarna. En vinn-vinn-situation.

Att skapa och upprätthålla en framgångsrik strategi är en levande process som kräver ständig omsorg och utveckling.

Vi har sammanställt ett antal viktiga frågor som du kan ställa både till dig själv och till dem du arbetar med för att få svar på hur ni bäst lägger grunden till en stark strategi.

Då sätter vi i gång.

Grunden

Anpassa processerna efter företagets mål

Genom att anpassa talent management-processerna till företagets mål får ni en stabil grund för att anställa medarbetare med rätt tänkesätt och rätt kompetens för att ta vara på alla chanser och möjligheter som dyker upp.

Har ni ett övergripande och mätbart mål som kan fungera som ledstjärna? Vilka nyckeltal mäter ni? Använd dem som utgångspunkt för era talent management-initiativ.

Sätt upp mätbara milstolpar

Aktiviteter ska stödja det som organisationen försöker åstadkomma, dvs. organisationens övergripande mål.

Med väldefinierade mål får HR bättre möjligheter att mäta och förstå hur deras arbete bidrar till att sänka rekryteringskostnaderna, höja kompetensen och se till att de bästa medarbetarna stannar kvar i företaget. Sätt alltså upp mätbara mål och arbeta systematiskt för att uppnå dem.

Attrahera

Vad står organisationen för?

Ett sätt att attrahera topptalanger är att tydligt visa vad företaget står för. Högkvalificerade kandidater söker sig gärna till företag som delar deras värderingar. De vill finna mening i det dagliga arbetet och du kan hjälpa dem att identifiera sig med företaget genom att klart och tydligt kommunicera vad ni står för.

Vad utmärker era medarbetare?

Vi vet att ju mer en person kan identifiera sig med kollegorna på jobbet, desto bättre mår de och desto villigare är de att samarbeta med andra. Så vad utmärker era medarbetare? Vad gör dem speciella och vad kan de potentiella kandidaterna förvänta sig av dem som kollegor?

Hur ser er nuvarande rekryteringsprocess ut?

Vi vet att 56 procent av intervjuade kandidater samtidigt söker till minst två andra tjänster. Ju bättre kandidatupplevelse, desto större är alltså chansen att ni lyckas anställa de toppkrafter ni behöver. Be om synpunkter på rekryteringsprocessen från både kandidater och nya medarbetare. Granska rekryteringsprocessen, identifiera sådant som inte verkar fungera och gör om och gör bättre!

Attrahera

Vad innebär det att arbeta för ert företag?

Att passa in i företagskulturen kan göra hela skillnaden. Ju bättre överensstämmelse mellan nya medarbetare och organisationen, desto mer engagerade kommer de att vara på jobbet och desto längre kommer de att stanna. Se därför till att det framgår av rekryteringsmaterialet hur en dag på jobbet ser ut hos er!

Hur marknadsför ni ert varumärke som arbetsgivare?

Många vill gärna höra från varumärkena de gillar. Det gör även jobbsökande. 90 % av användarna följer minst ett varumärke på sociala medier, och i synnerhet Instagram är en utmärkt plats att kommunicera ut vad ni står för. Ett litet tips? Involvera kollegorna! Det gör det inte bara lättare att relatera till ert varumärke som arbetsgivare utan hjälper också potentiella kandidater att sätta sig in i hur det skulle vara att jobba i företaget.

Vad skiljer er från konkurrenterna?

Varför välja er framför konkurrenterna – med andra ord, vad kan ni erbjuda? Kanske möjligheter till personlig utveckling, återkommande utbildning, en fantastisk produkt, utmärkt företagshälsovård eller möjligheter till distansarbete. Exakt vad är det som just ni kan erbjuda? Definiera och precisera ert unika erbjudande och kommunicera det klart och tydligt för att övertyga topptalangerna.

Utveckla och motivera

Vilken kompetens har ni redan och vad fattas?

En utvärdering av medarbetarnas aktuella kompetenser ger dig en bredare bild av vilken kompetens organisationen behöver för att nå sina mål. En sådan kartläggning gör det också lättare att se vad som kan förbättras genom utbildning av nuvarande anställda och vad som kräver nyrekrytering.

Hur engagerade är medarbetarna?

Ju mer engagerade medarbetarna är, desto bättre trivs de och desto längre tenderar de att stanna kvar i företaget. Vad gör ni för att hålla medarbetarna engagerade – anordnar ni friluftsdagar, håller externa seminarier eller har ni buddy-program för att sprida kunskap inom företaget? Och de som arbetar på distans, hur kan ni se till att de inte tappar kontakten med arbetskamraterna?

Hur ser ni till att medarbetarna är motiverade?

Snacks, gratis kaffe och vilorum är förstås trevligt, men får det medarbetarna att längta till jobbet? Förmodligen inte. Den stress som covid-19-pandemin har skapat och den normalisering av distansarbete som blivit följden för en del av arbetsmarknaden kräver dessutom nya och innovativa sätt att hålla medarbetarnas motivation uppe.

Utveckla och motivera

Hur stöder ni personlig utveckling?

Visste du att ungefär 9 av 10 anställda sätter stor värde på utbildning? Eller att 3 av 4 anställda till och med kan tänka sig att utbilda sig på fritiden för att förkovra sig? Frågan är enkel: vad gör er organisation för närvarande för att hjälpa de anställda att utveckla sin kompetens och för att stödja kontinuerligt lärande?

Behålla

Vad gör ni för att förbättra arbetsförhållandena?

En del av ditt arbete bör gå ut på att undanröja hinder som gör det svårare för de anställda att utföra sina uppgifter. Med andra ord att skapa bästa möjliga arbetsvillkor. Vid distansarbete är det till exempel viktigt att de anställda förses med alla nödvändiga verktyg och att de får det stöd de behöver för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt.

Visar ledningsgruppen att de står bakom företagskulturen?

När företagsledare visar att de identifierar sig med företagskulturen är chansen större att anställda som anammat samma kultur stannar längre. Hur engagerad är organisationens högsta ledning i den dagliga verksamheten? Försök att identifiera personer som har förmåga att väcka kreativitet och inspirera medarbetarna.

Stödjer ni medarbetarnas långsiktiga planer?

Enligt amerikanska Bureau of Labor Statistics stannar en anställd i genomsnitt drygt fyra år på ett och samma företag. Hur länge stannar medarbetarna i genomsnitt i ert företag? För att behålla kvalificerade medarbetare en längre tid kan det vara värt att fundera på olika sätt att tydliggöra framtidsutsikterna. En intern successionsplan kan till exempel bidra till att de stannar kvar längre.

Behålla

Hur hanteras diversitet och mångfald på jobbet?

Mångfald är en fantastisk tillgång för ett företag. Men om den inte värderas och bekräftas på organisationsnivå kan ni gå miste om en hel del kompetens. Om medarbetarna till exempel kommer från många olika länder är det viktigt att etablera ett gemensamt språk på kontoret för att alla ska känna sig hemma.

Bonus

Involvera kollegorna

Du behöver inte lista ut allt själv. Er talent management-strategi bör också spegla vad kollegorna gillar, vill och förväntar sig av organisationen.

Här kommer ett praktiskt och trevligt tips: samla in kollegornas synpunkter genom företagsomspännande undersökningar eller workshoppar!

Gör så här

Vi rekommenderar att du delar in deltagarna i smågrupper på 3 till 10 personer och blandar team, avdelningar och ledningsnivåer för att få igång riktigt kreativa och relevanta diskussioner.

Om företagsomspännande aktiviteter känns för omfattande kan du lägga in dessa frågor i dagordningen för alla slags workshoppar, kick-off-dagar eller teambyggande aktiviteter.

Fem frågor som hjälper dig att komma igång

1. Vad definierar vår organisation?
2. Vad kan vi som organisation göra för att attrahera fler duktiga medarbetare?
3. Hur skapar vi bästa möjliga kandidatupplevelse?
4. Vad motiverar dig att komma till jobbet varje dag?
5. Vad skulle du behöva för att vara mer involverad i organisationens vardag?

Lycka till!

Om oss

Sympa erbjuder det bästa heltäckande HR-systemet som sömlöst hanterar hela medarbetarresan. Det är globalt, flexibelt och lätt att använda. Sympas omfattande ekosystem gör det även möjligt att integrera alla andra HR-verktyg för en smidig datadelning och överföring av arbetsflöden mellan systemen. Vår plattform är utrustad med unika samarbetsbaserade funktioner som hjälper HR och företagsledarna att snabbt reagera på förändringar i verksamheten, öka chefernas engagemang och sätta medarbetarna i centrum av den strategiska planeringen.

 [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/)

