

Så lyckas du med din Kompetens- & Prestationsoptimering (Talent Management)

SWEDEN  GROUP

Sweden HR group har förmånen att arbeta med många olika bolag i olika branscher med fokus på kompetens och prestationsoptimering - talent management. Talent management syftar till att säkerställa att organisationen över tid har rätt kompetens vid rätt tidpunkt. Kompetens innefattar förutom rollspecifik och teknisk kompetens, även kulturell kompetens (attityder, beteenden) för att fortsatt kunna utveckla affären och säkra konkurrenskraften.

För medarbetare som jobbar på bolag med en bra talent managementstrategi där det finns en tydlighet kring förväntningar, hur man bidrar till affären genom sin kompetens samt att det finns en strategi för att utvecklas vidare - leder till ökat engagemang och lojalitet, det vill säga att förmågan att behålla duktiga medarbetare stärks. Bolag med en fungerande talent managementprocess får således det bästa av två världar.

Vår erfarenhet är att nedan beståndsdelar behöver finnas i en framgångsrik talent management strategi:

1. En kompetensstrategi som speglar bolaget affärsmål och strategi
2. En kompetensgapanalys (vad har vi och vad behöver vi?)
3. En action plan för att stänga gapen



Våra tips för att lyckas med Talent Management i ert bolag

1 Identifiera vilka roller och kompetenser som behövs för att nå affärsmålen

En talent management strategi utgår ifrån ekvationen att kompetensen ska möta affärsmålen. Kanske ska företaget expandera till nya marknader, utveckla och lansera andra typer av produkter eller sälja till nya kundsegment? Alla dessa förändringar kommer troligt att kräva ledare och teammedlemmar med nya färdigheter. Du behöver alltså rätt individer med rätt kompetens i rätt roller.

När affärsmålen sätts upp bör HR- och företagsledare arbeta tillsammans för att identifiera de roller som kommer att behövas och hur många personer som krävs för att fylla dessa roller. Se framåt och försök att förutse vad som kan behövas under hela året.

I detta steg ingår att prognostisera hur många nya personer som behövs inom varje affärsområde och vad som krävs för att dessa individer ska bli framgångsrika.

Det är viktigt är att dokumentera grundläggande färdigheter och erfarenheter för rollen. Börja med att identifiera hur framgång ser ut för varje roll. Det måste finnas en enighet kring vad varje roll eller team behöver åstadkomma. Därifrån kan du identifiera de färdigheter och kunskaper som är förknippade med framgång. Här är det också viktigt att identifiera arbetserfarenheter som är en avgörande del för att någon ska lyckas i rollen.



2 Identifiera existerande kompetens och eventuella kompetensgap

När HR och ledningen väl identifierat vilka typer av roller samt vilken kompetens som behövs är nästa steg att identifiera vilka kompetenser organisationen har samt eventuella kompetensgap.

Det finns en mängd olika sätt att inventera den kompetens som bolaget har. Målet är att säkerställa att kompetenser och färdigheter utvärderas och bedöms på ett väl underbyggt sätt. Så var börjar man? Börja med att definiera de färdigheter som organisationen och teamet behöver. Det finns en mängd olika verktyg företag kan använda sig utav för att mappa

den interna kompetensen. Vi har valt ut några nedan:

360 bedömningar används för att samla in feedback från personer som arbetar med en individ Resultatet av bedömningen är en utvecklingsplan, skapad för att bygga vidare på den kompetensen individen behöver för att lyckas.

Den andra typen av bedömning görs under performance assessment processen. Det finns många olika tillvägagångssätt för resultatstyrning, men syftet är detsamma. Att identifiera var medarbetaren har styrkor som kommer att driva verksamheten framåt, samt vad som saknas eller behöver förbättras.

Den tredje typen av bedömning är vanligtvis en del av successionsplaneringsprocessen. Denna bedömning görs ofta under det som ibland kallas för talent review. Under denna process samlas flera ledare från en mängd olika team för att diskutera individer, bedöma deras färdigheter, avgöra hur redo de är för befordran och vad som krävs för att få dem dit. Individer bedöms utifrån sin kompetens, förmåga och vilja att ta sig upp i organisationen. Viktigt här är att bedömningen måste utgå från objektiva bedömningsbara grunder. Detta så att skadlig subjektivitet kan undvikas.



3 Anpassa och optimera er Employer Branding och er Rekryteringsstrategi

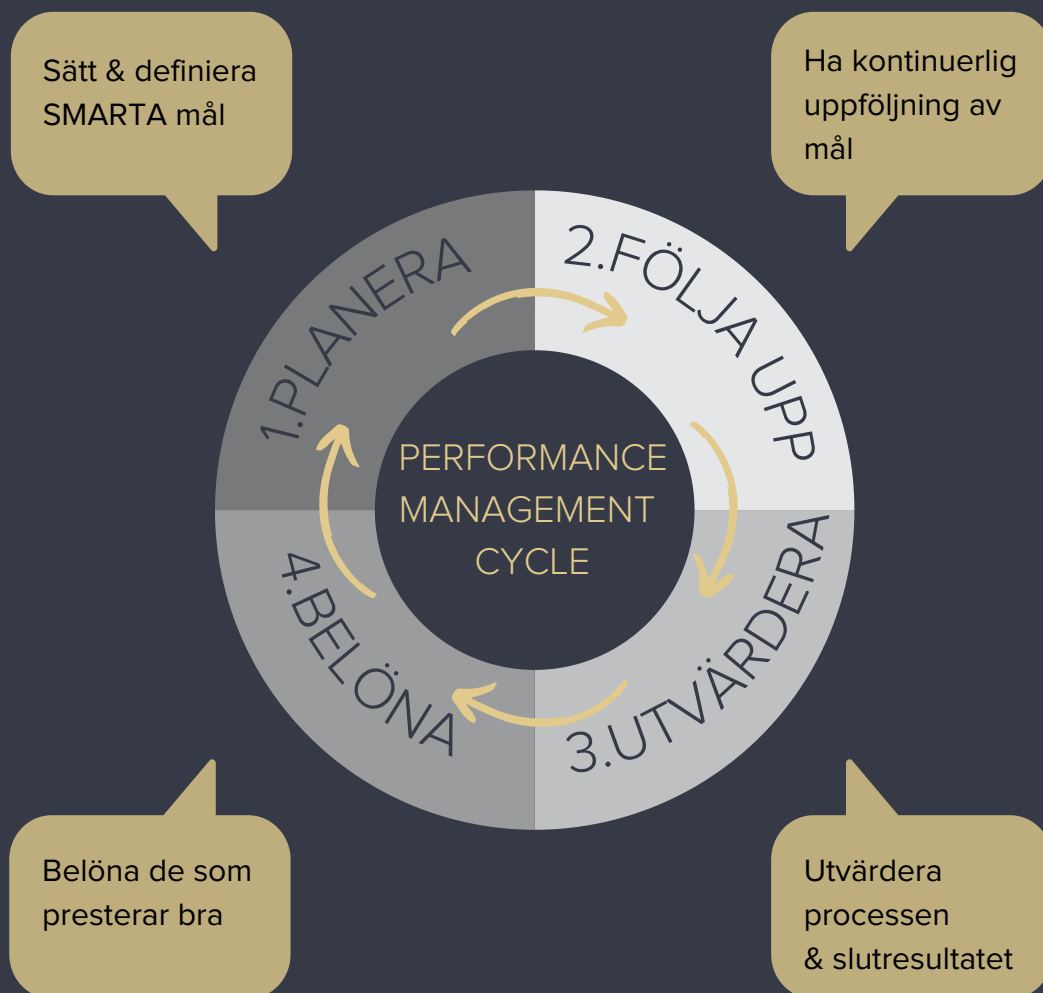
När ni identifierat gapen så börjat arbetet med att skapa en plan för att attrahera och rekrytera rätt antal personer med rätt kompetens för att fylla nya roller och ersätta de som eventuellt slutar under året. Det är viktigt att samarbeta med en eventuell rekryteringsfunktion för att optimera Employer Branding samt övriga rekryteringsaktiviteter. Under processen för att fastställa affärsmål kommer du att identifiera vilka roller som är avgörande för din framgång och vilka nya roller som kan dyka upp. Denna information används för att sätta ihop en så kallad workforce plan. Arbeta tillsammans för att validera planen och uppdatera den när affärsbehoven förändras.

Fokusera dina strategier för att attrahera, hitta och anställa personer som matchar dina behov. Skapa kandidatprofiler och kommunikationsplaner för hur ni bäst kan nå dessa profiler. Se över ert EVP (Employer Value Proposition) för att säkerställa att ni kan attrahera interna och externa kandidater med rätt kompetenser och färdigheter för de roller ni kan tänkas behöva rekrytera. Arbeta med att anställa chefer och medarbetare för relationsbyggande. Bygg sedan proaktivt en stark talangpipeline med BÅDE interna och externa kandidater. Viktigt att komma ihåg är att det oftast är mycket billigare att utveckla och rekrytera internt men ibland är inte detta möjligt och då behöver man också se över nyrekryteringar.



4 Utveckla kompetensen internt för att nå önskad prestation

Det är väldigt svårt att arbeta med Talent Management om du inte arbetar med Performance Management. Performance Management handlar om att säkerställa prestationer i enlighet med uppsatta affärsmål. Här ingår att sätta mål, att följa upp på målen samt mäta och belöna prestationer i linje med dem.



OM OSS

Sweden HR group är en konsultbyrå specialiserad på HR/People & Culture. Resultatet av vår leverans är alltid en förflyttning där affären står i ständig fokus.

BEHÖVER DU HJÄLP?

Vill ni ha hjälp att utveckla organisationen, behöver ni kompletterande kompetens och/eller resurser för att säkerställa ert företags attraktions- och konkurrenskraft, eller hjälp med er talent management strategi?

Varmt välkommen till oss, vi anpassar alltid en lösning efter era specifika behov.



info@swedenhrgroup.se



www.swedenhrgroup.se



08-30 80 03



[Sweden HR_group](https://www.linkedin.com/company/sweden-hr-group)



Sveavägen 74
113 59 Stockholm



[Sweden HR_group](https://www.instagram.com/sweden-hr-group)

Sweden HR Group

SWEDEN  GROUP

